

**HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN KESEHATAN KERJA
DENGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA
BURUH WANITA**

(Suatu Penelitian di Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro)

S K R I P S I



MILIK PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan Guna memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S I)

Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial

Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial

Pada

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

Oleh :

Nur Ida Zakiatin

NIM. 960910301056

Pembimbing

Drs. Purwowibowo, MSI

NIP. 130 403 361

S

Asal	: Hadiah	Klasifikasi 331.4 ZAK Kemp.
	: Pembelian	
Terima Tgl:	19 ADD 2000	
No. Induk :	PTI'2000 9845	

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2000

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Guna Memenuhi Salah Satu Sarat dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-I) Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial
Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Pada

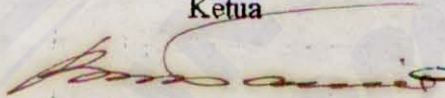
Hari / Tanggal : 29 Maret 2000


Jam : 08.00 BBWI

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris


DR. Bustami Rahman, MSc


Drs. Purwowibowo, Msi

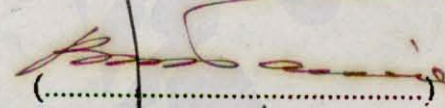

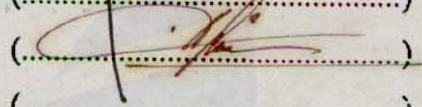
Anggota Penguji :

DR. Bustami Rahman, MSc

Drs. Purwowibowo, Msi

Drs. Hadi Prayitno, Mkes

Drs. Sama'i, Msi


(.....)

(.....)

(.....)
(.....)

Mengetahui

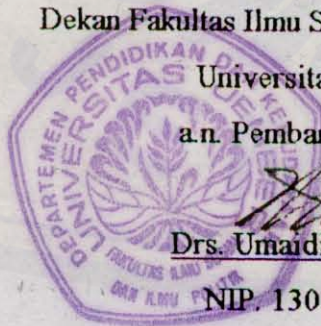
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

a.n. Pembantu Dekan I


Drs. Umaldi Radi, MA

NIP. 130 239 058



MOTTO

Kata Bijak

Hal yang paling penting dalam hidupmu
adalah orang tuamu sendiri
Hendaknya kamu tahu, mamahami orang tua berarti
mencoba memahami kebahagiaan
Sebab semuanya itu berpijak dari rumah
lalu, siapa yang bertanggung jawab atas semua ini ?
Ayah dan Ibu!

Kunci dari keberhasilan justru terletak disana,
bahagia atau tidaknya kamu dirumah
Bahagia dirumah, bahagia ditempat kerja
Dengan bekal itu kamu bisa mengajak orang lain
menikmati kebahagiaan yang sama
Mereka akan bahagia
Akhirnya semua berpulang pada kedudukan kita
sebagai putra sang pencipta

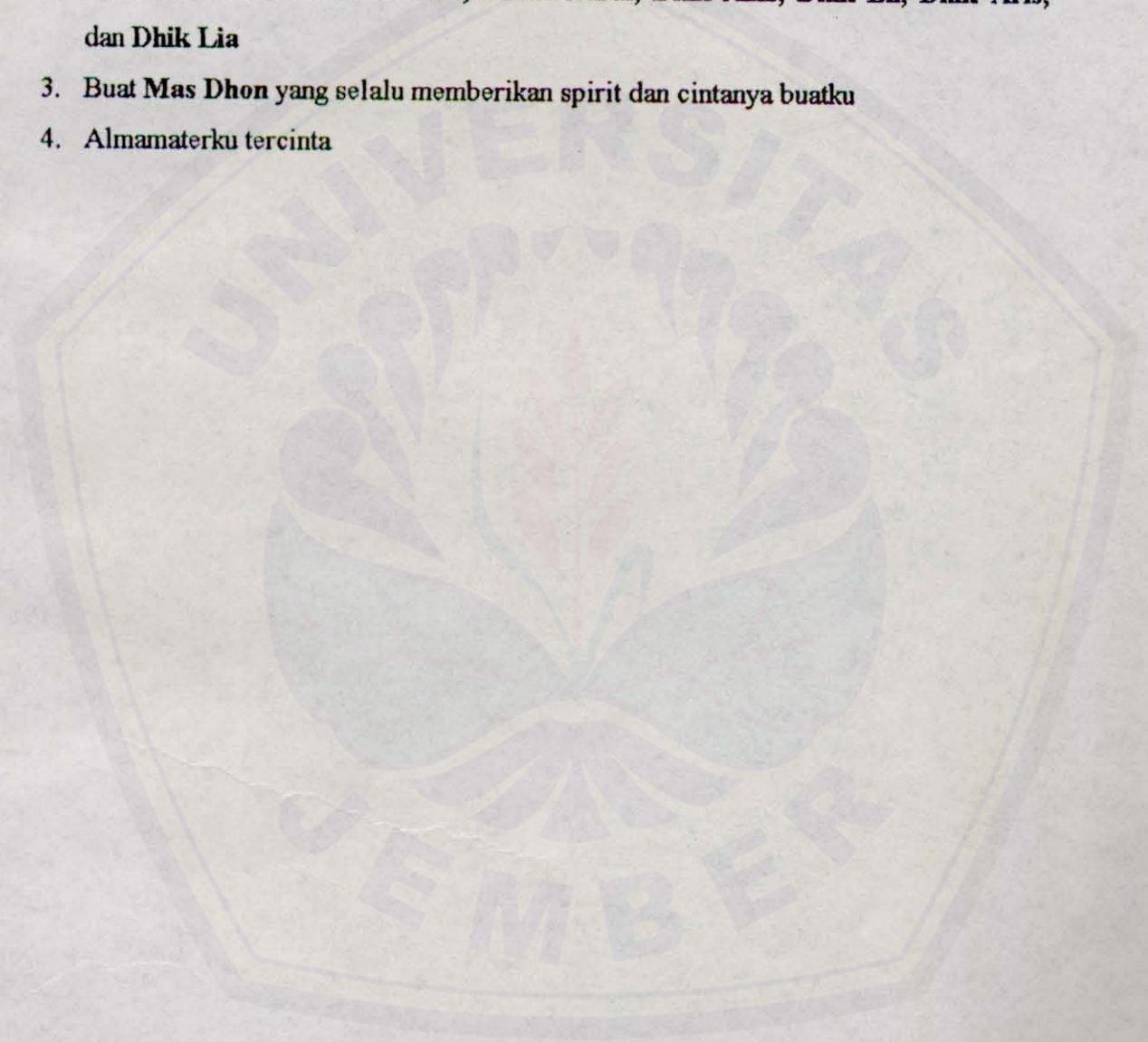
KONOSUKE MATSUSHITA

Manajemen & Usahawan Indonesia No. 3 Tahun XIX Maret 1990

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kupersembahkan karya ini :

1. Ayahanda **Mardjuki** dan Ibunda **Salamah** yang telah melimpahkan kasih sayang, pengorbanan, doa serta perjuangan demi keberhasilan cita-cita ananda
2. Buat saudara-saudaraku tercinta, **Mbak Nurul, Dhik Aziz, Dhik Eli, Dhik Aris,** dan **Dhik Lia**
3. Buat **Mas Dhon** yang selalu memberikan spirit dan cintanya buatku
4. Almamaterku tercinta



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puja dan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi dengan judul :

“HUBUNGAN PEMBERIAN JAMINAN KESEHATAN KERJA DENGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA BURUH WANITA”

(Studi penelitian di Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro)

Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah dalam rangka memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Jurusan Kesejahteraan Sosial, Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Dalam rangka penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha dengan segala kemampuan yang ada pada diri penulis. Namun bagaimanapun juga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan sumbangan pemikiran yang telah diberikan untuk menambah dan memantapkan materi tulisan ini. Maka layaklah kiranya bila dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terutama penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Bariman, selaku Dekan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember
2. Bapak Drs Husni Abdul Ghani. MS, selaku Ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember
3. Bapak Drs Purwowibowo MSi, selaku Dosen Pembimbing yang begitu sabar dan telaten dalam memberikan bimbingan skripsi ini
4. Direktur Koperasi Kareb beserta seluruh staff dan tenaga kerja disana yang telah memberikan izin dan bantuan pembimbingan selama penulis mengadakan penelitian
5. Bapak Ibu Dosen beserta segenap unsur civitas akademika dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

6. Keluarga Bojonegoro, Ayahanda Mardjuki dan Ibunda Salamah beserta saudara-saudaraku tercinta
7. Keluarga Kediri Ayahanda Suparlan dan Ibunda Robi'atul Adawiyah beserta saudara-saudaraku tercinta disana
8. Mas Romadlon, terima kasih atas segalanya
9. Keluarga Haji Ahmad beserta Putra-putrinya, terima kasih atas pengertiannya dan perhatian yang diberikannya
10. Sobat-sobatku Dwi, Mbak Ari, Ina, Fitri, Dhik Ayu, Rurul, Retno, Ima, Ferry
11. Semua rekan KS' 96, terima kasih atas kebersamaannya selama ini dan maaf tidak bisa saya sebutkan satu persatu
12. Sobat-sobatku seperjuangan Halmahera II/I
13. Rekan-rekanku di Prima, Mas Tri, dan lain-lainnya
14. Semua pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT membalas semua bantuan moril dan materiil yang telah mereka berikan. Akhirnya dengan menyadari fitrah manusia yang tidak lepas dari kesalahan, penulis dengan senang hati menerima kritik yang positif demi sempurnanya karya tulis ini, semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi khasanah Ilmu Pengetahuan.

Jember, Maret 2000

Penulis

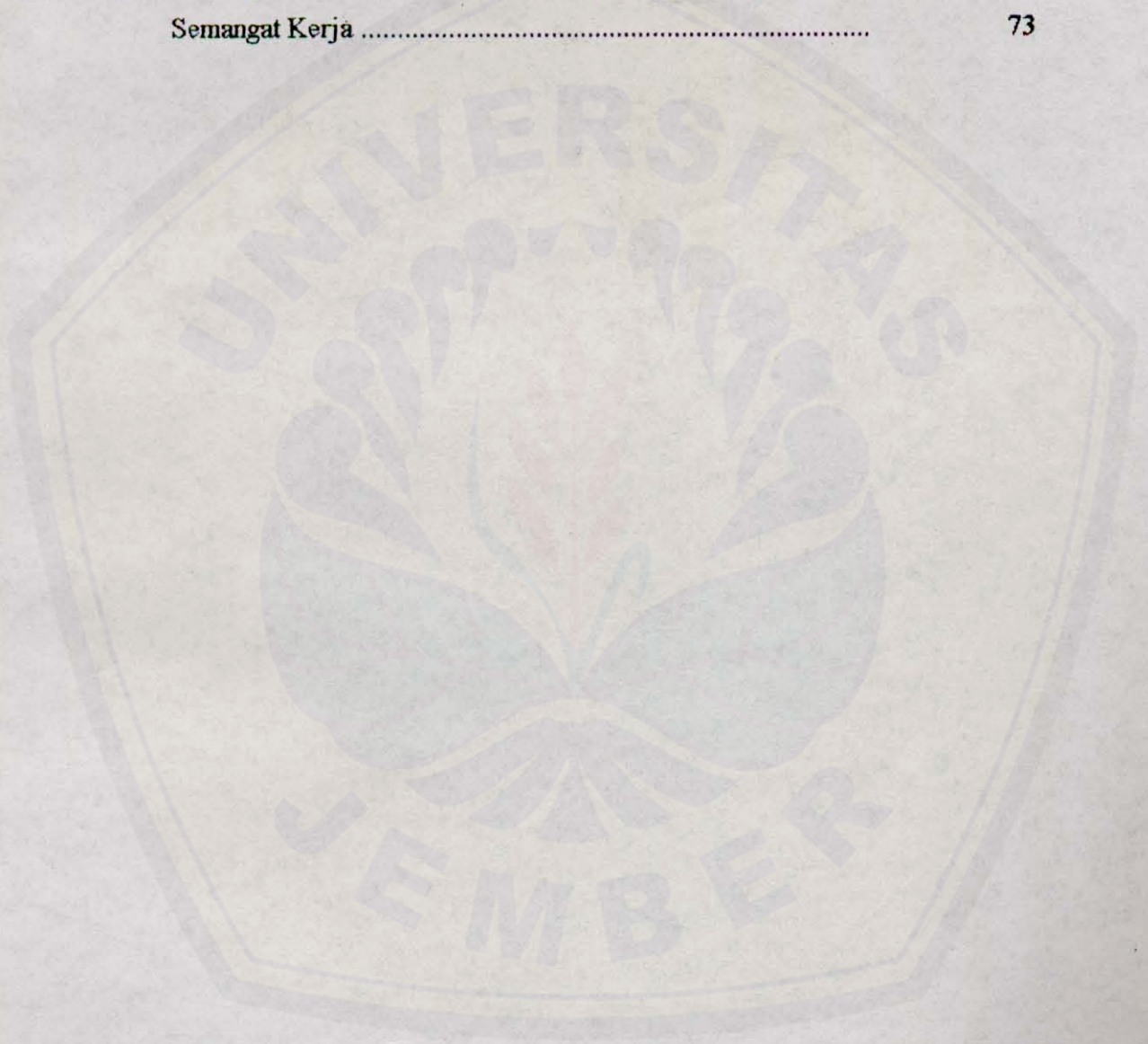
DAFTAR LAMPIRAN

- I Daftar Kuesioner
- II Jawaban Responden Tentang Kesehatan Lingkungan Kerja
- III Jawaban Responden Tentang Perawatan Kesehatan Kerja
- IV Jawaban Responden Tentang Kedisiplinan Kerja
- V Jawaban Responden Tentang Semangat Kerja
- VI Tabel Chi-Kuadrat
- VII Permohonan Ijin mengadakan Penelitian Dari Universitas Jember
u.b. Kepala Pusat Penelitian
- VIII Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Kantor Koperasi
Kareb Kabupaten Bojonegoro

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Proyeksi Angkatan kerja Tahun 1988-2000	2
Tabel 2	Pemasaran Tembakau di Dalam dan di Luar Negeri.....	48
Tabel 3	Umur Responden.....	50
Tabel 4	Pendidikan Responden.....	51
Tabel 5	Tempat Tinggal Responden	52
Tabel 6	Status Responden.....	52
Tabel 7	Kondisi Kebersihan Lingkungan Kerja	55
Tabel 8	Sirkulasi Udara dan Sinar Matahari	56
Tabel 9	Kondisi Lingkungan Kerja Yang Memenuhi Syarat Kesehatan Kerja.....	57
Tabel 10	Pelaksanaan Perawatan Kesehatan Kerja	57
Tabel 11	Pemberian Ganti Rugi Biaya Kesehatan	58
Tabel 12	Tingkat Pemberian Perawatan Kesehatan	58
Tabel 13	Keterlambatan Responden di Tempat Kerja.....	60
Tabel 14	Kepulangan Lebih Awal	61
Tabel 15	Pelanggaran Terhadap Peraturan	61
Tabel 16	Tingkat Kedisiplinan Responden.....	62
Tabel 17	Keengganan Responden Dalam melaksanakan Tugas Pekerjaan	63
Tabel 18	Keengganan Dalam Melaksanakan Target Produksi	64
Tabel 19	Tingkat Semangat Kerja Responden Dalam Bekerja.....	65

Tabel 20	Hubungan Kesehatan Lingkungan Dengan Tingkat Kedisiplinan Kerja	66
Tabel 21	Hubungan Kesehatan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Semangat Kerja.....	68
Tabel 22	Hubungan Perawatan Kesehatan Kerja Dengan Tingkat Kedisiplinan Kerja	71
Tabel 23	Hubungan Perawatan Kesehatan Kerja Dengan Tingkat Semangat Kerja	73



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Motto	ii
Halaman Persembahan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Lampiran	vii
Daftar Isi	viii

I. PENDAHULUAN

1.1. latar belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan	7
1.4. Pokok Bahasan	9
1.5. Tinjauan Pustaka	13
1.6. Hipotesa	19
1.7. Definisi Operasional	20
1.7.1 Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja	20
1.7.1.1. Penyediaan Tempat Kerja yang Sehat	20
1.7.1.2. Perawatan Tenaga Kerja yang Sehat	21
1.7.2. Produktivitas Kerja	21
1.7.2.1. Kedisiplinan Kerja	22
1.7.2.2. Semangat Kerja	23
1.8. Metode Penelitian	24
1.8.1. Metode Penentuan Lokasi	24
1.8.2. Penentuan Populasi	25
1.8.3. Penentuan Sampel	25

1.8.4. Pengumpulan Data	25
1.8.4.1. Studi kepustakaan	26
1.8.4.2. Metode Observasi	26
1.8.4.3. Metode Wawancara	26
1.8.4.4. Teknik Kuesioner	27
1.8.4.5. Teknik Dokumentasi	27
1.8.5. Analisis Data	27
1.8.5.1. Tahap Pengambilan Keputusan	28

II. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

2.1. Sejarah Koperasi Kareb.....	30
2.2. Lokasi Koperasi Kareb	31
2.3. tujuan Organisasi	32
2.4. Struktur Organisasi	32
2.5. Personalia	42
2.5.1. Sistim pemberian Jaminan Kesehatan kerja	42
2.5.2. Tenaga Kerja	43
2.5.3. Jam Kerja	44
2.6. Kegiatan Produksi	45
2.6.1. Zona Drying	46
2.6.2. Zona Cooling	46
2.6.3. Zona Reordering	46
2.6.4. Packaging	46
2.6.5. Laboratorium	47
2.7. Kegiatan Pemasaran	47

III. KARAKTERISTIK RESPONDEN

3.1. Umur	50
-----------------	----

3.2. Pendidikan	51
3.3. Tempat Tinggal Responden	52
3.4. Status Responden	52
IV. ANALISIS DATA	
4.1. Variabel Bebas (X) & Data Variabel X	54
4.2. Variabel Terikat (Y) & Data Variabel Y	59
4.3. Hubungan Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja berupa Lingkungan Kerja yang Sehat Dengan Tingkat Kedisiplinan Kerja	65
4.4. Hubungan Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja Berupa Lingkungan Kerja yang Sehat Dengan Tingkat Semangat Kerja.....	68
4.5. Hubungan Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja Berupa Perawatan Kesehatan Kerja Dengan Tingkat Kedisiplinan Kerja	70
4.6. Hubungan Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja Berupa Perawatan Kesehatan Kerja Dengan Tingkat Semangat Kerja	73
V. KESIMPULAN	
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

Sudah diambil
Dagun
Diantri
P.105

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Setiap modernisasi mempunyai tujuan untuk mencapai taraf hidup kehidupan yang lebih baik dalam arti yang seluas-luasnya, sepanjang dapat diterima oleh masyarakat yang bersangkutan. Proses modernisasi terdapat di manapun, baik di negara maju maupun di negara yang sedang berkembang, dan setiap modernisasi selalu menginginkan adanya kemajuan tatanan di masyarakatnya ke alam kehidupan yang lebih maju yaitu cukup sandang, pangan, dan papan, sehingga nantinya akan tercipta dan terbina masyarakat yang tercukupi pemenuhan kehidupan sosial ekonominya.

Berdasarkan konteks tersebut di atas, maka setiap negara di dunia mengusahakannya melalui pembangunan yang tidak saja membawa masyarakat ketingkat yang lebih maju saja, tetapi juga berusaha untuk merubah sendi-sendi kehidupan masyarakat yang ada di bawah garis kemiskinan ke tingkat yang tercukupi segala kebutuhannya.

