

HUBUNGAN ANTARA JAMINAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN KAMPANYE

(Studi Deskriptif Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)
PG. Ngadirejo Kediri)

S K R I P S I

Dilajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial
Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial
Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh ;

Giyarto

NIM : 970910301242

Pembimbing

Drs. Husni Abdul Gani, MS

NIP. 131 274 728

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

2001

Asal		5
Terima	09 NOV 2001	Klass 361
No. Induk	10 236 998	GIY h

MOTTO

Tujuan Kita bekerja yakni memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan/orang lain/klien/pengunjung yang dengan demikian anda akan mencapai tujuan akhir anda (kepuasan kerja dan peningkatan kemampuan/jenjang karier).

(Gito, 2001)

Apa yang kita dapatkan dalam hidup ini tergantung dari persiapan yang kita lakukan, untuk sukses atau gagal. Jangan membuang waktu yang berharga. Gunakan untuk meraih pengetahuan dan kekuatan, kekayaan yang tak akan pernah bisa dirampas dari kita.

(Intisari, Desember 2000)

PERSEMBAHAN

Terlalu sulit untuk menggambarkan rasa terima kasih dan sembah sujudku kepada bapak dan ibu, hanya sepenggal kata yang baru bisa aku berikan, biarlah menjadi gambaran yang abadi tentang cinta dan kasih sayang seorang anak kepada bapak dan ibu selamanya. Karya tulis ini, khusus kupersembahkan untuk:

Bapak dan ibu tercinta yang senantiasa tak lelah-lelahnya mendoakan untuk segala kesuksesanku.

Kakakku Samiati dan adikku Mamik, yang selalu memberikan dorongan dan semangat.

Dik Wiwit, yang senantiasa membantu, menemani dan yang selalu menghiburku tatkala sedang sedih atau ragu.

Almamaterku semoga tetap berkembang selalu.

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Sidang Panitia Penguji
guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan
Gelara Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

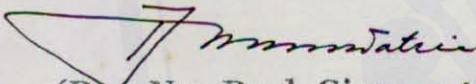
Pada

Hari : Jum'at
Tanggal : 21 September 2001
Pukul : 08.00. BBWI
Tempat : Kampus FISIP UNEJ

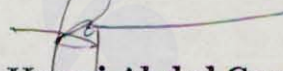
Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris



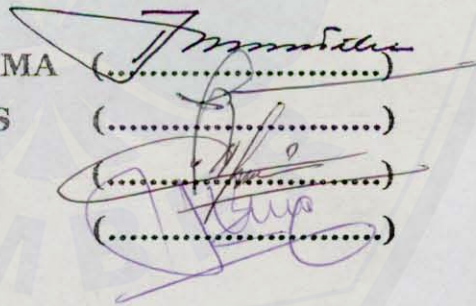
(Dra. Nur Dyah Gianawati, MA)
NIP. 131 471 998



(Drs. Husni Abdul Gani, MS)
NIP. 131 274 728

Anggota Penguji

1. Dra. Nur Dyah Gianawati, MA
2. Drs. Husni Abdul Gani, MS
3. Drs. Hadi Prayitno, MSi
4. Drs. Pairan, MSi



Mengetahui

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER



Dekan

Drs. H. Moch. Toerki
NIP. 130 524 832

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Hubungan Antara Jaminan Sosial Dengan Kesejahteraan Karyawan Kampanye (Studi Deskriptif di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri)".

Penulisan skripsi ini dalam rangka untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Penulis menyadari bahwa untuk mencapai tujuan ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, pada saat mencari, mengumpulkan, menyusun serta mengolah data yang diperoleh, baik bantuan berupa materiil maupun spiritul. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Husni A. Gani, MS selaku dosen pembimbing sekaligus ketua jurusan, yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran membimbing serta mendorong dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Elly Suhartini, Msi selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan selama penulis menuntut ilmu di jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial.
3. Bapak Prof. Drs. H. Moh. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember khususnya jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial yang telah memberikan bimbingan selama penulis belajar.
5. Bapak Khoiri, selaku pembimbing lapangan di PG. Ngadirejo Kediri atas segala bantuan yang diberikan demi kelancaran proses penelitian.
6. Teman-temanku seperjuangan KS'97, Ulin, Sutik, Gembul, Lukito, Reni, Yuli dan semuanya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas masukan-masukannya terhadap skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

Digital Repository Universitas Jember

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan khususnya bagi pengembangan Ilmu Kesejahteraan Sosial.