Begitu juga Indonesia yang saat ini sedang gencar-gencarnya melaksanakan pembangunan di berbagai bidang. Pembangunan nasional Indonesia yang pada hakekatnya adalah proses perubahan yang terus menerus merupakan kemajuan dan perbaikan menuju ke arah tujuan yang ingin dicapai. GBHN 1993 menyebutkan bahwa tujuan pembangunan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan sosial seluruh masyarakat tanpa memandang miskin atau kaya, perbedaan jenis kelamin dan lain sebagainya.

Sebagaimana diketahui bahwa pembangunan di Indonesia terutama di bidang ekonomi mulai pada akhir tahun 1997 melorot tajam hingga 13,2%. Seiring dengan meredanya krisis politik dan konflik elit politik yang melanda negara kita ini sejak tahun 1997, sektor industri mulai bangkit kembali. Semakin banyaknya bermunculan sektor industri, diharapkan dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi nasional dan

mampu menyerap tenaga kerja yang banyak.

Kesempatan kerja ini tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja pria saja tetapi juga tenaga kerja wanita. Djisman (1989 : 24) menyatakan bahwa

“pendidikan atau pengalihan pengetahuan, ketrampilan dan nilai seseorang kepada orang lain membuka peluang bagi wanita untuk mempelajari pekerjaan yang sebelumnya dimonopoli laki-laki”.

Peluang ini dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah tenaga kerja wanita. Sebagaimana yang telah di proyeksikan oleh BPS yang memperkirakan pada tahun 1998 tenaga kerja wanita mencapai 40,2% atau kurang lebih hampir sama dengan pria.

Tabel I . Proyeksi Angkatan kerja 1988-2000

Tahun	Perempuan	Laki-laki	Jumlah
1988	37,4	62,6	100
1993	38,8	61,2	100
1998	40,2	59,8	100

Sumber: BPS, Statistik Indonesia 1996

Agar mereka bisa bekerja dengan tenang dan dapat menikmati apa yang mereka usahakan di dalam bekerja, mereka juga dihadapkan untuk memperoleh jaminan dalam bekerja. Untuk menanggulangi risiko-risiko yang mungkin dihadapi oleh tenaga kerja, maka implementasi dan pelaksanaannya telah diwujudkan dalam kehidupan bernegara. Hal ini dapat kita ketahui dalam kebijaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang merupakan landasan dari program jaminan sosial karyawan yang ada di perusahaan, di samping itu juga adanya program ASTEK, serta adanya program yang dibuat oleh perusahaan yang bersangkutan untuk melindungi atau memberikan jaminan pada karyawan/buruh perusahaan.

Perkembangan industri memang memberikan kesempatan yang luas pada tenaga kerja Indonesia, akan tetapi penggunaan tenaga kerja dan teknologi akan memberikan dampak yang negatif terhadap kesehatan tenaga kerja itu sendiri dan penduduk sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat menentukan derajat kesehatan kerja. Kesehatan kerja telah lama berkembang masuk ke perusahaan dan tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya manusia yang menentukan bagi perusahaan. Kesehatan kerja bertujuan mewujudkan tenaga kerja yang sehat dan produktif, efektif dan efisien. Tentang jaminan kesehatan kerja bagi buruh, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan di selenggarakan oleh perusahaan karena :

1. Tenaga kerja merupakan sumberdaya manusia yang menentukan, dan apabila tenaga kerja manusia pada perusahaan sudah tidak normal kesehatannya, maka juga akan menentukan jumlah dan kualitas mutu produk yang dihasilkan.
2. Pekerjaan dan lingkungan kerja dapat menyebabkan gangguan kesehatan kerja. hal ini baru dapat dicegah apabila kesehatan kerja dapat diintensifkan di dalam lingkungan perusahaan.
3. Kegiatan perusahaan mulai dari pengadaan proses produksi sampai dengan pemasaran hasil produksi di pasaran yang digunakan oleh konsumen, bukan tidak mungkin akan menimbulkan efek negatif kepada pemakainya, untuk itu perlu menyertakan peran dari fungsi kesehatan kerja dalam upaya turut menanggulangi bahaya tersebut.

Seiring dengan adanya penetapan perlindungan kesehatan kerja bagi para tenaga kerja yang dihubungkan dengan semakin majunya manajemen perusahaan dan lahirnya manajer. Ternyata kehadiran seorang manajer yang profesional dengan gaji cukup besar belum mampu bekerja sesuai dengan yang di harapkan oleh tenaga kerja. Rupanya kemampuan para manajer itu tidak diimbangi dengan pemberian perlindungan sosial khususnya kesehatan kerja yang memadai bagi tenaga kerjanya. Malah kadang-kadang hal tersebut diabaikan dan kurang diperhatikan, baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar kerja, akibatnya banyak tenaga kerja yang terpaksa harus keluar dari perusahaan

dikarenakan sakit, kecelakaan kerja dan lain-lain. Padahal pada dasarnya, ditetapkannya jaminan sosial kerja khususnya kesehatan kerja ini karena adanya hubungan yang tidak bisa di lepaskan antara tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan, dimana tujuan ini tidak selamanya bebas dari segala hambatan.

Sesuai dengan obyek dari penelitian yang penulis laksanakan, yaitu pada lingkungan buruh wanita karena memang mayoritas pekerja di Koperasi Kareb (90%) adalah wanita, lebih-lebih pada unit *Redrying/Treshing* yang menjadi lokasi penelitian penulis di Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro, dimana semua tenaga kerjanya adalah kaum wanita. hal ini terjadi karena unit *Redrying/Treshing* dalam pelaksanaan kegiatannya sangat membutuhkan ketelitian dan ketelatenan lebih-lebih dalam penataan daun Tembakau ke dalam oven. Unit *Redrying/Treshing* adalah suatu unit yang bergerak dalam bidang pengolahan Tembakau kering kedalam oven guna pengambilan kadar air yang sesuai untuk dijadikan bahan baku pembuatan rokok, selain bergerak di bidang *Redrying/Treshing* Koperasi Kareb juga bergerak dalam bidang simpan pinjam, SKT, Onix, Mebeler dan lain-lain, Namun karena berbagai pertimbangan, maka *Redrying/Treshing* yang penulis teliti.

Seperti halnya laki-laki, pada dasarnya seorang wanita boleh-boleh saja menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Hanya ada beberapa hal yang merupakan suatu pembatasan yang diberlakukan kepada buruh wanita, karena apabila dibandingkan dengan buruh lainnya (Pria) akan banyak di temui perbedaan-perbedaan, baik mengenai jenis pekerjaan maupun peraturan yang mengaturnya. Menurut penjelasan Undang-Undang kerja, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan seorang wanita adalah bahwa wanita itu lemah badannya untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Dengan keadaan wanita yang seperti itulah maka di adakan ketentuan-ketentuan khusus yang mengatur tentang tenaga kerja wanita yang tercantum pada Undang-undang nomor 12 tahun 1948. Di dalam peraturan tersebut juga diuraikan tentang kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan apabila mereka

menggunakan tenaga kerja wanita dalam berproduksi. Seperti yang tercantum pada pasal 7 ayat 1 yaitu :

“Wanita tidak boleh bekerja pada waktu malam hari, kecuali pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan yang seharusnya dijalankan oleh seorang wanita”.

Selain itu pada pasal 9 (1) diuraikan bahwa :

“Seorang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya demikian pula yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya”.

Dari banyaknya ketentuan-ketentuan yang mengatur dalam penggunaan tenaga kerja wanita itulah, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang jaminan kesehatan kerja buruh wanita.

Menurut hasil penelitian pendahuluan, ditemukan sedikit perusahaan yang menjalankan peraturan-peraturan tentang jaminan kesehatan tersebut. Banyak perusahaan yang mengabaikan masalah pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja, pemeriksaan sebelum kerja, pemeriksaan kesehatan berkala, pembinaan tentang kesehatan kerja, pemberian vitamin dan makanan tambahan dan lain-lain yang akhirnya akan berimplikasi pada tingkat perolehan hasil produksi yang jumlahnya relatif sedikit, serta kualitas produk yang dihasilkan jelek, hal ini berarti tingkat produktivitas kerja yang mereka hasilkan sangat rendah. Melihat hubungan kerja seperti ini jelas sangat merugikan bagi para pekerja, karena hak-hak mereka yang telah diatur dalam Undang-undang tidak diakui. Dengan berpijak pada latar belakang di atas, di dalam penelitian ini penulis memilih judul: “Hubungan pemberian jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas kerja buruh wanita.

Adapun alasan penulis menyusun judul diatas adalah :

1. Judul tersebut masih dalam ruang lingkup Ilmu Kesejahteraan Sosial sebagai disiplin Ilmu yang penulis pelajari pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

2. Bahan-bahan atau data-data yang diperlukan untuk membahas judul tersebut dapat diusahakan, baik melalui penelitian kepustakaan (library research) maupun melalui penelitian lapangan (field studi) yaitu di Koperasi Kareb Bojonegoro
3. Judul yang dipilih menarik minat untuk diteliti lebih lanjut.
4. Banyak buruh tidak mendapatkan hak jaminan kesehatan diberbagai perusahaan

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Untuk mendapatkan suatu penelitian agar penelitian mempunyai arti atau bobot ilmiah, maka penelitian harus mempunyai bobot dan prosedur-prosedur penelitian, di mana salah satu prosedur penelitian tersebut merupakan hal yang harus di penuhi dalam perumusan masalah.

Dengan adanya perumusan masalah yang kongkrit dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data di lapangan sehingga dengan demikian data yang terkumpul mempunyai relevansi terhadap masalah yang telah dirumuskan.

Sebelum penulis mengemukakan apa yang menjadi masalah dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan mengenai batasan masalah, antara lain menurut Nasution (1991:22) yang mengemukakan bahwa :

Masalah adalah jiwa penelitian. Karena masalah mendorong untuk berfikir, menyelidiki, agar menemukan makna sesuatu setelah di peroleh masalah yang berasal dari sumber tertentu, kemudian di formulasikan untuk mendapatkan identitas, arah dan tujuan.

Dari pendapat tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan masalah adalah jiwa penelitian dan dengan masalah kita dapat memformulasikan untuk kemudian mendapatkan identitas, arah dan tujuan. Agar dapat merumuskan masalah dengan tepat maka perlu memenuhi beberapa persyaratan seperti yang dikemukakan oleh Laodin (1976 : 12) yaitu :

- “1. Masalah harus menunjukkan hubungan dua variabel atau lebih
2. Persoalan atau masalah harus di tegaskan dalam bahasa yang jelas dan untuk memudahkannya dituangkan dalam kalimat tanya,
3. Persoalan harus memungkinkan pengukuran secara empiris”.

Sedangkan menurut Darmodjo (1986:34) memberikan arti bahwa permasalahan adalah

“Merupakan pertanyaan, apa, mengapa, ataupun bagaimana tentang obyek yang diteliti. Masalah itu haruslah jelas batas-batasnya serta dikenal faktor-faktor yang mempengaruhi”.

Sesuai dengan latar belakang di atas, masalah yang menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini adalah hubungan dari pemberian jaminan kesehatan buruh, khususnya wanita dikaitkan dengan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja, penulis memilih obyek wanita ini sebagai penelitian karena pada Koperasi Kareb tersebut banyak merekrut tenaga wanita dibanding pria hal ini sangat erat kaitannya dengan obyek yang dikerjakan yang sangat membutuhkan ketelitian dan ketelatenan dalam melakukan pekerjaan di koperasi tersebut. Dengan melihat berbagai kenyataan diatas perlulah kiranya untuk menganalisis tentang hubungan perlindungan kerja khususnya pada kesehatan kerja buruh wanita karena hal itu sangat berkaitan dengan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja yang pada akhirnya akan berimplikasi baik pada perusahaan berupa kerja yang tidak maksimal serta pada buruh sendiri yakni tingkat perolehan kerja yang kurang memadai.

Menyimak dari hal itu maka perumusan masalah yang penyusun rumuskan dalam penelitian ini adalah :

Apakah ada hubungan antara pemberian jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas kerja buruh wanita di Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro?

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Dalam setiap penelitian dituntut adanya tujuan yang ingin di ketahui serta kegunaan apa yang dapat diambil dari penelitian itu sendiri. Agar langkah-langkah yang dilakukan tidak percuma. Dengan demikian setiap langkah penelitian adalah sebagai

usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Dalam hal ini Hadi (1987:3) mengemukakan bahwa :

“Suatu research, khususnya dalam ilmu-ilmu pengetahuan empirik, pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran dari suatu pengetahuan”.

Sikap skriptif, analistik serta kritis adalah suatu sikap yang memang diharapkan ada pada setiap penelitian. Karena dengan demikian peneliti tidak hanya mampu menerima data-data yang ada dari hasil penelitian tetapi diharapkan dapat dan mampu membuktikan, menganalisa dan mengkritik dengan menggunakan akal nya.

Setiap orang yang melakukan pekerjaan pada umumnya mempunyai tujuan dan kegunaan, untuk apa ia melakukan pekerjaan tersebut. Demikian juga penulis dalam pembuatan skripsi ini juga memiliki tujuan dan kegunaan. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini terbagi atas dua hal yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Adapun yang dimaksud dengan tujuan -tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

tujuan umum

1. untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang upaya pemberian jaminan kesehatan kerja di Koperasi Kareb Bojonegoro
2. Ingin mengetahui tingkat produktivitas kerja buruh wanita di Koperasi Kareb Bojonegoro

Tujuan khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari apakah ada hubungan dari pemberian jaminan kesehatan kerja di Koperasi Kareb dengan tingkat produktivitas dalam kerja mereka.

Dengan demikian permasalahan yang penulis pilih ini karena adanya keingintahuan peneliti dalam hal hubungan pemberian jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas para buruh mereka di dalam bekerja di Koperasi Kareb Kabupaten

Bojonegoro.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pada dasarnya kegunaan penelitian ini terkait erat dengan tujuan penelitian itu sendiri. Dengan demikian kegunaan penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada lembaga-lembaga yang berhubungan dengan tenaga kerja khususnya yang menangani kesehatan kerja buruh wanita
2. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberi masukan kepada pihak perusahaan itu sendiri, khususnya dalam masalah jaminan kesehatan kerja.
3. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, terutama Ilmu Kesejahteraan Sosial khususnya dan Ilmu-ilmu sosial lainnya pada umumnya
4. Sebagai bahan masukan dan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya sehingga dapat menjadi sumbangan bagi peneliti lain yang ingin mendalami permasalahan yang serupa yaitu mengenai pemberian jaminan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja buruh.

1.4. POKOK BAHASAN

Dalam setiap penulisan ilmiah harus ditetapkan adanya pokok bahasan, hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya kerancuan dalam pembahasan masalah nantinya. Menurut Tan dalam Koentjaraningrat (1983 :17) yang disebut pokok bahasan adalah :

Dalam penelitian, perlu adanya penentuan ruang lingkup. hal ini penting sekali supaya si penulis tidak sampai terjerumus dalam sekian banyak data yang akan diteliti, seringkali seorang peneliti demikian semangat dalam meneliti suatu persoalan sehingga tidak sadar akan kesukaran-kesukaran yang pasti dihadapi karena lingkungannya terlalu luas.

Bertitik tolak dari pertimbangan di atas, maka diharapkan pokok bahasan akan memberikan kejelasan tentang masalah yang akan diteliti. Untuk itu penulis memberikan batasan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

“ Hubungan pemberian jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas kerja

buruh wanita⁴⁴. Dalam pembahasannya nanti dijelaskan lebih rinci tentang pemberian jaminan kesehatan kerja dan produktivitas kerja. Adapun pemberian jaminan kesehatan kerja mencakup sebagai berikut :

1. Pemberian pengobatan
2. Perawatan tenaga kerja yang sakit
3. Penyediaan lingkungan kerja yang sehat
4. Menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja

Dalam melihat tentang aspek kesehatan kerja tersebut di atas, penyusun mengambil dua aspek di atas, yaitu perawatan tenaga kerja yang sakit akibat kerja dan penyediaan sarana/prasarana lingkungan kerja yang sehat, karena kedua aspek jaminan kesehatan kerja tersebut penulis anggap sudah mewakili yang lainnya. Kedua aspek dari jaminan kesehatan kerja tersebut di atas memuat beberapa hal yang harus dilakukan dan ditaati oleh perusahaan dalam usahanya untuk memberikan perlindungan kerja bagi tenaga kerja /buruh agar mereka merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya maupun aman dalam lingkungan perusahaan.

Maksud dari pemberian jaminan kesehatan kerja ini adalah untuk memberikan derajat kesehatan bagi buruh, karena dengan kesehatan yang baik maka produktivitas buruh juga akan baik pula dan pada akhirnya hasil produksi perusahaan juga akan meningkat.

Untuk masing-masing ketentuan dari jaminan kesehatan kerja telah diatur dan disesuaikan dengan ketentuan / peraturan hukum perburuhan Pancasila, yaitu sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Mengenai produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi upaya peningkatan kemajuan perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan beberapa faktor yaitu :

1. kedisiplinan kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Semangat kerja
4. Kerajinan kerja

buruh wanita. Dalam pembahasannya nanti dijelaskan lebih rinci tentang pemberian jaminan kesehatan kerja dan produktivitas kerja. Adapun pemberian jaminan kesehatan kerja mencakup sebagai berikut:

1. Pemberian pengobatan
2. Perawatan tenaga kerja yang sakit
3. Penyediaan lingkungan kerja yang sehat
4. Menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja

Dalam melihat tentang aspek kesehatan kerja tersebut di atas, penyusun mengambil dua aspek di atas, yaitu perawatan tenaga kerja yang sakit akibat kerja dan penyediaan sarana/prasarana lingkungan kerja yang sehat, karena kedua aspek jaminan kesehatan kerja tersebut penulis anggap sudah mewakili yang lainnya. Kedua aspek dari jaminan kesehatan kerja tersebut di atas memuat beberapa hal yang harus dilakukan dan ditaati oleh perusahaan dalam usahanya untuk memberikan perlindungan kerja bagi tenaga kerja /buruh agar mereka merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya maupun aman dalam lingkungan perusahaan.

Maksud dari pemberian jaminan kesehatan kerja ini adalah untuk memberikan derajat kesehatan bagi buruh, karena dengan kesehatan yang baik maka produktivitas buruh juga akan baik pula dan pada akhirnya hasil produksi perusahaan juga akan meningkat.

Untuk masing-masing ketentuan dari jaminan kesehatan kerja telah diatur dan disesuaikan dengan ketentuan / peraturan hukum perburuhan Pancasila, yaitu sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Mengenai produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi upaya peningkatan kemajuan perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan beberapa faktor yaitu :

1. kedisiplinan kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Semangat kerja
4. Kerajinan kerja

Menurut Hasibuan (1994:212) kedisiplinan kerja adalah : "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Dari pengertian di atas dapat dimengerti bahwa dalam kedisiplinan tenaga kerja diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerja, dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan tenaga kerja. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya jika tenaga kerja tidak mentaati peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar tenaga kerjanya mentaati peraturan yang ada.

Sedangkan menurut Zaenun (1986:59) semangat kerja adalah :

"Suatu sikap mental dari individu –individu dan kelompok. Semangat kerja yang tinggi di tandai dengan kesenangan dan kegairahan yang mengarah pada pekerjaan, semangat kerja muncul dari kepuasan kerja para pekerja di dalam menjalankan pekerjaan dalam hubungan-hubungan mereka dengan organisasi usaha untuk memberantas segala pemborosan bahan, dan tenaga kerja maupun segala yang merugikan".

Kerajinan kerja menurut As'ad (1981) adalah : "Perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh tenaga kerja sehubungan dengan usaha meningkatkan hasil produksi yang dicapai". Umumnya kerajinan kerja ini didasarkan pada ketelitian buruh dalam bekerja dan minat para buruh dalam menghadapi pekerjaannya yang ditentukan oleh hasil yang diperoleh setiap harinya.

Sedangkan tanggung jawab ini dapat dilihat dari sikap tenaga kerja terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan sikapnya jika perusahaan mengalami kesukaran. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siswanto (1987:195) bahwa :

"Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya".

Dengan demikian bertanggung jawabnya tenaga kerja, maka diharapkan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya akan semakin dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan berani memikul risiko yang dihadapinya.

Dari semua aspek produktivitas di atas, penulis mengambil dua faktor pengukur produktivitas yaitu kedisiplinan kerja dan semangat kerja. Semangat kerja dan kedisiplinan kerja dalam pelaksanaannya merupakan hal yang harus diciptakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mempertinggi hasil kerja para buruh. Pada pokok bahasan ini juga penulis kemukakan bahwa yang menjadi onyek sasaran penelitian adalah para tenaga kerja yang bekerja dalam unit *Treshing/Redrying*, dan tidak meneliti pada usaha simpan pinjam, SKT atau yang lainnya, karena pada unit *Treshing* dan *Redrying* saja yang bisa memberi informasi yang jelas, sedangkan yang lainnya terbentur pada tenaga kerja yang rata-rata borongan, sehingga sulit untuk diambil sampel.

1.5. TINJAUAN PUSTAKA

Perkembangan industri memberikan kesempatan kerja yang luas pada tenaga kerja Indonesia. Namun penggunaan tenaga kerja dan teknologi akan memberikan dampak yang negatif terhadap kesehatan tenaga kerja itu sendiri dan penduduk di sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat menentukan derajat kesehatan tenaga kerja. Sebelum membahas lebih lanjut tentang jaminan kesehatan kerja, maka perlu kiranya membahas tentang arti jaminan sosial, karena jaminan kesehatan kerja itu juga merupakan bagian dari jaminan sosial dari tenaga kerja. Studi jaminan sosial adalah studi tentang konsekuensi sosial dari proses produksi suatu perusahaan.

Yang dimaksud dengan kata jaminan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984 :399) adalah " Tanggungan; Cagaran; Garansi". Kata jaminan ini kebanyakan berhubungan dengan sesuatu yang diberikan kepada orang lain apabila mengalami suatu keadaan yang meugikan dirinya. Jaminan ini biasanya didasarkan dengan adanya perjanjian adanya kedua pihak.

Berkenaan dengan program jaminan sosial tersebut Thomson dalam Kertonegoro (1982:26) menyatakan bahwa:

Jaminan sosial dapat didefinisikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomis dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Adapun bentuk-bentuk jaminan sosial oleh Wursanto (1983:55) mengelompokkan program jaminan sosial ke dalam tiga bagian utama yaitu:

- Jaminan sosial yang menyangkut kesejahteraan ekonomi karyawan. Yang termasuk ke dalam program ini adalah pemberian pensiun, uang pesangon dan jasa, pemberian kredit maupun program Asuransi Sosial Tenaga Kerja, atau Astek yang terdiri dari asuransi kecelakaan kerja, asuransi kematian, tabungan hari tua, dan program pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
- Jaminan sosial yang menyangkut pemberian hiburan dan rekreasi. Yang termasuk ke dalam program ini adalah kegiatan olah raga, kesenian, darmawisata bersama maupun peringatan hari-hari besar agama.
- Jaminan sosial yang bersifat pemberian tambahan fasilitas. Yang termasuk ke dalam program ini adalah pemberian fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan seperti penyediaan poliklinik dan dokter yang telah ditunjuk perusahaan, fasilitas pendidikan berupa penyediaan perpustakaan untuk menambah pengetahuan karyawan maupun penyediaan kafetaria”.

Berkaitan dengan pengertian dari kesehatan kerja menurut Santoso (1986) dalam seminar kesehatan dan keselamatan kerja buruh adalah

”Merupakan spesialisasi dari ilmu kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan yang tinggi baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit umum”.

Soepomo (1988 : 2) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah

“Aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dengan

pegawai negeri, atau pekerja bebas serta

(2) Sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berlandaskan kepada tercapainya efisiensi dan tingkat produktivitas faktor manusia dalam produksi.

Pengaturan kegiatan kesehatan kerja termasuk di dalam kategori pengaturan bidang ekonomi sosial. Disatu pihak keadaan ekonomi dari perusahaan sangat dipengaruhi oleh aktivitas buruh dalam bekerja. Di lain pihak ternyata keadaan ekonomi perusahaan sangat mempengaruhi kemampuan penyelenggaraan dari pelayanan kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan sangat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, sehingga perlu adanya perhatian yang khusus terhadap kesehatan karyawan oleh perusahaan baik itu berupa jaminan maupun fasilitas kesehatan.

Dalam penjelasan Undang-undang tentang *Hygien* dalam perusahaan dan kantor-kantor (UU No. 14 Tahun 1969 pasal 10) meliputi :

“Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan:

1. Mengatur pemberian pengobatan
2. Perawatan tenaga kerja yang sakit
3. Mengatur penyediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat *hygien* perusahaan dan kesehatan kerja, untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta
4. Menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja”.

Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil dua cara saja dalam mempertinggi derajat kesehatan kerja sebagai variabel X, yaitu penyediaan tempat kerja/lingkungan tempat kerja yang sehat dan pemberian perawatan kesehatan tenaga kerja yang sakit.

Karena di dalam tulisan ini penulis meneliti masalah hubungan dari jaminan kesehatan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja buruh wanita, maka hal lain yang perlu ditinjau adalah masalah produktivitas kerja buruh wanita. Sampai sejauh ini belum banyak diketahui bagaimana hubungan adanya jaminan kesehatan kerja terhadap

tingkat produktivitas tenaga kerja terutama bagi buruh perusahaan yang berjumlah besar. Sehingga untuk membuktikan hal itu perlu diadakan penelitian.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi upaya meningkatkan kemajuan perusahaan. Ada beberapa pendapat yang mengemukakan mengenai definisi dari arti pentingnya produktivitas antara lain adalah:

Pengertian secara umum produktivitas di dalam Modul Hubungan Ketenagakerjaan (yang dikarang oleh Tim Depdikbud tahun 1988) adalah "perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan". Sedangkan menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (1991:789) Produktivitas adalah "Kemampuan untuk menghasilkan sesuatu".

Menurut J. Ravianto (1985 :13) produktivitas adalah :

"adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu".

Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia (1986:2) memberikan rumusan tentang pengertian produktivitas kerja sebagai berikut :

"Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini".

Antara produksi dan produktivitas merupakan dua kata yang berbeda, agar tidak rancu pengertian dari keduanya, maka pengertian dari produksi menurut Ravianto (1985:14) adalah "Perubahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut". Peningkatan produktivitas menurut J. Ravianto (1986:2-3) dapat dilihat dalam tiga bentuk :

1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama
2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar di peroleh dengan tambahan sumberdaya

yang relatif lebih kecil”.

Lebih lanjut pusat produktivitas Nasional dalam bukunya pengukuran produktivitas dengan metode nilai tambah (1990 : 13), mendefinisikan produktivitas sebagai berikut :

“Produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran tingkat efisiensi, efektifitas kualitas dari semua sumber yang di gunakan setiap produksi berlangsung, dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (out put) dengan setiap sumber daya yang di gunakan”.

Untuk mengukur produktivitas diperlukan beberapa faktor, menurut As'ad (1984

: 9) faktor-faktor tersebut adalah :

- Kedisiplinan kerja
- Tanggung jawab kerja
- Semangat kerja
- Kerajinan kerja

Dalam penelitian ini penulis mengambil dua faktor dari devinisi diatas sebagai ukuran produktivitas kerja yaitu Kedisiplinan kerja dan semangat kerja.

Menurut Hasibuan (1994:212) kedisiplinan kerja adalah : "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pengertian di atas dapat dimengerti bahwa dalam kedisiplinan tenaga kerja diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan sangat di perlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerja, dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan tenaga kerja. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya jika tenaga kerja tidak mentaati peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dikatakan baik jika sebgaiian tenaga kerjanya mentaati peraturan yang ada.

Sedangkan tanggung jawab ini dapat dilihat dari sikap tenaga kerja terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan sikapnya jika perusahaan mengalami kesukaran. Sebagiain yang dikemukakan oleh Siswanto (1987:195) bahwa :

“Tanggung jawab adalah kesanggupan sseseorang tenaga kerja dalam

menyelesaikan tugas pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Dengan demikian bertanggung jawabnya tenaga kerja, maka diharapkan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya akan semakin dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan berani memikul risiko yang dihadapinya.

Sedangkan menurut Zaenun (1986:59) semangat kerja adalah :

“Suatu sikap mental dari individu –individu dan kelompok. Semangat kerja yang tinggi di tandai dengan kesenangan dan kegairahan yang mengarah pada pekerjaan, semangat kerja muncul dari kepuasan kerja para pekerja di dalam menjalankan pekerjaan dalam hubungan-hubungan mereka dengan organisasi usaha untuk memberantas segala pemborosan bahan, dan tenaga kerja maupun segala yang merugikan”.

Lebih lanjut Nitisemito (1994:45) menjelaskan :

“Bahwa apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, sebab dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja ini, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Hal ini semua berarti dapat diharapkan bukan saja produktifitas kerja dapat di tingkatkan, akan tetapi ongkos perunit juga dapat diperkecil”.

Kerajinan kerja menurut As’ad (1981) adalah : “Perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh tenaga kerja sehubungan dengan usaha meningkatkan hasil produksi yang dicapai”. Umumnya kerajinan kerja ini didasarkan pada ketelitian buruh dalam bekerja dan minat para buruh dalam menghadapi pekerjaannya yang ditentukan oleh hasil yang diperoleh setiap harinya.

Pengertian kerja menurut Benggolo (1992:34) adalah

“ Perbuatan manusia yang ditujukan untuk (kepada) orang lain dengan sebagai ganti balas jasanya diberikan uang”.

Sedangkan pengertian lain menurut Benggolo (1992:34) adalah “sebagai kegiatan manusia yang bersifat ekonomis yang dinyatakan dan dihargai dengan uang”.

Konsep buruh mengacu pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991 : 159) adalah “orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah”, sedangkan menurut Hidayat (1970:18) buruh adalah

“barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah, sedangkan majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh dengan memberikan upah untuk menjalankan suatu perusahaan”.

Sedangkan makna buruh wanita itu sendiri muncul didasarkan dari adanya hakekat proses pembangunan yang tidak hanya diperuntukkan bagi pria saja melainkan juga wanita. Hal ini terangkum di dalam GBHN dimana pembangunan Nasional Indonesia pada hakekatnya merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat, tidak terkecuali wanita.

1.6. HIPOTESA

Hipotesa merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara yang besar kemungkinannya untuk dianggap benar. Hipotesa dalam suatu penelitian dapat di peroleh melalui tiga sumber yakni menurut Koentjaraningrat (1983 : 25) :

1. Pengalaman, pengamatan dari si peneliti sendiri
2. Dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya
3. Teori-teori yang sudah terbentuk

Berdasar pendapat di atas, maka hipotesa penelitian ini akan menggunakan hipotesa statistik atau hipotesa nihil (H_0) yang biasa di rumuskan dalam kalimat ada hubungan antara..... dengan..... Selanjutnya hipotesa ini yang diuji nantinya adalah ketidak benarannya. Selain itu juga akan disajikan hipotesa kerja (H_1) yang biasanya dirumuskan ada hubungan antara..... dengan Selanjutnya hipotesa ini yang diuji adalah kebenarannya. Kemudian untuk memfokuskan hipotesa dari penelitian ini, maka sesuai dengan perumusan masalah yang sudah di kemukakan di muka, maka dapat di rumuskan sebagai berikut :

Hipotesis Mayor :

Ho Tidak ada hubungan antara pemberian jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas kerja

Hipotesis Minor :

Ho Tidak ada hubungan antara pemberian perawatan kesehatan dengan semangat kerja

Ho Tidak ada hubungan antara pemberian perawatan kesehatan dengan disiplin kerja

Ho Tidak ada hubungan antara kesehatan lingkungan kerja dengan tingkat semangat kerja

Ho Tidak ada hubungan antara kesehatan lingkungan kerja dengan tingkat disiplin kerja

1.7. DEFINISI OPERASIONAL

Untuk mengetahui suatu pengukuran terhadap suatu penelitian, maka harus mengubah konsep-konsep dalam bentuk yang dapat diukur. Konsep tersebut masih bergerak abstrak, karena itu perlu di ubah dalam bentuk yang dapat diukur secara empiris. Berlatar belakang dari masalah jaminan kesehatan kerja yang penulis angkat sebagai faktor yang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas buruh khususnya wanita, maka penulis dapat mengoperasionalisasikan variabel tersebut seperti di bawah ini :

1.7.1. Pemberian jaminan kesehatan kerja (X)

Para tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan perlu memiliki kondisi fisik atau kesehatan yang baik. Sebab adanya kondisi fisik atau kesehatan yang sangat baik, mendorong atau memungkinkan para karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan penuh semangat dan bergairah. Dengan kondisi kesehatan yang baik maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan jaminan sosial di bidang kesehatan.

Dengan mengetahui fungsi dari jaminan kesehatan maka diharapkan adanya jaminan sosial kesehatan berupa balai pengobatan serta rawat inap bagi para buruh

yang sakit di Koperasi Kareb, agar mereka terjaga kesehatannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik. Oleh karena itu kesehatan merupakan salah satu usaha yang mendorong seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Maka adanya jaminan sosial di bidang kesehatan adalah sangat penting bagi para buruh. Item-item yang dijadikan standart pengukuran meliputi beberapa hal yang harus menjadi tanggung jawab perusahaan untuk dilaksanakan. Dengan maksud untuk memberikan derajat kesehatan buruh yang bekerja pada perusahaannya yaitu :

1.7.1.1. Penyediaan tempat kerja /lingkungan kerja yang sehat

Untuk mengetahui penyediaan tempat kerja/lingkungan kerja yang sehat didasarkan kepada :

Kondisi tempat kerja, yakni lingkungan kerja yang bersih, cukup sinar matahari dan adanya pergantian udara

1.7.1.2. Perawatan tenaga kerja yang sakit

Perawatan tenaga kerja yang sakit ini adalah perawatan yang diberikan oleh perusahaan secara gratis kepada tenaga kerja yang mengalami sakit baik di tempat kerja maupun di rumah sebagai akibat dari kecelakaan akibat kerja.

Sedangkan untuk mengetahui bagaimana perawatan bagi tenaga kerja yang sakit didasarkan pada :

1. Tingkat pemberian pelayanan perawatan tenaga kerja yang sakit di tempat kerja
2. Tingkat pemberian ganti rugi biaya perawatan bagi yang menderita sakit di Rumah Sakit akibat kerja

Kemudian untuk mengukur hasil perhitungan nilai masing-masing indikator jaminan kesehatan kerja digunakan kategori sebagai berikut:

1. Kategori baik dengan nilai tiga : Apabila responden cukup mendapatkan /cukup terpenuhi jaminan kesehatan kerja yang dimaksud (indikator-indiaktornya).

Pengertiannya adalah jawaban responden sesuai dengan item-itenn yang telah ditentukan.

2. Kategori kurang dengan nilai dua: Apabila responden kurang mendapatkan /kurang

terpenuhi jaminan kesehatan kerja yang dimaksud (indikator-indikatornya). Pengertiannya adalah jawaban responden hanya mendekati item-item yang telah ditentukan.

3. Kategori rendah adalah dengan nilai satu: Apabila responden tidak mendapatkan/tidak terpenuhi jaminan kesehatan kerja yang dimaksud (indikator-indikatornya). Pengertiannya adalah jawaban responden tidak sesuai dengan item-item yang telah ditentukan.

1.7.2. Produktivitas kerja (Y)

Dalam penelitian ini variabel terpengaruh (Y) adalah produktivitas kerja buruh wanita, dimana untuk pengukurannya dilihat dari :

1.7.2.1. Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja disini memiliki arti apabila tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat waktu serta mematuhi perusahaan.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja didasarkan pada :

- a. Frekwensi kehadiran tenaga kerja selama jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dimana tenaga kerja datang dan pulang tepat pada waktunya.
- b. Tingkat kepatuhan tenaga kerja terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Selanjutnya untuk mengukur hasil perhitungan item-item produktivitas kerja menggunakan nilai-nilai sebagai berikut :

1. Kategori tidak pernah dengan nilai tiga: Apabila responden tidak pernah mengalami keterlambatan untuk sampai di tempat kerja, tidak pernah pulang lebih awal dan mentaati peraturan dari Koperasi. Pengertiannya adalah jawaban responden sesuai dengan item-item yang telah ditentukan.
2. Kategori Kadang-kadang dengan nilai dua: Apabila responden melakukan keterlambatan dalam pergi ke tempat kerja, pulang lebih awal dan tidak memtaati peraturan tidak lebih dari tiga kali dalam sebulan. Pengertiannya adalah jawaban responden hanya mendekati item-item yang telah ditentukan.
3. Kategori Sering dengan nilai satu: Adalah apabila responden melakukan

keterlambatan dalam pergi ke tempat kerja, pulang lebih awal dan tidak mematuhi peraturan lebih dari tiga kali dalam sebulan. Pengertiannya adalah jawaban tidak sesuai dengan item-item yang telah ditentukan.

1.7.2.2. Semangat kerja

Semangat kerja disini diartikan apabila tenaga kerja mempunyai kesenangan dan kegairahan yang mengarah pada pekerjaannya.

Sedangkan untuk mengetahui semangat dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja didasarkan pada

- a. Sikap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan
- b. Sikap tenaga kerja dalam melaksanakan target produksi yang dibebankan oleh perusahaan

Selanjutnya untuk mengukur hasil perhitungan item-item produktivitas kerja khususnya semangat kerja menggunakan nilai-nilai sebagai berikut :

1. Kategori tidak pernah dengan nilai tiga: Apabila responden tidak pernah mengalami keengganan dalam melaksanakan pekerjaan dan beban produksi yang diberikan kepadanya. Pengertiannya adalah jawaban responden sesuai dengan item-item yang telah ditentukan.
2. Kategori Kadang-kadang dengan nilai dua: Apabila responden kadang-kadang mengalami keengganan dalam melaksanakan pekerjaan dan beban produksi yang diberikan kepadanya. Pengertiannya adalah jawaban responden hanya mendekati item-item yang telah ditentukan.
3. Kategori Sering dengan nilai satu: Adalah apabila responden sering mengalami keengganan dalam melaksanakan pekerjaan dan beban produksi yang diberikan kepadanya. Pengertiannya adalah jawaban responden tidak sesuai dengan item-item yang telah ditentukan.

Demikianlah indikator-indikator dari jaminan kesehatan kerja buruh serta produktivitas buruh.

1.8. METODE PENELITIAN

Penelitian pada umumnya adalah untuk menemukan suatu generalisasi dan menerangkan fenomena yang meliputi permasalahan dalam penelitian. Untuk menjelaskan fenomena yang ada diperlukan suatu metode, karena metode sangat memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu penelitian.

Metode penelitian adalah suatu cara atau bentuk teknik yang dipergunakan oleh peneliti, baik dalam pengumpulan data maupun dalam menganalisis data untuk memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dan dengan metode penelitian yang tepat maka dapat lebih mempermudah untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang diteliti.