Jember, September 2001.

Penulis



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Karyawan Kampaye PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri	34
Tabel 2. Populasi Sasaran	35
Tabel 3. Tehnik Proportional Random Sampling	37
Tabel 4. Daftar Jumlah Karyawan Kampaye PG. Ngadirejo Kediri Keadaan 31 Juli 2001	41
Tabel 5. Tingkat Pendidikan Karyawan Kampaye PG. Ngadirejo Kediri Keadaan 31 Juli 2001	41
Tabel 6. Tingkat Umur Karyawan Kampaye PG. Ngadirejo Kediri Keadaan 31 Juli 2001	42
Tabel 7. Usia Responden	61
Tabel 8. Pendidikan Terakhir Responden	62
Tabel 9. Masa Kerja Responden	63
Tabel 10. Jumlah Anggota Keluarga Responden	64
Tabel 11. Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan	66
Tabel 12. Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja	68
Tabel 13. Jaminan Sosial Bantuan Kematian	69
Tabel 14. Pemenuhan Kebutuhan Pangan	70
Tabel 15. Pemenuhan Kebutuhan Papan	71
Tabel 16. Pemenuhan Kebutuhan Sandang	72
Tabel 17. Pemenuhan Kebutuhan Kesehatan	73
Tabel 18. Hubungan Antara Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan Dengan Kesejahteraan Karyawan Kampaye	75
Tabel 19. Hubungan Antara Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan Kampaye	76
Tabel 20. Hubungan Antara Jaminan Sosial Bantuan Kematian Dengan Kesejahteraan Karyawan Kampaye	77

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Hasil Rekapitulasi Skor Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan
3. Hasil Rekapitulasi Skor Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja
4. Hasil Rekapitulasi Skor Jaminan Bantuan Kematian
5. Hasil Rekapitulasi Skor Kesejahteraan Karyawan Kampanye
6. Hasil Rekapitulasi Hubungan Antara Jaminan Sosial dengan Kesejahteraan Karyawan Kampanye
7. Struktur Organisasi PG. Ngadirejo Kediri
8. Peta Wilayah PG. Ngadirejo Kediri
9. Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian UNEJ
10. Surat Ijin Penelitian dari PTPN X (Persero)
11. Surat Keterangan Penelitian dari PG. Ngadirejo Kediri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
DAFTAR ISI	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan	6
1.4 Pokok Bahasan	7
1.5 Tinjauan Pustaka	10
1.5.1 Jaminan Sosial	10
A. Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan	11
B. Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14
C. Jaminan Sosial Bantuan Kematian	19
1.5.1 Kesejahteraan Karyawan	21
A. Pemenuhan Kebutuhan Pangan	23
B. Pemenuhan Kebutuhan Sandang	24
C. Pemenuhan Kebutuhan Papan	24
D. Pemenuhan Kebutuhan Kesehatan	25
1.6 Hipotesa	26
1.7 Definisi Operasional	26
1.7.1 Jaminan Sosial	27

A. Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan	27
B. Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja	28
C. Jaminan Sosial Bantuan Kematian	29
1.7.2 Kesejahteraan Karyawan	30
A. Pemenuhan Kebutuhan Pangan	30
B. Pemenuhan Kebutuhan Papan	31
C. Pemenuhan Kebutuhan Sandang	32
D. Pemenuhan Kebutuhan Kesehatan	32
1.8 Metodologi Penelitian	33
1.8.2 Lokasi Penelitian	34
1.8.3 Penentuan Populasi	34
1.8.4 Penentuan Sampel	36
1.8.5 Pengumpulan Data	38
1.9 Metode Analisa Data	38

BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Keadaan Umum Perusahaan	39
2.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan PG. Ngadirejo Kediri	39
2.2 Keadaan Karyawan	41
2.2.1 Jumlah Karyawan	41
2.2.2 Tingkat Pendidikan Karyawan	41
2.2.3 Tingkat Umur Karyawan	41
2.3 Struktur Organisasi Perusahaan PG. Ngadirejo	42
2.4 Jaminan Sosial Yang di Berikan Kepada Karyawan Kampanye	54
2.4.1 Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan	55
2.4.2 Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja	57
2.4.3 Jaminan Sosial Bantuan Kematian	58