Adapun metode penelitian yang penyusun gunakan adalah :

1. Metode penentuan lokasi penelitian
2. Metode penentuan populasi
3. metode penentuan sampel
4. Metode pengumpulan data
5. metode analisis data

1.8.1. Metode Penentuan lokasi Penelitian

Berkaitan dengan judul penelitian ini maka penulis menentukan lokasi penelitian di Koperasi Kareb Bojonegoro. Adapun alasan penulis menetapkan lokasi penelitian tersebut adalah di lokasi penelitian penulis dapat memperoleh data yang relevan berkenaan dengan obyek penelitian, sehingga hal ini akan mempermudah dan memperlancar proses penelitian. Selain itu karena lokasi penelitian tidak begitu jauh dengan tempat tinggal penulis sehingga hal itu memudahkan bagi penulis untuk mengadakan penelitian.

1.8.2. Penentuan Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis dan populasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu populasi sampling dan populasi sasaran. Adapun yang menjadi Populasi sampling dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kerja Koperasi Kareb pada bagian *redrying/treshing* yang jumlahnya tenaga kerjanya mencapai 239 orang dengan kriteria sebagai berikut:

Karyawan bukan honorer yaitu buruh yang sudah resmi diangkat menjadi pegawai tetap di Koperasi Kareb dan mendapat gaji secara teratur setiap bulannya.

Populasi Sasaran dari penelitian ini adalah 15% dari 239 pekerja yaitu 35 orang dengan alasan bahwa populasi yang penulis teliti bersifat homogen yakni wanita semua sehingga penulis mengambil sampel hanya sedikit dan secara acak dengan cara undian.

1.8.3. Penentuan Sampel

Dalam setiap penelitian maka penentuan besar kecilnya sampel yang akan di jadikan responden sangat penting. Sehubungan dengan itu maka dalam penelitian ini penulis tidak akan meneliti secara keseluruhan dari obyek penelitian tersebut, dengan demikian penulis hanya mengambil sebagian dari populasi sasaran.

Mengenai teknik menentukan sampel atau penarikan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Random Sampling atau tanpa pandang bulu dengan kata lain secara acak dan berdasarkan populasi di atas. Sedangkan cara menentukannya dengan undian, dimana responden dari populasi sasaran sebanyak 239 orang itu di berikan nomor urut dari 1 sampai 239 yang ditulis dalam kertas kecil kemudian digulung dan dimasukkan dalam kaleng setelah itu diambil satu persatu guna menetapkan sampel dari populasi sasaran sebanyak 35 orang.

1.8.4. Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat korelasi. Oleh karena itu pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber dari data yang diperoleh melalui kuesioner yang diajukan penulis kepada responden. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer ini diperoleh melalui

wawancara atau Interview dengan mengajukan daftar pertanyaan (kuesioner) sebagai panduan wawancara yang telah disediakan oleh penulis. Adapun data sekunder diperoleh dari studi literatur (kepuustakaan), instansi atau lembaga yang berkaitan dengan tujuan penulisan ini.

Adapun teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1.8.4.1. Studi kepustakaan

Dalam studi kepustakaan ini penulis berusaha dengan mengumpulkan data -data serta bahan-bahan yang ada hubungannya dengan judul dalam penelitian ini yang berasal dari buku-buku perpustakaan, surat kabar, penelitian terdahulu, serta bahan-bahan yang relevan dengan penelitian ini.

1.8.4.2. Metode Observasi

Dalam menggunakan metode ini yang penulis lakukan adalah mengadakan pengamatan secara langsung mengenai fenomena atau kejadian yang terdapat di daerah lokasi penelitian yaitu yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis angkat yaitu pemberian jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktifitas kerja buruh. Observasi atau pengamatan yang dilaksanakan oleh penulis antara lain melihat lokasi penelitian secara langsung, seperti mengunjungi tenaga kerja dilokasi kerja, lokasi balai kesehatan yang disediakan Koperasi Kareb Bojonegoro.

1.8.4.3. Metode Wawancara

Dalam metode ini yang penulis lakukan adalah dengan mengadakan tanya jawab sambil bertatap muka dengan responden untuk memperoleh informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Wawancara yang penulis lakukan selain bertatap muka langsung dengan responden terutama pada saat waktu luang buruh, waktu istirahat misalnya, juga melakukan wawancara dengan para pegawai kantor personalia serta menyebarkan kuesioner kepada responden yang dipilih.

1.8.4.4. Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan permasalahan penelitian serta dapat memperoleh informasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam melakukan teknik ini, penulis menyebarkan lembaran kuesioner kepada para buruh disaat-saat istirahat sehingga memudahkan para buruh untuk meminta kejelasan suatu pertanyaan yang tidak dimengerti atau dipahami kepada penulis.

1.8.4.5. Teknik Dokumentasi

Bahan dokumentasi sangat berguna untuk membantu penelitian ilmiah dalam memperoleh pengetahuan serta data atau informasi yang diperoleh. Melalui teknik dokumentasi ini penulis berhubungan dengan pihak personalia guna memudahkan pencarian data tentang seluk beluk tenaga kerja dan tentang Koperasi Kareb serta segala yang ada hubungannya dengan yang penulis teliti.

1.8.5. Analisis Data

Menganalisa data merupakan suatu langkah yang sangat kritis dalam penelitian. Peneliti harus menentukan pola atau metode analisa mana yang akan digunakan. Pemilihan pola ini tergantung pada jenis data yang akan di kumpulkan. Dalam pengolahan data, disini di gunakan analisa secara diskriptif kuantitatif. Kemudian dalam penerikan kesimpulan diskriptif kuantitatif tersebut, penulis menggunakan dengan bantuan tabulasi silang, Chi kuadrat dan koefisien kontingensi. cara tabulasi silang adalah menghitung prosentasi jawaban responden dipertanyakan dengan yang diajukan, kemudian ditabulasikan dengan penjelasan.

Penulis menggunakan tabulasi silang, karena tabulasi silang merupakan metode yang sederhana tapi memiliki daya yang cukup kuat untuk menerangkan dan menjelaskan hubungan antara variabel.

Sedangkan untuk mengetahui harga dari tabulasi silang di atas digunakan rumus Chi-kuadrat (X^2) di mana harga X^2 berdasarkan pola tabel tabulasi silang di atas adalah :

$$X^2 : \frac{N(ad - bc) - 1/2N}{(a+b)(c+d)(a+c)(a+b)}$$

Keterangan :

X^2 : Koefisien Chi Kuadrat

N : Jumlah sampel

a,b,c,d : Konstanta yang menghubungkan kedua variabel

Dan untuk mengetahui kadar hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya menggunakan rumus koefisien kontingensi dengan rumus :

$$C : \sqrt{\frac{X^2}{N + X^2}}$$

1.7.5.1. Tahap pengambilan keputusan

Tahap pengambilan kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penelitian. Dalam hal ini, kriteria pengambilan kesimpulan didasarkan pada analisis data dan dari hipotesis yang meliputi :

1. Hasil perhitungan X^2

Apabila X^2 hitung $>$ X^2 tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada hubungan antara pemberian jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas kerja buruh wanita.

Apabila X^2 hitung $<$ X^2 tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak ada hubungan antara pemberian jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas kerja buruh wanita.

2. Hasil perhitungan C

± 0.00 : Tidak ada hubungan

$\pm 0.01-0,30$: Hubungan lemah

± 0,31-0,60 : Hubungan sedang

± 0,61-0,80 : Hubungan kuat

± 0,81-1,00 : Hubungan sangat kuat



BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

2.1. Sejarah singkat Koperasi Kareb

Berawal dari proyek tertunda milik pemerintah khususnya Departemen Perindustrian, 2 unit mesin *redry*, 2 unit *generating set* dan satu unit *boiler* datang dari Jerman Barat pada bulan Maret 1961. Namun karena tidak ada biaya kemudian proyek tidak diselesaikan. Badan usaha koperasi ini dulunya adalah BUMN. Pelita I tahun pertama maret 1969 sampai 1970 dilanjutkan dengan pembangunan main building, untuk pembuatan mesin *Ketel*, *Diesel*, *Boiler* dan *Power House* dan pemasangan mesin-mesin dengan biaya DIP (Daftar Isian Proyek) sejumlah 23 Juta rupiah. Periode swasembada / *trial-run* maret 1970 sampai dengan maret 1971 kemudian dilanjutkan dengan pemberian nama perum pengeringan tembakau Bojonegoro pada tanggal 1 April 1971 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 59 Th. 1971 dengan menyerap tenaga kerja 300 orang karyawan.

Pada tahun 1976 Koperasi Kareb singkatan dari Koperasi Karyawan *Redrying* berdiri dengan unit usaha Konsumsi-Kredit, dengan jumlah anggota saat itu mencapai 76 anggota yang terdiri dari para karyawan perum pengeringan tembakau Bojonegoro dengan modal dari perusahaan sebesar 1 juta rupiah di samping modal awal simpanan pokok dan wajib dari anggota. Tahun 1979 Koperasi Kareb mendapat pengesahan dari pemerintah dengan badan hukum nomer 4151/BH/II/1979, tanggal 10 Pebruari 1979. Pada tahun 1980 Koperasi Kareb berkembang dengan unit industri *Processing* (pemrosesan) tembakau (*unit thresing I*) dengan dana pinjaman dari BPD dan ASTEK yang menyerap tenaga kerja sebanyak 800 orang.

Sekitar tahun 1981 berdiri unit angkutan bersamaan saat *trial run* unit *theresing I* untuk pelayanan customer dengan jumlah empat buah armada truck, dan pada tahun yang sama dilakukan kerjasama antara Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan

Koperasi berupa kontrak manajemen untuk pengolahan *unit threshing I* Koperasi Kareb oleh direksi perum pengeringan tembakau Bojonegoro, dimana Koperasi Kareb membayar dengan manajemen fee. Pada tahun 1988 berdiri unit industri kecil bordir, kerajinan onix serta pembelian 10 hektare tanah dengan pembangunan rumah sebanyak 93 buah rumah di Wisma Sata Adi, 18 buah rumah di Wisma Indah serta 13 buah rumah di jalan Brigjen Sutoyo.

Tahun 1990 dengan PP 36/1990 badan usaha milik negara perum pengeringan tembakau Bojonegoro dijual dan diserahkan pada Koperasi Kareb. Dengan PP (Peraturan Pemerintah) tahun 1990 ini perum diganti dengan Koperasi Kareb Bojonegoro.

2.2. Lokasi Koperasi Kareb Bojonegoro

Lokasi Koperasi Kareb berada di sebelah timur kota Bojonegoro yakni jalan Jendral Basuki Rahmat nomer 7, berdampingan dengan *redrying plat* perum pengeringan tembakau Bojonegoro. Adapun alasan Koperasi Kareb menempati lokasi tersebut adalah

1 terpenuhinya tenaga kerja yang diperlukan

Lokasi Koperasi Kareb terletak pada sekitar daerah yang padat penduduknya sehingga pihak Koperasi bisa menyerap tenaga kerja dari sekitar lokasi dengan mudah. Hal ini sangatlah mendukung dan penting dalam mencapai ketepatan waktu dalam berproduksi bagi koperasi ini.

2. Mudah mendapatkan sarana pengangkutan

Pada bagian depan Koperasi Kareb adalah jalan raya yang menghubungkan daerah Tuban dan Bojonegoro, ini berarti Koperasi Kareb dan para karyawannya tidak akan mengalami kesulitan dalam hal transportasi.

3. Mengangkat kehidupan ekonomi masyarakat sekitar

Dengan adanya Koperasi Kareb, maka kehidupan masyarakat sekitar Koperasi dalam bidang ekonomi akan menjadi lebih baik. Para ibu atau putra-putrinya yang menganggur di rumah bisa masuk bekerja pada koperasi ini.

2.3. Tujuan Organisasi

Tujuan merupakan suatu keinginan yang hendak dicapai oleh setiap orang atau organisasi yang melakukan satu kegiatan. Dalam hal ini banyak perusahaan, badan usaha atau organisasi yang memiliki tujuan lebih dari satu macam. Namun harus diingat bahwa baik dalam penentuan jumlah maupun dalam pemilihan tujuan tersebut haruslah di perhatikan kemampuan perusahaan atau badan usaha tersebut untuk merealisasikan tujuan tersebut. Penentuan tujuan ini harus dinyatakan dengan jelas dan harus pula disesuaikan dengan kesanggupan yang ada, bukan saja berlaku untuk perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga bagi setiap bagian dan unit aktivitas perusahaan. Jadi bagi setiap bagian dan unit perusahaan harus di perhitungkan apa yang menjadi tujuannya, di mana tujuan-tujuan itu merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai keseluruhan.

Adapun tujuan umum dari Koperasi Kareb adalah menciptakan tata kehidupan parta anggota, karyawan/buruh, pelaku ekonomi dan masyarakat pada umumnya yang lebih baik dari segi ekonomi, sosial budaya, maupun pada pendidikannya.

Sedangkan tujuan khusus (bagi anggota, karyawan, masyarakat) adalah :

1. Memberikan kemudahan untuk mendapatkan sebagian dari kebutuhan hidupnya
2. Memberikan tambahan pendapatan para anggota/karyawan
3. Mendidik anggota untuk bisa berorganisasi koperasi, sehingga mampu bekerja sama dan dapat menimbulkan rasa kepedulian pada orang lain
4. Mendidik anggota untuk bisa menabung
5. Lain-lain, untuk meningkatkan kesejahteraan anggota, karyawan dan masyarakat.

2.4. Struktur Organisasi

Perlu disadari bahwa tujuan didirikannya suatu organisasi /badan usaha adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Sehingga dapat diharapkan perusahaan atau badan usaha dapat berkembang terus menjadi besar. Sehubungan dengan hal itu, maka sebaiknya struktur organisasi yang dibuat bersifat fleksibel, artinya dapat

menghadapi segala kemungkinan yang terjadi apabila ada perubahan. Dengan demikian organisasi perusahaan memegang peranan yang penting terhadap kehidupan perusahaan secara keseluruhan, lebih-lebih di dalam pengorganisasian strategi usaha yang merupakan sebagian besar kegiatan pokok perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil langsung proses pengorganisasian itu sendiri adalah terciptanya struktur organisasi. Di dalam struktur organisasi itu akan nampak jalur informasi, jalur pengawasan dari pihak bagian yang ada atau dengan kata lain menampakkan pola kerja serta jalur lalu lintas wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan sampai bawahan.

Bentuk struktur organisasi dapat di bedakan menjadi tiga bentuk yaitu :

1. Organisasi garis.

Pada organisasi bentuk ini garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab bercabang-cabang pada setiap tingkat pimpinan mulai dari yang teratas sampai dengan yang terbawah. Jadi dalam bentuk organisasi ini garis wewenang dan tanggung jawab bersifat vertikal atau tegak lurus.

2. Organisasi Fungsional

Pada bentuk organisasi fungsional tiap-tiap atasan mempunyai bawahan yang tegas, lalu lintas wewenang dan tanggung jawab tidak bersifat tegak lurus. Masing-masing bawahan tidak menerima perintah dari beberapa orang atasan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pekerjaannya kepada atasan yang bertanggung jawab dalam fungsinya masing-masing jadi tidak ada spesialisasi tugas pekerjaan bagi bawahan.

3. Organisasi Garis dan Staff

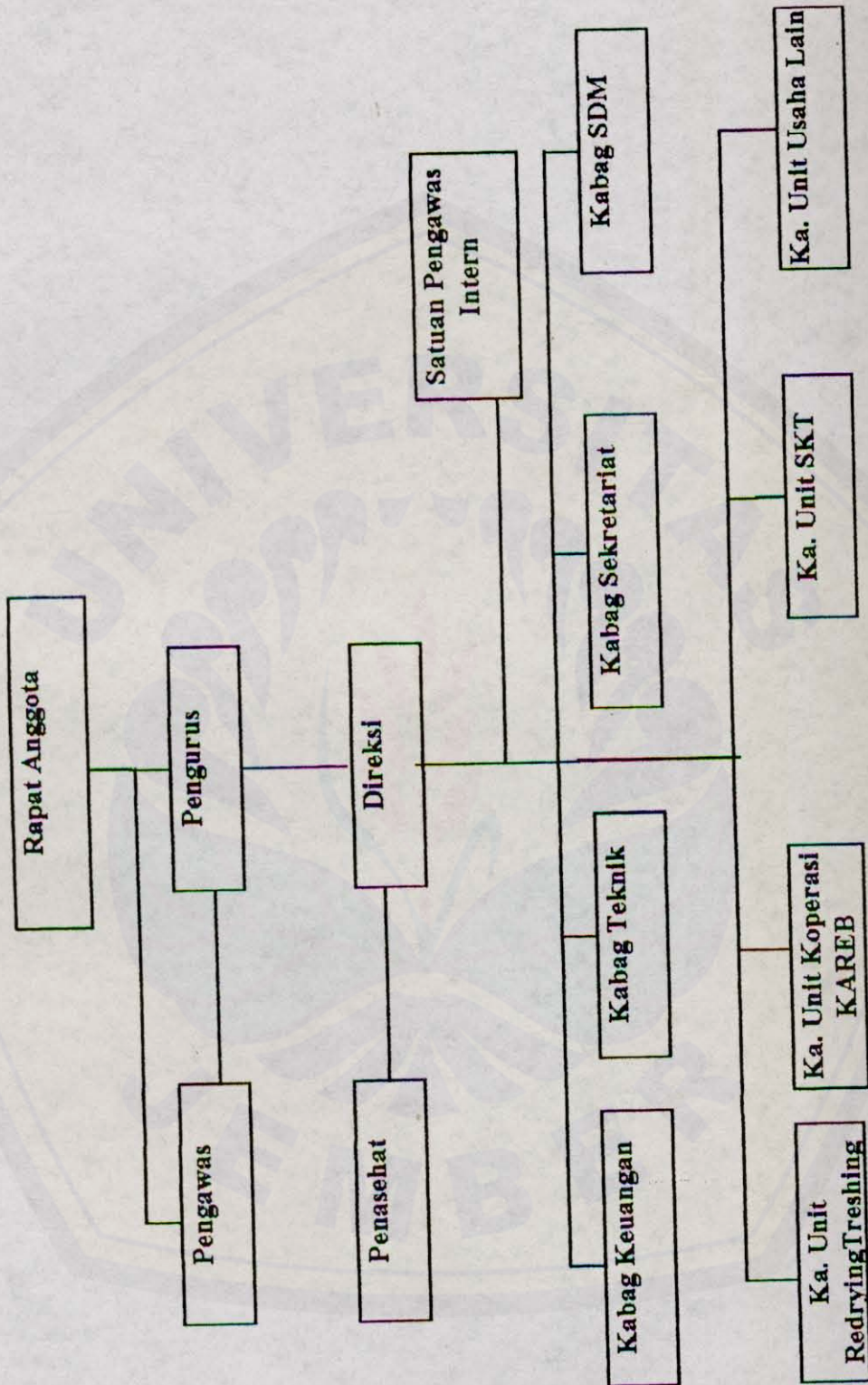
Bentuk ini merupakan gabungan dari dua bentuk sebelumnya dan banyak di pakai oleh perusahaan. Dalam organisasi bentuk ini, kesatuan perintah bersifat vertikal. Setiap atasan mempunyai bawahan tertentu. Seorang bawahan hanya menerima perintah

dan bertanggung jawab kepada seorang atasan. Pada bagian-bagian lain atau tertentu dalam organisasi di gunakan bantuan tenaga ahli yang berkedudukan sebagai penasehat sesuai bidang keahliannya.

Adapun bagan struktur organisasi dalam Koperasi Kareb Bojonegoro berbentuk organisasi garis yang di gambarkan sebagi berikut :



STRUKTUR ORGANISASI KOPERASI KAREB BOJONEGORO



Sedangkan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

Rapat Anggota

Koperasi Kareb Bojonegoro merupakan suatu badan usaha yang pada dasarnya menggunakan struktur organisasinya berasaskan pada bidang perkoperasian di mana kekuasaan tertinggi terletak pada rapat anggota. Dalam rapat anggota memiliki tugas untuk menetapkan :

1. Anggaran dasar koperasi
2. Kebijakan umum koperasi
3. Pemilihan, Pengangkatan, Pemberhentian, Badan Pemeriksa dan Badan Penasehat Koperasi
4. Rencana kerja, Anggaran dan Pendapatan Belanja, pengesahan Koperasi
5. Kebijakan pengurus dalam pelaksanaan bidang koperasi

Rapat anggota tahunan merupakan rapat tutup tahun buku Koperasi yang harus dilaksanakan setiap akhir tahun buku, sebagai pertanggungjawaban Koperasi sebagai organisasi ekonomi/perusahaan.

Pengurus

Pengurus merupakan personifikasi badan hukum, pengurus melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama Koperasi, serta mewakili Koperasi selama diluar pengadilan. Adapun tugas dan kewajiban serta tanggung jawab pengurus adalah :

1. Memimpin organisasi dan usaha organisasi
2. Mencatat segera dalam buku organisasi tentang masuk dan datangnya anggota
3. Mencatat tentang mulai dan berhentinya, masa jabatan anggota, pengurus dan buku daftar pengurus.
4. Menyelenggarakan RAT (Rapat Anggota Tahunan), menurut ketentuan anggaran dasar koperasi.

5. Memberikan pelayanan yang sama kepada setiap anggota dan memelihara kerukunan di antara anggota dan menjauhkan segala yang bisa menimbulkan perselisihan paham.
6. Mengadakan pembukuan dan administrasi yang tertib dan teratur menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan petunjuk-petunjuk dari pejabat Koperasi.
7. Melaporkan kepada rapat anggota tentang segala sesuatu yang menyangkut tata kehidupan koperasi dan segala laporan pemeriksaan termasuk pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa atas tata kehidupan Koperasi.
8. Meningkatkan partisipasi, kesejahteraan, dan ketrampilan anggota.
9. Mengadakan hubungan kerja sama atau usaha dengan pihak-pihak lain dalam rangka perkembangan dan perluasan Koperasi.
10. Memberikan pengarahan terhadap pelaksanaan tugas usaha sehari-hari yang dilakukan oleh Manager atau Karyawan.
11. Memberikan bantuan kepada pejabat koperasi yang sedang melakukan tugasnya dengan memberikan keterangan yang di perlukan serta memperlihatkan segala pembukuan, perbendaharaan, persediaan, inventaris, dan catatan-catatan yang lainnya yang berhubungan dengan kegiatan organisasi dan usaha Koperasi.

Pengawas

Pengawas adalah badan yang mewakili anggota dalam pengawasan atas tata kehidupan Koperasi dan pelaksanaan kebijaksanaan pengurus. Adapun tugas dan kewajiban dari pengawas adalah :

1. Mengawasi pelaksanaan tata kehidupan organisasi serta pelaksanaan kebijaksanaan dan tindakan pengurus.
2. Memeriksa dan meneliti kebenaran buku-buku catatan yang berhubungan dengan kegiatan organisasi dan usaha Koperasi.
3. Mengadakan pemeriksaan sewaktu-waktu mengenai :

- Bidang keuangan dengan membuat berita acara pemeriksaan kas
 - Persediaan barang serta kekurangan lainnya, termasuk barang-barang yang rusak/penyusutannya.
 - Laporan keuangan
 - Membuat laporan pemeriksaan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada rapat anggota/RAT.
4. Dan sebagainya

Dewan Penasihat

Dewan Penasehat ini tidak mutlak harus dibentuk, namun tergantung kepada organisasinya sesuai dengan tingkat perkembangan koperasi bersangkutan. Dewan Penasehat dipilih atau diangkat oleh rapat anggota/pengurus dari orang-orang dewan anggota yang mempunyai keahlian khusus.

Dewan Penasehat berfungsi membantu saran-saran pendapat, usul dan pertimbangan-pertimbangan kepada pengurus/rapat anggota mengenai masalah/persoalan tertentu baik diminta atau tidak diminta, demi kemajuan organisasi. Saran, pendapat dan sebagainya itu tidak mengikat, jadi apakah di terima atau tidak itu terserah pengurus/rapat anggota.

Dewan Penasehat tidak mempunyai hak suara dalam rapat anggota/rapat pengurus, sehingga sebenarnya tidak ada tanggung jawabnya dan oleh karenanya bukan merupakan alat perlengkapan organisasi koperasi yang sebenarnya.

Direksi (Manager)

Direksi atau Manager adalah pelaksana yang di beri kuasa oleh pengurus, dalam mengadakan kegiatannya sehari-hari dalam bidang usaha. Direksi bertanggung jawab kepada pengurus. Adapun tugas dan tanggung jawab Direksi adalah :

1. Bidang perencanaan

2. Mengkoordinir penyusunan rencana kerja dan budget masing-masing bagian yang berada di bawah tanggungjawabnya
3. Mengajukan usul rencana kerja dan budget kepada pengurus
4. Membantu pengurus dalam menyelesaikan rencana kerja dan budget tersebut dimuka rapat anggota.
5. Dan sebagainya

Kabag Teknik

Mempunyai tugas dan tanggungjawab sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan administrasi yang baik
2. Mengatur penggunaan bahan teknik yang di perlukan
3. Mengatur jam kerja mesin dan instalasinya
4. Mengatur waktu revisi termasuk sparepart yang di butuhkan
5. Mengatur biaya pemeliharaan mesin yang efektif dan efisien
6. Mengatur hal-hal lain yang berhubungan dengan keselamatan kerja seperti K3, ASTEK, dan lain-lain.
7. Dan lain-lain

Kabag Keuangan

Mempunyai wewenang :

Memperoleh data lengkap tentang keuangan perusahaan, memberi saran tentang penggunaan dana dan pengambilan tindakan untuk memenuhi kebutuhan keuangan perusahaan.

Bertanggung jawab atas :

Pengendalian dan pengawasan terhadap penerimaan, penggunaan dan penyimpanan dana koperasi.

Adapun tugas dari kepala bagian keuangan ini adalah :

1. Menyelenggarakan administrasi uang dan barang dengan tertib dan teratur sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh pengurus atau pejabat Koperasi
2. Dengan persetujuan pengurus, mengesahkan pengeluaran-pengeluaran sejumlah uang atau barang
3. Dengan persetujuan pengurus, menandatangani surat berharga dengan bank
4. Mengambil langkah-langkah pengamanan terhadap setiap uang dan barang yang keluar masuk untuk menghindarkan kerugian
5. Dan sebagainya

Kabag Sekretariat

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Memimpin dan mengkoordinir para pegawai dalam melaksanakan tugas masing-masing
2. Mengadakan kegiatan usaha sesuai dengan rencana kerja dan budget

Bidang Satuan Pengawas Intern

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mengadakan pengawasan intern atas pekerjaan yang dipercayakan atau di delegasikan kepada karyawan
2. Mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja dan budget dan menyerahkan hasil evaluasi kepada pengurus, untuk bahan pertimbangan pengurus sehingga dapat dijadikan bahan kebijaksanaan baru
3. Melaporkan dengan segera hal-hal yang sangat penting untuk diketahui
4. Membuat laporan periodik untuk pengurus secara lengkap disertai masalah-masalah yang timbul dan usul/saran pemecahannya

5. Memberikan keterangan yang diperlukan pengurus sesuai dengan bidang yang di berikan atau dikuasakan oleh pengawas kepada Manager

Ka. Unit Redrying dan Treshing

Mempunyai tugas dan tanggungjawab membuat Anggaran Pendapatan Belanja Perusahaan yang memuat :

1. Rencana produksi
2. Biaya yang di perlukan
3. SHU yang diharapkan
4. BEP (Break event point)
5. Tenaga kerja
6. Biaya depresiasi
7. Produksi
8. Membuat statistik
9. Biaya yang di perlukan
10. Cash flow estimate
11. Biaya investasi
12. Ratio keuangan
13. Menyelenggarakan sistim akuntansi yang baik
14. Menyelenggarakan administrasi yang baik untuk intern/extern untuk langganan
15. Menjaga kwalitet/mutu hasil tembakau agar tetap baik untuk langganan
16. Women Relation demi kelangsungan marketing/pemasaran
17. Menjaga keamanan alat produksi termasuk sumber daya manusianya
18. Dan lain-lain.

Ka. Unit Koperasi Kareb

Mempunyai tugas dan tanggungjawab melaksanakan kegiatan usaha simpan pinjam yang terdiri dari :

1. Menyediakan uang yang di perlukan anggota dalam waktu tertentu
2. Mengadakan pengawasan terhadap kreditur dan debitur anggota
3. Mengadakan penelitian terhadap kemampuan anggota dalam hal keuangan (hubungan dengan pendapatan rutin dan pendapatan lain-lain)
4. Mengadakan selektif terhadap anggota yang akan memerlukan pinjaman dengan kerjasama dengan ketua
5. Menyelenggarakan administrasi perkreditan dengan sebaik-baiknya, tertib sesuai dengan ketentuan
6. Manager unit ini bertanggung jawab kepada Top Manager
7. Dan lain sebagainya

Ka. Unit Sigaret Kretek Tangan (SKT)

Memiliki tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan SKT sehari-hari, mengadakan pengawasan terhadap kegiatan, menyelenggarakan administrasi, dan lain sebagainya.

2.5. PERSONALIA

2.5.1 Sistim Pemberian jaminan kesehatan kerja

Dalam pemberian jaminan kesehatan kerja, Koperasi Kareb tidak bergabung dengan program ASTEK, atau program JAMSOSTEK, melainkan mendirikan usaha

sendiri guna pemberian jaminan kesehatan kerja. Adapun pemberian jaminan kesehatan kerja yang diberikan oleh pihak Koperasi Kareb adalah meliputi : Pemberian pemeriksaan rutin dua kali seminggu, pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja yang sakit akibat kerja selama jam kerja di Koperasi Kareb, serta memberikan fasilitas KB gratis dari Koperasi. Adapun fasilitas kesehatan yang dimiliki perusahaan antara lain adalah : adanya sebuah poliklinik, satu dokter perusahaan, dua perawat serta satu petugas administrasi kesehatan.

Dalam memantapkan pemberian jaminan kesehatan kerja, pihak Koperasi juga bekerja sama Rumah Sakit Umum Bojonegoro, Puskesmas terdekat serta dua Apotik di kota Bojonegoro guna membantu memudahkan para buruh/tenaga kerja dalam mengatasi penyakitnya dan semua biaya kesehatan di tanggung oleh pihak Koperasi.

2.5.2 Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang ikut menentukan jalannya sebuah perusahaan/Koperasi. Tenaga kerja ini bisa merupakan tenaga kerja manusia maupun tenaga kerja mesin. Tenaga kerja yang dipakai oleh Koperasi Kareb sebagian besar adalah tenaga kerja manusia khususnya wanita. Dalam pemenuhan tenaga kerja ini Koperasi Kareb mengutamakan dari daerah sekitar perusahaan, dengan tujuan untuk mengurangi pengangguran di sekitar daerah tersebut. Menurut Saputra dan Marwan Asri (1986 : 24) tenaga kerja adalah :“ Tenaga kerja yang ada di perusahaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung”. Untuk lebih jelasnya mengenai kedua macam tenaga kerja ini akan penulis uraikan sebagai berikut :

1. Tenaga kerja tak langsung

Tenaga kerja tidak langsung adalah tenaga kerja yang tidak terlibat secara langsung dalam proses produksi. Peranan tenaga kerja tidak langsung ini sangat diperlukan oleh perusahaan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja

tidak langsung ini penting dalam menentukan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Bahkan boleh dikatakan bahwa tenaga kerja tidak langsung inilah yang menjadi motor penggerak bagi perusahaan/koperasi.

2. Tenaga kerja langsung

Menurut Saputra dan Marwan Asri (1986:275) bahwa yang dikatakan tenaga kerja langsung adalah :

“Para buruh yang ikut serta dalam kegiatan proses produksi dari bahan mentah sampai menjadi barang jadi “.

Pada umumnya perusahaan/koperasi selalu berusaha menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuannya. cara ini ditempuh dengan tujuan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi Perusahaan/Koperasi. Demikian juga dengan tenaga kerja langsung yang terlibat langsung dalam proses produksi dan harga barang yang dihasilkan. Dengan adanya pelaksanaan prinsip ini, maka hasil produksi dapat di tingkatkan sedemikian rupa sehingga dapat menekan biaya produksi karena pada prinsipnya tenaga kerja langsung mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

1. Umumnya dikatakan bahwa tenaga kerja langsung ini merupakan tenaga kerja yang kegiatannya langsung berhubungan dengan produksi akhir. (terutama dalam menentukan harga pokok produksi).
2. Besar kecilnya biaya tenaga kerja langsung ini berhubungan langsung dengan tingkat kegiatan produksi

Adapun jumlah tenaga kerja *redrying/treshing* tetap dan langsung mencapai 239 orang, jumlah tenaga kerja SKT mencapai 1594 orang.

2.5.3 Jam kerja

Masalah waktu dan jam kerja maupun jam istirahat telah diatur oleh pihak Koperasi berdasarkan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku, yaitu jam kerjanya adalah tujuh jam dalam sehari atau 40 jam seminggu.

Pengaturan hari dan jam kerja pada Koperasi Kareb di Bojonegoro adalah sebagai berikut :

<i>Shift</i> pertama (I) :	Jam 07.00 -15.00 BBWI
	Istirahat jam 13.00 -14.00 BBWI
<i>Shift</i> kedua (II) :	Jam 13.00 -23.00 BBWI
	Istirahat jam 20.00 -21.00 BBWI
<i>Shift</i> ketiga (III):	Jam 23.00 - 07.00 BBWI
	Istirahat jam 04.00 -05.00 BBWI
Hari Jum'at	Jam 07.00 - 15.00 BBWI
	Istirahat jam 11.30 - 12.30 BBWI

2.6. Kegiatan Produksi

Kegiatan produksi pada suatu perusahaan/Koperasi adalah merupakan kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Sudarman (1984:93) kegiatan produksi sering didefinisikan sebagai “penciptaan guna, di mana guna berarti kemampuan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia “.

Jadi menurut definisi di atas produksi mencakup arti yang luas, produksi meliputi semua aktivitas dan tidak hanya mencakup pembuatan barang-barang yang dapat dilihat, tetapi memberikan jasa kepada orang lain dan tidak dapat dilihat secara nyata termasuk dalam proses produksi.

Tembakau yang berasal dari petani sebelum diolah menjadi tembakau yang dipakai untuk pembuatan rokok, terlebih dahulu harus disesuaikan kadar airnya agar tembakau tersebut baik aroma maupun rasa tidak akan hilang dan menjadi rat, sehingga menimbulkan tumbuhnya jamur. Oleh karena itu perlu diproses melalui pengeringan tembakau (*redrying*).

Adapun tahapan-tahapan dari proses *Redrying* adalah sebagai berikut :

2.6.1. Zona *drying*

Yaitu daerah pengeringan dimana daerah ini *lamina* (daun tembakau tanpa gagang) akan di keringkan dengan pemberian tekanan uap panas dengan suhu 80-90 *Celcius*.

2.6.2. Zona *cooling*

Di dalam daerah ini *lamina* (daun tembakau tanpa gagang) dilembabkan dengan uap air dengan suhu 60-70 derajat *celcius* selama 45 menit.

2.6.3. Zona *reordering*

Di dalam daerah ini *lamina* diberi tekanan uap air yang dialirkan dari *Boiler* dengan tekanan yang *konstan* (tetap) dengan suhu lebih dinaikkan dari dari zona *drying* yaitu antara 80-90 derajat *celcius*, sehingga daun tembakau akan mengalami pengeringan sesuai dengan yang diinginkan yaitu dengan kadar air antara 11 sampai dengan 13 persen atau berdasarkan permintaan dari konsumen.

2.6.4. *Packaging*

Setelah melewati zona *redrying* maka daun tembakau yang telah ditentukan kadar airnya, telah siap untuk dipak dengan dimasukkan ke dalam kardus diberi tekanan dan ditata dalam bentuk padat di dalam kardus, hal ini dimaksudkan agar udara yang ada di dalam kardus bisa ditekan seminimal mungkin, sehingga dapat disimpan dalam jangka waktu yang lama karena semakin lama daun tembakau kering ini disimpan maka kualitas daun tembakau akan semakin baik dan mengeluarkan aroma yang nikmat serta bermutu tinggi.

2.6.5. Laboratorium

Setelah dipacking sebelum dikirim ke konsumen maka daun tembakau tersebut terlebih dahulu diambil sampelnya untuk di hitung jumlah kadar air yang terkandung di dalam daun tembakau apakah sesuai dengan pesanan atau belum, apabila sudah sesuai maka bisa langsung dikirim, tetapi apabila belum sesuai maka daun tembakau tersebut akan diproses ulang mulai dari awal lagi untuk mendapatkan kadar air yang diinginkan.

2.7. Kegiatan Pemasaran

Perusahaan/Koperasi menghasilkan barang/jasa dengan maksud untuk dijual. Penjualan bukan hanya sekedar memindahkan barang dari gudang Koperasi ke gudang pembeli dan Koperasi menerima uang dari pembeli, sesudah itu selesai. Di dalam penjualan ini ada keinginan perusahaan/Koperasi untuk memuaskan para konsumen dengan hasil produksinya, dan dengan demikian perusahaan/Koperasi dapat mencapai tujuannya, yaitu memperoleh laba. Kegiatan yang berhubungan dengan penyaluran barang dan jasa dari produsen kepada konsumen yang diselenggarakan dalam rangka memenuhi kebutuhan konsumen dan mencapai tujuan perusahaan dinamakan kegiatan pemasaran.

Dalam kegiatan pemasaran memiliki fungsi pokok yakni pembelian, penjualan, pengangkutan, penyimpanan, pembagian barang, keuangan, memikul risiko, dan informasi pasar. Pembelian dan penjualan berkaitan dengan perputaran barang. Pembelian berhubungan dengan mencari dan mengevaluasi barang dan jasa. sedangkan penjualan mencakup kegiatan yang mendorong proses penyaluran barang dan jasa melalui berbagai sarana yang dapat melariskan barang.

Fungsi pengangkutan dan penyimpanan berhubungan dengan pemindahan dan memelihara barang dan jasa. dalam pembagian barang memiliki fungsi membagi-bagi barang dalam jumlah tertentu sehingga menarik para pembeli. Fungsi keuangan dipergunakan untuk mempermudah pertukaran dan juga memberi fasilitas kredit. fungsi

menanggung risiko sangat erat dengan kegiatan perusahaan/Koperasi. Fungsi informasi pasar meliputi menganalisa dan mengumpulkan serta membagi data dan memberi umpan balik bagi pihak Koperasi.