BAB III KARAKTERISTIK RESPONDEN

3.1 Usia Responden	60
3.2 Pendidikan Terakhir Responden	61
3.3 Masa Kerja Responden	63
3.4 Jumlah Anggota Keluarga Responden	63

BAB IV HUBUNGAN ANTARA JAMINAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN KAMPANYE

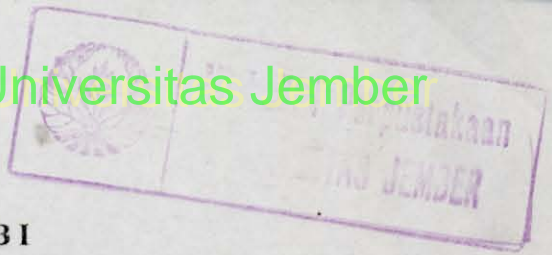
4.1 Pengantar	65
4.2 Jaminan Sosial (variabel x)	66
4.2.1 Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan	66
4.2.2 Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja	67
4.2.3 Jaminan Sosial Bantuan Kematian	68
4.3 Kesejahteraan Karyawan (variabel y)	69
4.3.1 Pemenuhan Kebutuhan Pangan	69
4.3.2 Pemenuhan Kebutuhan Papan	70
4.3.3 Pemenuhan Kebutuhan Sandang	72
4.3.4 Pemenuhan Kebutuhan Kesehatan	73
4.4 Hubungan Antara Jaminan Sosial Dengan Kesejahteraan Karyawan Kampanye	74
4.5 Hubungan Antara jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan Kampanye	75
4.6 Hubungan Antara Jaminanan Sosial Bantuan Kematian Dengan Kesejahteraan Karyawan Kampanye	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia membuat barang dan jasa yang diperlukan mereka untuk hidup. Tanah, modal dan teknologi merupakan alat untuk produksi. Dengan demikian manusia dalam hal ini harus memainkan peranan utama di dalam memanfaatkan nilai-nilai dari ketiga sistem tersebut.

Oleh karena itu didalam pelaksanaan proses produksi perusahaan, faktor manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan penting selain faktor modal, tanah, teknologi dan sebagainya. Manning (1984:29) berpendapat bahwa, "Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi, sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air dan sebagainya". Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang.

Dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di luar maupun didalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat".

Disini tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi dan dilihat sebagai prioritas diatas modal, tanah dan teknologi. Oleh karena itu suatu perusahaan harus dapat memanfaatkan karyawan sebaik-baiknya dan memenuhi segala kebutuhan-kebutuhannya. Apabila ditinjau dari segi kepentingan karyawan, pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Para karyawan akan mempunyai dorongan didalam dirinya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan ditempat mereka bekerja, sehingga kebutuhan dirinya dan keluarganya terpenuhi.

Pada setiap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut mempunyai motivasi kerja yang cukup baik didalam pelaksanaan tugas sehari-hari

yang dibebankan kepada mereka. Pada umumnya motivasi kerja seorang karyawan ini akan ditentukan oleh intensitas motifnya. Dengan demikian di dalam rangka usaha untuk mengadakan peningkatan motivasi kerja karyawan perusahaan ini, maka perusahaan seharusnya dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan apa yang diperlukan oleh para karyawan, atau sesuatu yang sekiranya akan dapat dijadikan sebagai pendorong terhadap para karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Salah satu dari penjelasan-penjelasan yang terkenal tentang kebutuhan karyawan dan tingkatan-tingkatannya di kembangkan oleh Maslow yang dikutip oleh As'ad (1988:128) adalah:

1. Physiological Needs (kebutuhan yang bersifat biologis)
Misalnya: sandang, pangan, dan tempat berlindung, sex dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada sejak manusia dilahirkan kebumi.
2. Safety Needs (kebutuhan rasa aman)
Jika ini dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggalkan sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.
3. Social Needs (kebutuhan-kebutuhan sosial)
Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan untuk berprestasi.
 - d. Kebutuhan untuk ikut serta (sense of participation)
4. Esteem Needs (kebutuhan akan harga diri)
Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan berprestasi, akan tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.
5. Self Actualization (ingin berbuat yang lebih baik)
Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh karena itu pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

Sejalan dengan kebutuhan-kebutuhan diatas manajemen perusahaan selayaknya dapat melihat kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, dan memenuhi sesuai dengan kebutuhannya. Dengan demikian usaha untuk mempertinggi tingkat motivasi kerja para karyawan akan mencapai sasaran yang dikehendaki oleh perusahaan dan tercapainya kesejahteraan karyawan serta peningkatan produktivitas kerja.