Dalam rangka pelaksanaan fungsi pemasaran ini pihak Koperasi harus melakukan beberapa langkah-langkah, prosedur dan hal-hal sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian pasar secara terus menerus
2. Mencari dan memilih saluran -saluran distribusi
3. Menentukan harga dan potongan yang dapat diberikan kepada pembeli
4. Menentukan struktur organisasi bagian pemasaran
5. Mengadakan pengawasan terhadap kegiatan penjualan
6. Menyusun advertensi dan promosi penjualan pada umumnya

Dalam melakukan pemasaran hasil produksi Koperasi Kareb memiliki dua tempat bagi barang-barangnya. Dan hal ini sudah dilakukan selama bertahun-tahun. Pemasaran hasil produksi ini bisa mencakup di dalam negeri dan di luar negeri. Untuk pemasaran di dalam negeri banyak dilakukan di perusahaan-perusahaan rokok. Sedangkan untuk pemasaran diluar negeri hanya mengandalkan tembakau kering sortiran saja. Pasaran luar negerinya adalah di Amerika, jenisnya tetap membutuhkan tembakau jenis Virginia. Menurut data yang penulis dapatkan tentang pemasaran tembakau kering di dalam dan luar negeri menurut perbandingannya dalam tabel prosentase adalah sebagai berikut :

Tabel II : Pemasaran tembakau di dalam dan luar negeri

No	Pemasaran	Prosentasi (%)
1	Perusahaan dalam negeri	70
2	Pemasaran luar negeri	30
	Jumlah	100

Sumber : data bagian pemasaran

Jumlah pemasaran hasil produksi di Koperasi Kareb itu dihitung berdasarkan patokan tiap tahun. Dalam hasil produksinya itu sejumlah 70 % dipasarkan di dalam negeri, sedangkan sisanya 30 % dipasarkan di luar negeri. Koperasi Kareb dalam kegiatan pemasaran ini juga banyak mencari informasi tentang keadaan pasar, khususnya dalam pasaran tembakau. Dengan banyaknya informasi yang diperolehnya usaha yang dilakukannya secara pasti akan terus maju. Pada musim-musim tertentu, yaitu musim tembakau di mana pada saat itu banyak terjadi panen tembakau di Bojonegoro, Koperasi Kareb menyiapkan diri untuk membeli tembakau lebih banyak sehingga pemasarannya dalam setiap bulan selalu stabil.

Untuk menunjang kegiatan pemasaran, pihak Koperasi Kareb juga menyediakan 10 armada angkutan guna membantu kegiatan pemasaran. Hal ini dilakukan guna menjaga epektifitas dan eviseinsi kerja pihak pemasaran dalam rangka meningkatkan kualitas pemasaran kepada konsumen.

BAB III
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pentingnya menyajikan karakteristik responden ini adalah untuk mempermudah peneliti mengetahui gambaran umum dari responden. Peneliti menyerahkan daftar pertanyaan secara langsung kepada sejumlah responden yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti.

Sesuai dengan permasalahan dan judul penelitian, maka untuk dapat mengetahui karakteristik responden guna mendapatkan data yang diperlukan itu penulis melihat dari latar belakang responden berdasarkan tingkat umur, pendidikan, tempat tinggal responden, serta status perkawinan yang penulis teliti di Koperasi Kareb. Sampai penelitian ini berakhir, semua daftar pertanyaan yang berbentuk kuesioner telah kembali semuanya. Sedangkan jumlah responden sebagai sampelnya sebanyak 35 orang tenaga kerja.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dijabarkan data-data dari responden dengan pokok bahasan penelitian, yaitu hubungan dari pemberian jaminan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja buruh wanita pada Koperasi Kareb Bojonegoro sebagai berikut :

3.1 Umur

Tabel : 3 Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	16-25	7	29,2
2	26-35	20	41,7
3	36-45	5	20,8
4	46-keatas	3	8,3
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terhadap responden tentang umur, dari masing-masing responden ternyata menunjukkan hasil yang paling banyak berusia antara 26-36 tahun, yakni sejumlah 20 orang atau 41,7 %, hal ini menunjukkan keseimbangan antara umur yang memang dimiliki oleh sebagian besar dari para buruh di koperasi tersebut. jumlah umur terbanyak kedua adalah antara usia 16-25 ahun, yakni mencapai 7 orang / 29,2 % dari jumlah keseluruhan populasi sampel. Sedangkan golongan ketiga (3) dari rangking umur adalah antara umur 36-45 tahun yang mencapai 5 orang / 20,8 % dan yang terkecil adalah tenaga kerja yang berusia 46 ke atas dengan jumlah 3 orang atau 8,3 %.

Dari hasil tersebut di atas, penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa golongan yang jumlahnya paling banyak ternyata sesuai dengan golongan usia kerja, dan golongan usia 16-25 tahun berjumlah hanya sedikit karena memang pada usia tersebut mereka masih dalam usaha menuntut ilmu.

3.2. Pendidikan

Tabel : 4 Pendidikan responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Tamatan SD/MI	21	45,8
2	Tamatan SMP/MTs	7	29,2
3	Tamatan SMA/MA	2	8,3
4	Tidak tamat SD	5	16,7
	Jumlah	35	100

Data : Penelitian tahun 2000

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa para tenaga kerja umumnya pendidikannya cukup rendah. Hal ini terlihat dari 45,8 % atau 21 orang yang peneliti adalah lulusan tamatan SD, hal inipun dapat dilihat dari grafik data pendidikan Koperasi Kareb yang memang sebagian besar para tenaga kerja disana berijasah SD.

7 orang atau 29,2% tamatan SMP dan 2 orang atau 8,3% tamatan SMA/MA serta 5 orang atau 16,7 % tidak tamat SD.

3.3 Tempat tinggal responden

Tabel: 5 Tempat Tinggal Responden

No	Tempat tinggal	Jumlah	Prosentase (%)
1	Dari daerah sekitar	30	79,2
2	dari luar daerah	5	20,8
	Jumlah	35	100

Sumber data penelitian 2000

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa tempat tinggal para tenaga kerja banyak yang bertempat tinggal di daerah sekitar perusahaan dengan jumlah 30 orang atau 79,2 % dan hanya 5 orang atau 20,8 % yang berdomisili diluar daerah tempat Koperasi itu berada. Umumnya para tenaga kerja berdomisili di desa Ngrowo, Kalianyar, dan Ngumpakdalem. Dengan keadaan tersebut, maka salah satu tujuan dari Koperasi Kareb untuk menempati lokasi tersebut dapat dikatakan berhasil, karena mampu menampung tenaga kerja sekitar perusahaan. Jarak tempuh dari desa-desa tersebut dengan lokasi Koperasi Kareb hanya sekitar 2-4 Km. Sisa dari responden lainnya bertempat tinggal diluar daerah perusahaan, tapi walaupun demikian jaraknya tidak terlalu jauh.

3.4. Status Responden

Tabel : 6 Status Responden

No	Status Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1	Menikah	28	75.0
2	Belum Menikah	5	20.8
3	Janda	2	4.2
		24	100

Sumber : Data Penelitian tahun 2000

Dari hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner, diperoleh data bahwa status responden sebagian besar telah menikah. Ini terbukti dari jumlah keseluruhan sampel yakni 35, 28 orang atau 75 % tenaga kerja telah menikah, 5 orang atau 20,8 % belum menikah dan hanya 2 orang atau 4,2 % yang berstatus janda. Dari data-data yang telah diungkapkan di atas, kita bisa mengerti akan identitas yang dimiliki oleh responden. Jawaban dari responden yang banyak dan beragam itu menjadikan kita lebih mengerti tentang bagaimana populasi yang sebenarnya, karena kita tahu bahwa responden itu dapat mewakili dari penelitian penulis, karena populasinya bersifat homogen.

3.5. Pelaksanaan jaminan kesehatan kerja

Dalam bidang pemberian jaminan kesehatan kerja, pihak Koperasi Kareb mengusahakannya sendiri. Artinya tidak ikut tergabung dalam program ASTEK atau program JAMSOSTEK, hal ini memang diperbolehkan dalam undang-undang ketenagakerjaan dengan melalui studi kelayakan oleh Depnaker.

Guna menciptakan kesehatan kerja yang baik pihak Koperasi Kareb telah mengusahakan dengan menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan terpelihara. Demikian pula dengan ruangan tempat tenaga kerja bekerja cukup sinar matahari dan cukup akan sirkulasi udara karena di samping pintu ruangan tempat bekerja terbuka, serta terdapat cukup ventilasi udara. Sehubungan dengan pemberian perawatan, pihak perusahaan juga telah memberikan pelayanan dengan baik, hal ini bisa terlihat dari adanya sebuah poliklinik kesehatan, satu dokter perusahaan, dua perawat serta satu petugas administrasi kesehatan. Untuk lebih meningkatkan pelayanan kesehatan, pihak Koperasi bekerja sama dengan Puskesmas dan Rumah Sakit Umum untukantisipasi para tenaga kerja/buruh yang membutuhkan. Selain itu pihak Koperasi juga bekerja sama dengan dua Apotik yakni Cendana dan Apotik Bakti agar memudahkan para tenaga kerja yang ingin menebus obat.

BAB IV

ANALISIS DATA

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam Bab I, bahwa analisis data dalam penulisan ini adalah analisis data secara kuantitatif dengan bantuan tabulasi silang dan rumus Chi-Kuadrat serta koefisien kontingensi guna mengukur kadar hubungan antara dua variabel tersebut. Selain itu data yang akan dimasukkan dalam tabulasi silang adalah data yang telah terkumpul dari penelitian yang penulis lakukan selama di lokasi (Koperasi Kareb). Untuk menjaga agar tidak terjadi kerancuan dalam Penelitian terutama yang ada kaitannya dengan pemberian jaminan kesehatan kerja interpretasi, penulis jelaskan bahwa dalam penganalisaan ini penulis hanya menganalisa jaminan kesehatan kerja saja untuk mengukur produktivitas kerja mengesampingkan variabel-variabel lain yang juga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam tabulasi silang ini yang akan penulis gunakan adalah tabulasi silang untuk program jaminan kesehatan kerja yang sangat erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja buruh.

Adapun secara rinci tentang hubungan pemberian jaminan kesehatan kerja berupa lingkungan kerja yang sesuai dengan sarat hygien perusahaan atau kesehatan kerja dan pemberian perawatan kesehatan bagi tenaga kerja yang sakit akibat kerja dengan tingkat produktivitas kerja yang terdiri dari tingkat semangat kerja dan tingkat kedisiplinan kerja buruh wanita adalah sebagai berikut

4.1 Variabel Bebas (X) dan data Variabel X

Dalam data ini variabel bebasnya adalah (X) yakni jaminan kesehatan kerja (X), dimana dalam hal ini diukur dari indikator :

- a. penyediaan tempat kerja atau lingkungan kerja yang sehat.
- b. Pemberian perawatan tenaga kerja yang sakit akibat kerja.

Tujuan jaminan kesehatan kerja adalah untuk menjaga kondisi tenaga kerja agar tetap sehat, sehingga buruh dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sebab

produktivitas perusahaan sangat tergantung pada tenaga kerja. Kalau kondisi tenaga kerja dapat terjaga selalu kesehatannya, maka perusahaan akan dapat memproduksi lebih banyak.

Dengan demikian perusahaan akan mendapatkan pendapatan/income yang lebih baik dan pihak tenaga kerja selain dapat menikmati pekerjaannya karena dalam kondisi sehat juga akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Untuk itu pihak perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat menciptakan kesehatan kerja para tenaga kerjanya. Di antaranya adalah sebagai berikut :

- Perusahaan mengusahakan tempat kerja yang memenuhi syarat kesehatan seperti ruangan yang cukup bersih, ruangan yang cukup mendapatkan sinar matahari dan adanya pergantian udara yang baik di tempat kerja.
- perusahaan memberikan ganti rugi biaya perawatan kepada tenaga kerja yang menderita sakit akibat kerja khususnya yang dirawat di Rumah Sakit atau Puskesmas

Sedangkan data berdasarkan nilainya dapat dilihat pada tabel berikut ini

A. Tabel distribusi tentang Pihak Koperasi mengusahakan kesehatan lingkungan kerja buruh

Tabel : 7 kondisi kebersihan lingkungan kerja

No	Tanggapan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Baik	27	77,1
2	kurang	7	20
3	Rendah	1	2,9
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kondisi

kebersihan lingkungan kerja baik/bersih ada 27 orang atau 77,1%, sedangkan yang menyatakan kondisi kebersihan lingkungan kerja sedang ada 7 orang atau 20 %, dan yang menyatakan kondisi kebersihan lingkungan kerja buruk/rendah ada 1 orang atau 2,9 %. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa keadaan kebersihan lingkungan dalam kondisi baik karena hampir dari 73 % menyatakan baik.

Tabel : 8 Tanggapan responden tentang sirkulasi udara dan sinar matahari dalam ruang kerja

No	Tanggapan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Baik	26	74,3
2	Kurang	9	25,7
3	Rendah	-	-
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kondisi sirkulasi udara dan sinar matahari di dalam ruang kerja baik ada 26 orang atau 74,3 %, sedangkan yang menyatakan kondisi sirkulasi udara dan sinar matahari di ruang kerja sedang ada 9 orang atau 25,7 %, dan yang menyatakan kondisi sirkulasi udara dan sinar matahari di ruang kerja buruk/rendah tidak ada. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa lebih dari 50 % responden menyatakan kondisi sirkulasi udara dan sinar matahari di ruangan baik dan hanya sedikit saja yang menyatakan sedang dan tidak ada yang menyatakan rendah ini berarti bahwa sirkulasi udara dan sinar matahari dalam ruangan relatif baik.

Selanjutnya untuk kebutuhan analistik statistik, maka pernyataan-pernyataan dari ketiga indikator di atas dirubah menjadi dua pernyataan yaitu memuaskan dan tidak memuaskan.

jumlah nilai : 3-4 termasuk kategori tidak memuaskan

Jumlah nilai : 5-6 termasuk kategori memuaskan

Tabel : 9 lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan kerja

No	Kategori	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Baik	31	88,6
2	Rendah	4	11,4
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kondisi kesehatan lingkungan kerja memuaskan ada 31 orang atau 88,6 %, sedangkan yang menyatakan kondisi kesehatan lingkungan kerja tidak memuaskan ada 4 orang atau 11,4 %. Dari tabel dan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kesehatan lingkungan memuaskan dan hanya sedikit saja yang menyatakan tidak memuaskan ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja relatif memuaskan.

B. Tabel distribusi tentang pemberian perawatan kepada buruh yang menderita sakit akibat kerja oleh pihak Koperasi

Tabel : 10 Pelaksanaan perawatan kesehatan di poliklinik Koperasi Kareb

No	Kategori	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Baik	28	80
2	Kurang	6	17,1
	Rendah	1	2,9
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pelaksanaan perawatan kesehatan di poliklinik baik ada 28 orang atau 80 %, sedangkan yang menyatakan pelaksanaan pemberian perawatan kesehatan di poliklinik dalam kategori sedang ada 5 orang atau 20,8% dan yang menyatakan bahwa pemberian perawatan

kesehatan di poliklinik sangat rendah/jelek ada 1 orang atau 2,9 %. Hal ini berarti bahwa rata-rata/sebagian besar responden menyatakan pelaksanaan perawatan kesehatan adalah relatif baik atau memuaskan.

Tabel : 11 Pemberian ganti rugi biaya kesehatan antara buruh di Koperasi

No	Kategori	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Baik	29	82,9
2	Kurang	5	14,2
3	Rendah	1	2,9
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pelaksanaan pemberian ganti rugi biaya perawatan kesehatan baik ada 29 orang atau 82,9 %, sedangkan yang menyatakan bahwa pemberian ganti rugi perawatan dari Koperasi sedang ada 5 orang atau 14,2 % dan yang menyatakan pemberian ganti rugi biaya perawatan sangat jelek/rendah ada 1 orang atau 2,9 %. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pemberian biaya ganti rugi sangat baik dan hanya sedikit saja yang menyatakan sedang dan rendah.

Selanjutnya untuk kebutuhan analistik statistik, maka pernyataan-pernyataan dari kedua indikator di atas dirubah menjadi kategori memuaskan dan tidak memuaskan.

Jumlah nilai 3-4 termasuk kategori tidak memuaskan

Jumlah nilai 5-6 termasuk kategori memuaskan

Tabel : 12 Pemberian perawatan kesehatan kepada buruh yang menderita sakit akibat kerja

No	Kategori	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Baik	31	88,6
2	Rendah	4	11,4
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pemberian perawatan kesehatan bagi buruh yang menderita sakit akibat kerja di Koperasi memuaskan ada 31 orang atau 88,6 %, sedangkan yang menyatakan pemberian perawatan kesehatan bagi buruh yang menderita sakit akibat kerja di Koperasi dalam kategori tidak memuaskan ada 4 orang atau 11,4 %. Kesimpulan yang diperoleh dari tabel-tabel tersebut di atas, bahwa hanya sebagian kecil saja tenaga kerja yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan ketidakpahaman tenaga kerja tentang jaminan kesehatan kerja.

Hasil yang didapat dari penelitian ini sangat berhubungan sekali dengan kebijaksanaan koperasi mengenai pemberian jaminan kesehatan kerja. Tenaga kerja wanita yang bekerja di Koperasi Kareb rutin 2x dalam seminggu mendapatkan pemeriksaan dari dokter perusahaan, dan jika dirasa oleh dokter bahwa tenaga kerja sakit, maka melalui surat pengantar dari bagian personalia tenaga kerja bisa mendapatkan perawatan di Poliklinik, dan jika sakitnya tidak bisa tertangani maka akan dibawa ke Rumah Sakit Umum/Puskesmas terdekat. Berkaitan dengan lingkungan kerja, ternyata pihak tenaga kerja/buruh juga merasa cukup dengan segala kebersihan, sinar matahari dan sirkulasi udara. Dengan demikian dapat dipahami kalau hasil dari penelitian mengenai jaminan kesehatan kerja didapatkan hasil seperti dalam tabel distribusi di atas.

4.2 Variabel Terikat (Y) dan data Variabel Y

Dalam data ini variabel terikatnya adalah (Y) yakni produktifitas kerja (Y), dimana dalam hal ini diukur dari indikator :

1. Tingkat kedisiplinan kerja.
2. Tingkat semangat kerja

Kemudian untuk mengukur hasil perhitungan nilai masing-masing indikator

produktifitas kerja digunakan kategori sebagai berikut :

A. Untuk Kedisiplinan Kerja

Sebagaimana telah dijelaskan dimuka bahwa kedisiplinan diartikan apabila responden selalu datang dan pulang tepat waktunya, dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan pihak Koperasi.

A.1. Distribusi responden tentang keterlambatan responden ke tempat kerja

Tabel : 13 Keterlambatan responden ditempat kerja

No	Keterlambatan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Tidak pernah	25	71,4
2	Kadang-kadang	8	22,9
3	Sering	2	5,7
	Jumlah	35	100

Sumber : data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja ada 25 orang atau 71,4 %, sedangkan yang menyatakan bahwa mereka kadang-kadang mengalami keterlambatan ada 8 orang atau 22,9% dan yang menyatakan mereka sering terlambat datang ada 2 orang atau 5,3 %. Kebanyakan yang mengalami keterlambatan datang adalah mereka yang mempunyai anak-anak yang masih sekolah, dan mereka yang punya pekerjaan bertani di rumah sehingga seringkali harus memasak bagi suaminya guna bekal di sawah.

A.2. Distribusi responden tentang kepulangan lebih awal dalam bekerja

Tabel :14 Kepulangan lebih awal dalam bekerja

No	Pulang lebih awal	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Tidak pernah	24	68,6
2	Kadang-kadang	10	28,6
3	Sering	1	2,8
	Jumlah	35	100

Sumber : data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah pulang lebih awal dari tempat kerja ada 24 orang atau 68,8 %, sedangkan yang menyatakan bahwa mereka kadang-kadang pulang lebih awal dari tempat kerja ada 10 orang atau 28,6 % dan yang menyatakan mereka sering pulang lebih awal dari tempat kerja ada 1 orang atau 2,8 %. Ini berarti bahwa sebagian besar responden tidak pernah pulang awal dari tempat kerja dan kebanyakan alasan mereka para buruh yang pulang lebih awal adalah karena punya anak kecil di rumah.

A.3. Distribusi responden tentang pelanggaran terhadap peraturan Koperasi

Tabel : 15 Pelanggaran responden terhadap peraturan yang ada di Koperasi Kareb

No	Pelanggaran Responden	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Tidak pernah	27	77,7
2	Kadang-kadang	6	17,2
3	Sering	2	5,7
	Jumlah	35	100

Sumber : data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah melakukan pelanggaran peraturan di Koperasi Kareb ada 27 orang atau 77,7 %, sedangkan yang menyatakan bahwa mereka kadang-kadang melakukan

pelanggaran peraturan di tempat kerja ada 6 orang atau 17,2 % dan yang menyatakan mereka sering melakukan pelanggaran peraturan di tempat kerja ada 2 orang atau 5,7 %. Ini berarti bahwa sebagian besar responden tidak pernah melakukan pelanggaran dan kebanyakan alasan mereka para buruh yang melakukan pelanggaran adalah karena di rumah juga masih banyak pekerjaan yang harus mereka tangani.

Selanjutnya untuk kebutuhan analistik statistik, maka pernyataan-pernyataan ketiga indikator di atas dirubah menjadi dua pernyataan, yaitu tinggi dan rendah.

Jumlah nilai 5-6 termasuk kategori rendah

Jumlah nilai 7-9 termasuk kategori tinggi

A.4. Distribusi responden tentang tingkat kedisiplinan responden

Tabel : 16 Tingkat kedisiplinan responden

No	Kategori	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Tinggi	28	80
2	Rendah	7	20
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang mempunyai ting tingkat kedisiplinan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi ada 28 orang 80 %, sedangkan responden yang termasuk dalam kategori disiplin kerja yang rendah ada 7 orang atau 20 %. Dari tabel dan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

B. Tabel distribusi semangat kerja responden terhadap bobot kerja dan target produksi yang dibebankan oleh pihak Koperasi

Semangat kerja dalam penelitian ini diartikan bila mana responden mempunyai kesenangan dan kegairahan yang mengarah kepada pekerjaannya. Sedangkan untuk mengukur tingkat semangat kerja responden tersebut didasarkan pada tanggapan dalam

melaksanakan tugas pekerjaannya dari perusahaan, serta sikap responden dalam melaksanakan tugas pekerjaan dari perusahaan .

Selanjutnya penjabaran untuk masing-masing item semangat kerja dari salah satu indikator produktivitas kerja dengan nilainya adalah sebagai berikut :

B.1. Distribusi responden tentang keengganan dalam melaksanakan tugas pekerjaan

Tabel :17 Perasaan enggan responden dalam melaksanakan tugas pekerjaan

No	Perasaan Enggan	Frekwensi	Prosentase(%)
1	Tidak pernah	23	65,7
2	Kadang-kadang	10	28,
3	Sering	2	5,7
	Jumlah	35	100

Sumber : data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah merasa enggan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh pihak Koperasi ada 23 orang atau 65,7 %, sedangkan yang menyatakan bahwa mereka kadang-kadang merasa enggan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh pihak Koperasi ada 10 orang atau 28,6 % dan yang menyatakan mereka sering merasa enggan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh pihak Koperasi ada 2 orang atau 5,7 %. Dari tabel dan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak pernah merasa enggan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kebanyakan alasan mereka para buruh yang merasa enggan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dikarenakan alasan psikologis mereka yang di bawa dari rumah

B.2. Distribusi responden tentang perasaan enggan dalam melaksanakan target produksi

Tabel :18 perasaan enggan dalam melaksanakan target produksi yang dibebankan oleh pihak Koperasi

No	Perasaan enggan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Tidak pernah	25	71,4
2	Kadang-kadang	9	25,7
3	Sering	1	2,9
	Jumlah	35	100

Sumber : data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah merasa enggan dalam melaksanakan target produksi yang dibebankan oleh pihak Koperasi ada 25 orang atau 71,4 %, sedangkan yang menyatakan bahwa mereka kadang-kadang merasa enggan dalam melaksanakan target produksi yang dibebankan oleh pihak Koperasi ada 9 orang atau 25,7 % dan yang menyatakan mereka sering merasa enggan dalam melaksanakan target produksi yang dibebankan oleh pihak Koperasi ada 1 orang atau 2,9 %. Kebanyakan alasan mereka para buruh yang merasa enggan dalam melaksanakan tugas pekerjaan di karenakan juga alasan psikologis mereka yang dibawa dari rumah.

Selanjutnya untuk kebutuhan analistik statistik, maka pernyataan-pernyataan dari kedua indikator di atas di rubah menjadi dua pernyataan, yaitu kategori tinggi dan kategori rendah.

Jumlah nilai 3-4 termasuk kategori rendah

Jumlah nilai 5-6 termasuk kategori tinggi

B.3. Distribusi responden tentang semangat kerja

Tabel : 19 Tingkat semangat responden dalam bekerja

No	Kategori	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Tinggi	29	82,9
2	Rendah	6	17,1
	Jumlah	35	100

Sumber : Data penelitian tahun 2000

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang mempunyai tingkat semangat kerja yang termasuk dalam kategori tinggi ada 29 orang atau 82,9 %, sedangkan responden yang termasuk dalam kategori semangat kerja yang rendah ada 6 orang atau 17,1 %. Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi.

4.3. Hubungan pemberian jaminan kesehatan kerja berupa lingkungan kerja yang sehat dengan tingkat kedisiplinan kerja

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja yang memenuhi syarat higienis perusahaan atau kesehatan kerja di sini adalah lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara dalam ruangan baik dan sinar matahari yang masuk dalam ruang kerja juga baik. Hal tersebut sangat penting bagi para buruh agar mereka dalam bekerja tetap selalu sehat, segar, dan tidak mudah terkena efek dari pekerjaan yang mereka lakukan tersebut.

Sedangkan yang dimaksud dengan kedisiplinan dalam bekerja adalah apabila para buruh dalam bekerja datang dan pulang tepat pada waktunya serta mereka mematuhi peraturan yang dibuat oleh pihak Koperasi Kareb. Di bawah ini penulis menyajikan tabel silang antara keduanya berupa kesehatan lingkungan kerja dengan tingkat kedisiplinan para pekerja/buruh di Koperasi Kareb, di mana kesehatan lingkungan kerja menggunakan kategori memuaskan dan tidak memuaskan sedangkan kedisiplinan kerja menggunakan kategori tinggi dan rendah.

Tabel : 20 Hubungan kesehatan lingkungan dengan tingkat kedisiplinan kerja para buruh

Kategori Kesehatan Lingkungan	Tingkat Semangat Kerja		Jumlah
	Tinggi (%)	Rendah (%)	
Baik	27 (77,1) ^a	4 (11,4) ^b	31(88,5)
Buruk	1 (2,9) ^c	3(8,6) ^d	4(11,5)
Jumlah	28(80)	7(20)	35 (100)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang menyatakan kesehatan lingkungan yang ada di Koperasi Kareb baik serta memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi sebanyak 27 orang atau 77,1 %. Responden yang menyatakan kesehatan lingkungan kerja mereka baik tetapi memiliki tingkat disiplin yang rendah ada 4 orang atau 11,4 %. Responden yang menyatakan kesehatan lingkungan kerja tidak baik atau buruk dan memiliki tingkat disiplin tinggi sebanyak 1 orang atau 2,9%. Sedangkan responden yang menyatakan buruk dengan kesehatan lingkungan kerja dan disiplin kerjanya rendah sebanyak 3 orang atau 8,6%.

Dari tabel di atas juga dapat disimpulkan, bahwa responden yang menyatakan kesehatan lingkungan kerja baik, kebanyakan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sedikit sekali yang disiplin kerjanya rendah. Sedangkan responden yang menyatakan kesehatan lingkungan buruk, kebanyakan disiplin kerjanya rendah dan yang disiplinnya tinggi hanya sedikit.

Selanjutnya untuk menguji apakah kedua variabel tersebut benar-benar memiliki hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan test Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{N[(ad - bc) - 1/2N]^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

$$X^2 = \frac{35[(27 \times 2 - 4 \times 2) - 1/2 \times 35]^2}{(31)(4)(29)(6)}$$

$$X^2 = \frac{35(812,25)}{26100}$$

$$X^2 = 4,8$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai X^2 hitung adalah sebesar 4,8 sedangkan nilai X tabel adalah sebesar 3,84146 pada $\alpha = 0,05$ dan $db = 1$. Karena X^2 hitung lebih besar dari pada X^2 tabel, maka H_0 ditolak dan berarti ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana hubungan tersebut, digunakan uji korelasi dengan menggunakan koefisien kontingensi dengan rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{4,8}{35 + 4,8}}$$

$$C = \sqrt{0,12}$$

$$C = 0,4$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu sebesar 0,4 yang berarti hubungan sedang, ini berarti bahwa hubungannya kurang begitu kuat, dan masih perlu untuk diperbaiki lagi mengingat pemberian jaminan kesehatan kerja adalah hal yang sangat penting sekali sehingga perlu kiranya bagi pihak Koperasi untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan kesehatannya.

4.4. Hubungan antara lingkungan kerja yang memenuhi syarat hygien/kesehatan kerja dengan tingkat semangat kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa, yang dimaksud dengan lingkungan kerja yang memenuhi sarat hygien perusahaan atau kesehatan kerja di sini adalah lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara dalam ruangan baik dan sinar matahari yang masuk dalam ruang kerja juga baik. Hal tersebut sangat penting bagi para buruh agar mereka dalam bekerja tetap selalu sehat, segar, dan tidak mudah terkena efek dari pekerjaan yang mereka lakukan tersebut.

Sedangkan yang dimaksud dengan semangat kerja di sini yaitu kesenangan dan kegairahan buruh yang mengarah kepada pekerjaannya. Penilaian responden terhadap kesehatan lingkungan dibedakan kedalam kategori memuaskan dan tidak memuaskan. Dan semangat kerja responden dibedakan kedalam kategori tinggi dan rendah.

Selanjutnya di bawah ini akan disajikan tabel silang hasil penelitian antara indikator kesehatan lingkungan kerja dan indikator semangat kerja, yang kemudian datanya dianalisis.

Tabel : 21 Hubungan antara kesehatan lingkungan kerja dengan tingkat semangat kerja

Kategori Kesehatan Lingkungan	Tingkat Semangat Kerja		Jumlah (%)
	Tinggi (%)	Rendah (%)	
Baik	27 (77,1)	4 (11,4)	31(88,5)
Buruk	2 (5,7)	2(5,7)	4(11,5)
Jumlah	29(82,8)	6(17,1)	35 (100)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang menyatakan kesehatan lingkungan yang ada di Koperasi Kareb baik serta memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi sebanyak 27 orang atau 77,1 %. Responden yang menyatakan kesehatan lingkungan kerja mereka memuaskan tetapi memiliki tingkat semangat yang rendah ada 4 orang atau 11,4 %. Responden yang menyatakan kesehatan lingkungan kerja tidak

baik atau buruk dan memiliki tingkat semangat tinggi sebanyak 2 orang atau 5,7 %. Sedangkan responden yang menyatakan buruk dengan kesehatan lingkungan kerja dan semangat kerjanya rendah sebanyak 2 orang atau 5,7 %.

Dari tabel di atas juga dapat disimpulkan, bahwa responden yang menyatakan kesehatan lingkungan kerja memuaskan, kebanyakan memiliki semangat kerja yang tinggi dan sedikit sekali yang semangat kerjanya rendah. Sedangkan responden yang menyatakan kesehatan lingkungan tidak memuaskan, kebanyakan semangat kerjanya rendah dan yang semangatnya tinggi hanya sedikit.

Selanjutnya untuk menguji apakah kedua variabel tersebut benar-benar memiliki hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan test Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{N[(ad - bc) - 1/2N]^2}{(a + b)(c + d)(a + c)(b + d)}$$

$$X^2 = \frac{35[(27 \times 2 - 4 \times 2) - 1/2 \times 35]^2}{(31)(4)(29)(6)}$$

$$X^2 = \frac{35(812,25)}{26100}$$

$$X^2 = 10,9$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai X^2 hitung adalah sebesar 10,9 sedangkan nilai X tabel adalah sebesar 3,84146 pada $\alpha = 0,05$ dan db = 1. Karena X^2 hitung lebih besar dari pada X tabel, maka H_0 ditolak dan berarti ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana hubungan tersebut, digunakan uji korelasi dengan menggunakan koefisien kontingensi

dengan rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{10,9}{35+10,9}}$$

$$C = \sqrt{0,24}$$

$$C = 0,5$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu sebesar 0,5 yang berarti hubungan sedang, ini berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja yang sehat dengan tingkat semangat kerja kurang begitu kuat, dan masih perlu untuk diperbaiki lagi mengingat pemberian jaminan kesehatan kerja kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja adalah hal yang sangat penting sekali sehingga perlu kiranya bagi pihak Koperasi untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan kesehatannya.

.4.5. Hubungan pemberian perawatan kesehatan kerja dengan tingkat kedisiplinan kerja

Di muka telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pemberian perawatan kesehatan kerja adalah pemberian perawatan kepada buruh yang mengalami sakit di tempat kerja dan pemberian ganti rugi biaya perawatan yang harus dirawat sebagai akibat pekerjaan mereka. Sedangkan yang dimaksud dengan kedisiplinan kerja yaitu apabila buruh datang ditempat kerja dan juga pulang tepat pada waktunya serta ketaatan responden terhadap peraturan yang ada di Koperasi Kareb. Penilaian responden terhadap pemberian perawatan kesehatan yang diterima dibedakan kedalam dua kategori yaitu memuaskan dan tidak memuaskan. Begitu juga dengan kedisiplinan kerja yang dibedakan menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah.

Selanjutnya di bawah ini akan disajikan tabel silang penelitian antara kedua indikator di atas, kemudian analisis tabelnya.

Tabel : 22 Hubungan pemberian perawatan kesehatan dengan tingkat kedisiplinan kerja

Kategori perawatan Kesehatan	Tingkat Disiplin Kerja		Jumlah (%)
	Tinggi (%)	Rendah (%)	
Baik	28 (80)	2 (5,7)	30 (85,7)
Buruk	-	5(14,3)	5(14,3)
Jumlah	28 (80)	7(20)	35 (100)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang menyatakan pemberian perawatan yang ada di Koperasi Kareb baik serta memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi sebanyak 28 orang atau 80 %. Responden yang menyatakan pemberian perawatan kesehatan baik tetapi memiliki tingkat disiplin yang rendah ada 2 orang atau 5,7 %. Responden yang menyatakan pemberian perawatan kesehatan buruk dan memiliki tingkat disiplin tinggi tidak ada. Sedangkan responden yang menyatakan buruk dengan pemberian perawatan kesehatan dan disiplin kerjanya rendah sebanyak 7 orang atau 20 %.

Dari tabel di atas juga dapat disimpulkan, bahwa responden yang menyatakan pemberian perawatan kesehatan baik, kebanyakan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sedikit sekali yang disiplin kerjanya rendah. Sedangkan responden yang menyatakan perawatan kesehatan buruk, kebanyakan disiplin kerjanya rendah dan yang disiplinnya tinggi tidak ada.

Selanjutnya untuk menguji apakah kedua variabel tersebut benar-benar memiliki hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan test Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{N[(ad - bc) - 1/2N]^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

$$X^2 = \frac{35[(28 \times 5 - 2) - 1/2 \times 35]}{(30)(5)(28)(7)}$$

$$X^2 = \frac{35[1452024]}{26100}$$

$$X^2 = 19,5$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai X^2 hitung adalah sebesar 19,5 sedangkan nilai X tabel adalah sebesar 3,84146 pada $\alpha = 0,05$ dan $db = 1$. Karena X^2 hitung lebih besar dari pada X^2 tabel, maka H_0 ditolak dan berarti ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana hubungan tersebut, digunakan uji korelasi dengan menggunakan koefisien kontingensi dengan rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{19,5}{35 + 19,5}}$$

$$C = \sqrt{0,36}$$

$$C = 0,6$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu sebesar 0,6 yang berarti hubungan sedang, seperti halnya dengan hal sebelumnya ternyata pada bidang pemberian perawatan dikaitkan dengan kedisiplinan kerja memiliki hubungan yang kurang begitu kuat, sehingga hal inipun perlu dijadikan bahan masukan bagi pihak Koperasi untuk lebih meningkatkan jaminan kesehatan kerjanya.

4.6. Hubungan antara pemberian perawatan kesehatan dengan tingkat semangat kerja

Di muka telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pemberian perawatan kesehatan kerja adalah pemberian perawatan kepada buruh yang mengalami sakit di tempat kerja dan pemberian ganti rugi biaya perawatan yang harus di rawat sebagai akibat pekerjaan mereka.

Sedangkan yang dimaksud dengan semangat kerja di sini yaitu kesenangan dan kegairahan buruh yang mengarah kepada pekerjaannya. Penilaian responden terhadap pemberian perawatan kesehatan dibedakan kedalam kategori memuaskan dan tidak memuaskan. Dan semangat kerja responden dibedakan ke dalam kategori tinggi dan rendah.

Selanjutnya di bawah ini akan disajikan tabel silang hasil penelitian antara indikator perawatan kesehatan dan indikator semangat kerja, yang kemudian datanya di analisis.

Tabel : 23 Hubungan pemberian perawatan kesehatan dengan tingkat semangat kerja

Kategori perawatan Kesehatan	Tingkat Semangat Kerja		Jumlah (%)
	Tinggi (%)	Rendah (%)	
Baik	28 (80)	2 (5,7)	30 (85,7)
Buruk	1 (2,9)	4 (11,4)	5 (14,3)
Jumlah	29 (82,8)	6 (17,1)	35 (100)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang menyatakan pemberian perawatan yang ada di Koperasi Kareb baik serta memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi sebanyak 28 orang atau 80 %. Responden yang menyatakan pemberian perawatan kesehatan baik tetapi memiliki tingkat semangat yang rendah ada 2 orang atau 5,7 %. Responden yang menyatakan pemberian perawatan kesehatan buruk dan

memiliki tingkat semangat tinggi ada 1 orang atau 2,9 %. Sedangkan responden yang menyatakan buruk dengan pemberian perawatan kesehatan dan semangat kerjanya rendah sebanyak 4 orang atau 11,4 %.

Dari tabel di atas juga dapat disimpulkan, bahwa responden yang menyatakan pemberian perawatan kesehatan baik, kebanyakan memiliki semangat kerja yang tinggi dan sedikit sekali yang semangat kerjanya rendah. Sedangkan responden yang menyatakan perawatan kesehatan buruk, kebanyakan semangat kerjanya rendah dan yang semangatnyatinggihanya sedikit sekali.

Selanjutnya untuk menguji apakah kedua variabel tersebut benar-benar memiliki hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan test Chi Kuadrat (X^2) sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{N[(ad - bc) - 1/2N]^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

$$X^2 = \frac{35[(28 \times 4 - 2 \times 1) - 1/2 \times 35]^2}{(30 \times 5)(29 \times 6)}$$

$$X^2 = \frac{35[8556,25]}{26100}$$

$$X^2 = 11,5$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai X^2 hitung adalah sebesar 11,5 sedangkan nilai X tabel adalah sebesar 3,84146 pada $\alpha = 0,05$ dan db = 1. Karena X^2 hitung lebih besar dari pada X^2 tabel, maka H_0 ditolak dan berarti ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana hubungan tersebut, digunakan uji korelasi dengan menggunakan koefisien kontingensi dengan rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{11,5}{35+11,5}}$$

$$C = \sqrt{0,25}$$

$$C = 0,5$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu sebesar 0,5 yang berarti hubungan sedang, seperti halnya dengan hal sebelumnya ternyata pada bidang pemberian perawatan dikaitkan dengan semangat kerja memiliki hubungan yang kurang begitu kuat, sehingga hal inipun perlu dijadikan bahan masukan bagi pihak Koperasi untuk lebih meningkatkan jaminan kesehatan kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Salah satu usaha yang dilakukan oleh Koperasi Kareb dalam meningkatkan produktivitas kerja para buruhnya adalah dengan memberikan jaminan kesehatan kerja. Jaminan kesehatan kerja ini diberikan dalam bentuk pemberian perawatan bagi tenaga kerja yang sakit akibat kerja ditempat kerja dan kesehatan lingkungan kerja.

Setelah melalui tahap analisis data dan interpretasi data secara keseluruhan yang telah penulis bahas dalam bab-bab sebelumnya, maka sebagai penutup penulis dapat menari kesimpulan yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan analisis statistik Chi-Kuadrat yang penulis gunakan dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas kerja kerja buruh wanita pada Koperasi kareb Kabupaten bojonegoro. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai X^2 hitung lebih besar dari nilai X^2 tabel. Untuk itu hipotesis nihil ditolak dan menerima hipotesis kerja. Rata-rata secara keseluruhan kadar hubungannya bersifat sedang yang berarti pemberian jaminan kesehatan kerja dikaitkan dengan tingkat produktivitas kerja kurang begitu kuat hubungannya sehingga sangat perlu untuk ditingkatkan lagi, karena pemberian jaminan kesehatan kerja akan memberikan ketenangan, keamanan para buruh dalam bekerja yang akhirnya nanti akan berimplikasi dengan peningkatan produktivitas kerja buruh.

Pada lokasi penelitian yaitu Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro, walaupun telah diberikan jaminan kesehatan kerja, manun perlu kiranya untuk lebih ditingkatkan lagi pelaksanaannya, hal ini mengingat keberadaan jaminan kesehatan kerja sebenarnya memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja buruh sebagaimana yang telah penulis teliti, sehingga pendapat yang menyatakan bahwa pemberian jaminan kesehatan kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan

produktivitas kerja buruh wanita di Koperasi Kareb Kabupaten Bojonegoro dalam penelitian ini telah terbukti.

5.2. Saran

Sebaiknya pemberian jaminan kesehatan kerja ini perlu dievaluasi lagi secara menyeluruh dan dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi, mengingat adanya hubungan antara jaminan kesehatan kerja dengan tingkat produktivitas kerja buruh wanita. Dengan peningkatan pemberian jaminan kesehatan kerja, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat ke arah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisis CSIS Tahun XVII No. 3, Mei-Juni 1989, Teknologi Baru dan Neo Fordisme, Jakarta. Balai Pustaka.
- Agus Ahyari, Drs, 1996, Manejemen Produksi, BPFE UGM, Yogyakarta
- A.A. Loedin, 1976, Pengetahuan Dasar Penelitian Dan Statistik, Airlangga University Press, Surabaya
- Aleks Nitisemito, 1985, Manejemen Personalialia (MSDM), Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bagong Suyanto, dan Enny Susanti, Topik Pemberdayaan dan Kesetaraan Wanita, Makalah di majalah Prisma Mei 1996, Jakarta, LP3ES.
- Dessler, Gary. 1997. Manejemen Personalialia, Jakarta, Bina Aksara.
- GBHN, 1993, Republik Indonesia.
- G. Kartasaputra, dan Rience G. Widianingsih. 1985. Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Bandung, Armico.
- Kertonegoro. 1982. Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaan di Indonesia, Jakarta, Mutiara Aksara.
- Kartasaputra, G. dan Rience G. Widianingsih. 1985. Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Bandung, Armico.
- Kamus bahasa Indonesia, 1991, Jakarta, P.T. Gramedia.
- Koenjaraningrat. 1983. Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Jakarta, PT. Gramedia.
- Mosse, Julia Clevers. 1996. Gender dan Pembangunan, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Masri Singarimbun, dan Sopan Effendi. 1989. Metode Penelitian Survey Jakarta, LP3ES.
- Moelyarto Tjokrowinoto,. 1981. Tahap-tahap Penelitian Sosial, Penataran Metode Penelitian Sosial, Yogyakarta, UGM.
- Poerwodarminto, W.J.S. 1986, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta, P.T. Gramedia

- Romadlon, Naning.N. 1982. Peraturan Penggunaan Tenaga Kerja, Tentang Waktu Kerja, Istirahat dan Upah Lembur, Yogyakarta, Hanindita.
- Sutrisno Hadi, 1982, Metodologi Research 4, Yogyakarta, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Soepomo. 1988. Hubungan Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Djambatan.
- Singarimbun, M dan Sopan Effendi. 1989. Metode Penelitian Survey Jakarta, LP3ES.
- Simanjuntak, Djisman. 1989. Prospek Pekerjaan Wanita dan Asuhan Ibu dalam Era Suma'mur. 1989. Keselamatan kerja dan Pencegahan Kecelakaan, Jakarta, CV. Haji Mas Agung.
- Surachmad, Winarno,1982, Pengantar Penelitian Ilmiah, Jogjakarta, PT. Hanindita
- Suryadi, S.A. 1983. Metodologi Penelitian I, Jember, Eka Bradanaya.
- Tjokrowinoto, Moelyarto. 1981. Tahap-tahap Penelitian Sosial, Penataran Metode Penelitian Sosial, Yogyakarta, UGM.
- Wursanto. 1983. Dasar-Dasar Manajemen Personalia Jakarta, Pustaka Dian.
- 1990, Pengukuran Produktivitas Dengan Metode Nilai Tambah, Pusat Produktivitas Nasional, Jakarta

LAMPIRAN I

DAFTAR KUISIONER

Petunjuk Pengisian

1. Isilah titik-titik di bawah ini dengan jawaban yang jelas dan benar
2. Pilihlah Jawaban saudara dengan memilih salah satu huruf A atau B dan C dengan memberi tanda silang (X) pada huruf tersebut sebagai jawaban yang anda anggap benar

Daftar Pertanyaan

No. Responden :

Umur :

Alamat :

Status Sosial :
a. Kawin
b. Belum Kawin
c. Janda

Pendidikan :

1. JAMINAN KESEHATAN KERJA

A. Lingkungan kerja yang sehat

1. Selama anda bekerja di perusahaan ini, bagaimanakah kondisi lingkungan kerja anda
A. Baik
B. Cukup/Sedang
C. Buruk
2. Selama anda bekerja di sini, bagaimanakah kondisi sirkulasi udara, sinar matahari di dalam ruangan ?
A. Baik
B. Cukup/Sedang
C. Kurang

3. Bagaimanakah hubungan anda dengan lingkungan tempat anda bekerja ?

A. Baik

B. Biasa

C. Kurang baik

Lain-lain (sebutkan).....

4. Bagaimanakah upaya pihak koperasi dalam menjaga kebersihan di ruang kerja anda ?

Jawab sesuai dengan pengetahuan anda.....

.....

.....

5. Pada lingkungan tempat anda bekerja apakah menurut anda sudah cukup sesuai untuk aktivitas anda dan teman-teman dalam bekerja?

A. Ya

B. Tidak

Lain-lain (sebutkan).....

6. Bagaimanakah hubungan anda dengan pimpinan tempat anda bekerja ?

A. Baik

B. Kurang baik

C. Tidak kenal

7. Bagaimanakah sikap anda terhadap usaha pihak Koperasi dalam pelaksanaan kesehatan lingkungan kerja ?

A. Mendukung

B. Kurang mendukung

B. perawatan tenaga kerja yang sakit

8. Pemberian pelayanan kesehatan oleh pihak Koperasi, menurut anda apakah sudah baik?

A. Ya

B. Tidak

Bila Ya, apa alasan anda.....

Bila Tidak, apa pula alasan anda.....

9. Bagaimanakah tingkat pemberian pelayanan perawatan tenaga kerja yang sakit ?
- A. baik
 - B. Cukup/Sedang
 - C. Kurang
10. Bagaimanakah tingkat pemberian ganti rugi biaya kesehatan dari perusahaan ?
- A. Baik
 - B. Cukup/sedang
 - C. Kurang Baik
11. Jika ada tenaga kerja yang sakit, apakah pihak perusahaan memberikan pelayanan perawatan ?
- A. Ya
 - B. Tidak (langsung ke P.9)
12. Jika Ya, dalam bentuk apa perawatan yang di berikan pihak Koperasi kepada tenaga kerja yang sakit ?
- A. Uang untuk berobat
 - B. Di tempatkan di balai pengobatan perusahaan
 - C. Lain-lain (sebutkan).....
13. Jika Ya, perawatan yang di berikan oleh Koperasi itu, apakah untuk semua jenis penyakit ? (ringan, agak berat, berat)
- A. Ya
 - B. Tidak
 - Lain-lain (sebutkan).....
14. Jika ada tenaga kerja yang sakit di Rumah Sakit, apakah biaya selama di Rumah Sakit juga di tanggung pihak Koperasi ?
- A. Ya
 - B. Tidak (langsung ke P. No. 15)

15. Bila Ya, biaya yang di tanggung oleh Koperasi berapa ?

- A. Semua
- B. Separuh biaya
- C. Lain-lain (sebutkan).....

11. PRODUKTIVITAS KERJA

A. Kedisiplinan kerja

16. Dalam sehari berapa jam anda bekerja ?

Mulai pukul

Berakhir pukul.....

17. Berapa kali istirahat yang di berikan kepada para pekerja setiap hari ?

- A. Satu kali
- B. Dua kali
- lain-lain (sebutkan).....

18. Apakah anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan pada anda ?

- A. Ya
- B. Tidak

19. Jika dalam bekerja tiba-tiba mesin anda rusak, siapa yang memperbaikinya ?

Sebutkan.....

20. Selama anda bekerja pernahkah saudara datang terlambat di tempat kerja ?

- A. Tidak
- B. Kadang-kadang (hanya 3x dalam sebulan)
- C. Sering (lebih dari tiga kali dalam sebulan)

21. Apakah anda pernah pulang lebih awal dalam bekerja ?

- A. Tidak pernah
- B. kadang-kadang (hanya tiga kali dalam sebulan)
- C. Sering (lebih dari tiga kali dalam sebulan)

22. Selama anda bekerja pernahkan anda melanggar peraturan yang ditetapkan pihak koperasi ?

A. Tidak pernah

B. Kadang-kadang (Melanggar hanya tiga kali dalam sebulan)

C. Sering (melanggar lebih dari tiga kali dalam sebulan)

B. Semangat kerja

23. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja ?

A. Ya

B. Kadang-Kadang

C. Tidak

24. Pernahkah anda selama bekerja merasa enggan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dari koperasi ?

A. Tidak pernah

B. Kadang-kadang

C. Sering

25. Pernahkah anda merasa enggan untuk mencapai target produksi yang ditentukan koperasi ?

A. Tidak pernah

B. Kadang-kadang

C. Sering

Sebutkan alasannya.....

LAMPIRAN II

Jawaban Responden tentang Kesehatan Lingkungan Kerja

No.	Kategori	
	KLK	SU & SM
1	2	3
2	3	3
3	2	3
4	3	2
5	2	3
6	3	3
7	3	3
8	2	2
9	3	3
10	3	3
11	3	3
12	3	3
13	2	2
14	3	3
15	3	3
16	3	3
17	3	3
18	2	3
19	3	3
20	3	3
21	3	3
22	3	3
23	1	2
24	3	2
25	3	2
26	3	3
27	3	3
28	3	2
29	3	2
30	3	2
31	3	2
32	2	3
33	2	3
34	2	3
35	3	2

Keterangan : KLK Kebersihan Lingkungan Kerja

SU & SM Sirkulasi Udara dan Sinar Matahari

LAMPIRAN III

Jawaban Responden tentang Perawatan Kesehatan Kerja

No.	Kategori	
	PPKK	PGRB
1	3	3
2	3	3
3	3	3
4	2	3
5	1	2
6	3	3
7	3	3
8	2	2
9	3	3
10	3	3
11	3	3
12	3	3
13	3	2
14	3	3
15	3	3
16	3	3
17	3	3
18	3	3
19	3	3
20	3	3
21	3	3
22	3	3
23	2	2
24	3	3
25	3	3
26	2	1
27	3	3
28	2	2
29	3	3
30	3	3
31	3	3
32	2	3
33	3	3
34	3	3
35	3	3

Keterangan : PPKK Pelaksanaan Perawatan Kesehatan Kerja

PGRB Pemberian Ganti Rugi Biaya Perawatan Tenaga Kerja

LAMPIRAN IV

Jawaban Responden tentang Kedisiplinan Kerja

No.	Kategori		
	KK di TK	KLA	P thd P
1	3	3	3
2	3	3	3
3	3	3	3
4	3	3	3
5	2	2	2
6	3	3	3
7	3	3	3
8	3	2	1
9	2	2	2
10	3	2	3
11	2	3	3
12	3	3	3
13	1	2	1
14	3	3	3
15	3	3	3
16	3	2	2
17	3	3	2
18	3	3	3
19	3	3	3
20	3	3	3
21	3	3	3
22	3	3	3
23	2	1	2
24	3	3	3
25	3	3	3
26	2	2	2
27	3	3	3
28	1	2	3
29	3	3	3
30	2	3	3
31	3	3	3
32	2	3	3
33	3	3	3
34	3	3	3
35	2	2	3

Keterangan : KK di TK Keterlambatan Kedatangan di Tempat Kerja

KLA Kepulangan Lebih Awal

P Thd P Pelanggaran Terhadap Peraturan



LAMPIRAN V

Jawaban Responden tentang Semangat Kerja

No.	Kategori	
	PETP	PETProd
1	3	3
2	2	3
3	2	3
4	2	3
5	1	2
6	3	3
7	3	3
8	2	2
9	3	3
10	3	3
11	3	3
12	3	3
13	1	2
14	3	3
15	3	3
16	1	2
17	3	3
18	1	2
19	3	3
20	3	3
21	3	3
22	3	3
23	2	1
24	3	2
25	3	3
26	2	2
27	3	3
28	2	2
29	3	3
30	2	3
31	3	3
32	2	2
33	3	3
34	3	3
35	2	3

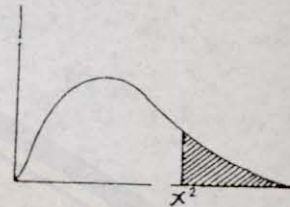
Keterangan : PETP Perasaan Enggan Responden Terhadap Tugas Pekerjaan
 PETProd Perasaan Enggan Responden Terhadap Tugas Produksi

LAMPIRAN VI

Tabel Chi - Kuadrat

DAFTAR G
DISTRIBUSI CHI - KUADRAT

ν = Derajat kebebasan
 p = Peluang χ^2 melebihi nilai daftar.
 = luas daerah yang diarsir.
 Untuk $\nu > 100$, ambil $\sqrt{2\chi^2} - \sqrt{2\nu - 1}$
 sebagai variabel normal standar.



$\nu \backslash p$	0,995	0,975	0,950	0,025	0,010	0,005
1	0,043927	0,039821	3,84146	5,02389	6,63490	7,87944
2	0,010025	0,050636	5,99147	7,37776	9,21034	10,5966
3	0,071721	0,215795	7,81473	9,34840	11,3449	12,8381
4	0,206990	0,484419	9,48773	11,1433	13,2767	14,8602
5	0,411740	0,831211	11,0705	12,8325	15,0863	16,7496
6	0,675727	1,237347	12,5916	14,4494	16,8119	18,5476
7	0,989265	1,68987	14,0671	16,0128	18,4753	20,2777
8	1,344419	2,17973	15,5073	17,5346	20,0902	21,9550
9	1,734926	2,70039	16,9190	19,0228	21,6660	23,5893
10	2,15585	3,24697	18,3070	20,4831	23,2093	25,1882
11	2,60321	3,81575	19,6751	21,9200	24,7250	26,7569
12	3,07382	4,40379	21,0261	23,3367	26,2170	28,2995
13	3,56503	5,00874	22,3621	24,7356	27,6883	29,8194
14	4,07468	5,62872	23,6848	26,1190	29,1413	31,3193
15	4,60094	6,26214	24,9958	27,4884	30,5779	32,8013
16	5,14224	6,90766	26,2962	28,8454	31,9999	34,2672
17	5,69724	7,56418	27,5871	30,1910	33,4087	35,7185
18	6,26481	8,23075	28,8693	31,5264	34,8053	37,1564
19	6,84398	8,90655	30,1435	32,8523	36,1908	38,5822
20	7,43386	9,59083	31,4104	34,1696	37,5662	39,9968
21	8,03366	10,28293	32,6705	35,4789	38,9321	41,4010
22	8,64272	10,9823	33,9244	36,7807	40,2894	42,7956
23	9,26042	11,6885	35,1725	38,0757	41,6384	44,1813
24	9,88623	12,4001	36,4151	39,3641	42,9798	45,5585
25	10,5197	13,1197	37,6525	40,6465	44,3141	46,9278
26	11,1603	13,8439	38,8852	41,9232	45,6417	48,2899
27	11,8076	14,5733	40,1133	43,1944	46,9630	49,6449
28	12,4613	15,3079	41,3372	44,4607	48,2782	50,9933
29	13,1211	16,0471	42,5569	45,7222	49,5879	52,3356
30	13,7867	16,7908	43,7729	46,9792	50,8922	53,6720
40	20,7065	24,4331	55,7585	59,3417	63,6907	66,7659
50	27,9907	32,3574	67,5048	71,4202	76,1539	79,4900
60	35,5346	40,4817	79,0819	83,2976	88,3794	91,9517
70	43,2752	48,7576	90,5312	95,0231	100,425	104,215
80	51,1720	57,1532	101,879	106,629	112,329	116,321
90	59,1963	65,6466	113,145	118,136	124,116	128,299
100	67,3276	74,2219	124,342	129,561	135,807	140,169

Diambil dari : Elementary Statistics, oleh Paul G. Hoel, John Wiley & Sons, Inc., 1960, dengan izin khusus dari penerbit.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Veteran No.3 Telephon (0331) 422723 Fax. (0331) 425540
Jember (68118)

Nomor : *019* /J25.2/PG/2000

18 Januari 2000

Lampiran :

Perihal : *Permohonan ijin mengadakan Penelitian*

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan
Koperasi KAREB Bojonegoro

di -

BOJONEGORO.

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan *ijin* mengadakan penelitian untuk memperoleh data :

Nama / NIM : NUR IDA ZAKIATIN / 96 - 1056
Dosen / Mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember
A l a m a t : RT.17 RW.IV Ngumpak Dalem, Dander Bojonegoro
Judul Penelitian : Hubungan Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja
Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Buruh Wanita
(Studi Penelitian Di Koperasi "KAREB" Kabupaten
Bojonegoro).
Di Daerah : Kabupaten Bojonegoro
Lama Penelitian : 6 (enam) Bulan

Untuk pelaksanaan *penelitian* tersebut di atas, mohon bantuan serta perkenan Saudara untuk memberikan ijin kepada dosen / Mahasiswa tersebut dalam mengadakan *penelitian* sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas perkenan dan bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan Kepada Yth.

1. Sdr. Dekan Fakultas
Universitas Jember
2. Dosen / Mahasiswa ybs.



KOPERASI KAREB

Koperasi Karyawan Kedrying Bojonegoro
Jl. Jen. Basuki Rachmad 7 Bojonegoro
Telp. (0353) 881675, 881139, Fax. 881032

SURAT KETERANGAN

No.127/ Kop/III/2000

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa, Mahasiswa
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember,

N a m a : Nur Ida Zakiatin

Alamat : Ds. Ngumpak RT 17, RW IV Dander Bojonegoro

No.Induk : 96 - 1056

Jurusan : Ilmu Kesejahteraan Sosial

telah melaksanakan tugas kerja praktek di perusahaan kami pada tanggal
20 Desember 1999 s/d 25 Maret 2000 dengan baik

Demikian surat keterangan ini untuk digunakan seperlunya.

Bojonegoro, 24 Maret 2000

KOPERASI KAREB



Direktur Umum,

Sedyo Oetomo