Setiap perusahaan selain mengharapkan hasil kerja dari karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dan memberi daya perangsang yang berupa pemenuhan kebutuhan materi dan non materi. Dengan demikian secara tidak langsung karyawan mempunyai hubungan yang produktif dengan perusahaan, dan sudah sewajarnya jika karyawan mendapat perhatian dan perlindungan serta pemeliharaan kesejahteraan.

Pengertian kesejahteraan sosial dalam Undang-Undang No.05 Tahun 1974 pasal 2 ayat (1) dijelaskan bahwa:

Kesejahteraan sosial adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spirituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban sesuai dengan Pancasila.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kesejahteraan sosial adalah melalui jaminan sosial. Menurut Undang-Undang No. 06 Tahun 1974 pasal 2 ayat (4) Jaminan Sosial adalah: "Keseluruhan sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warganegara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial".

Banyak perusahaan-perusahaan yang telah memiliki program kesejahteraan karyawan yang berupa jaminan sosial karyawan, karena jaminan sosial ini merupakan hak dari setiap karyawan. Siagian (1985:161) berpendapat: "Para karyawan merasa berhak atas jaminan sosial yang mereka pandang sebagai bagian dari sistem imbalan yang komprehensif dan tidak terbatas hanya pada gaji dan upah saja".

Jaminan sosial karyawan merupakan usaha untuk kesejahteraan karyawan dimana karyawan tidak hanya menerima gaji saja, tetapi juga perlindungan dan rasa aman dilingkungan kerja. Selain itu sebagai usaha memberi daya perangsang bagi karyawan agar tumbuh semangat kerja sehingga tanggungjawab yang dibebankannya dapat dilaksanakan dengan baik.

Dengan demikian apabila perusahaan mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi, maka banyak keuntungan yang dapat diambil. Dalam kaitan ini Nitisemito (1984:160) mengatakan bahwa: "Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan". Dengan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. hal ini semua diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos perunit dapat diperkecil.

Apabila perusahaan menginginkan karyawan bekerja dengan lebih baik perlu diusahakan semaksimal mungkin agar perusahaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Zainun (1984:11) berpendapat bahwa: "Kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan pegawai itu merupakan kekuatan pendorong bagi mereka untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Setiap pegawai akan berusaha mengejar dan mewujudkan tujuan pemenuhan kebutuhan dan kepentingan itu". Usaha-usaha mengejar keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan tersebut akan memberi manfaat kepada perusahaan.

Dengan adanya jaminan sosial karyawan diharapkan dapat menciptakan ketenangan kerja dan tercipta kesejahteraan karyawan yang pada saatnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Simanjuntak (1987:56) mengatakan bahwa: "Perbaikan dibidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menimbulkan motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan, adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh hingga hari tua, merupakan daya dorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja".

Dengan demikian adanya jaminan sosial karyawan diharapkan dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja, serta motivasi dan semangat kerja yang merupakan daya pendorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja, terutama bagi karyawan kampanye yang secara nyata hanya bekerja pada saat-saat tertentu (musim giling). Perlu diketahui bahwa keberadaan karyawan kampanye dalam lingkup proses produksi di PG. Ngadirejo Kediri sebagai daya pendukung sangatlah dibutuhkan, karena tanpa adanya karyawan kampanye jalannya aktivitas produksi tidak akan bisa berjalan dengan lancar. Walaupun mereka (karyawan kampanye) hanya bekerja disaat pabrik giling saja, tapi posisi mereka dalam perusahaan PG. Ngadirejo Kediri sangat menentukan. Maka dari itulah penulis tertarik untuk menelitinya guna mengetahui bagaimana balasan jasa dari perusahaan terhadap karyawan kampanye sebagai upaya peningkatan kesejahteraannya melalui jaminan sosial yang diberikan. Sebab perhatian dari perusahaan terhadap tingkat kesejahteraan karyawannya secara tidak langsung akan mendorong motivasi kerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk memilih judul, "Hubungan antara jaminan sosial dengan kesejahteraan karyawan kampanye yang merupakan studi diskriptif pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri".

Adapun dasar pertimbangan obyektif penulis memilih judul penelitian tersebut masih erat kaitannya dengan disiplin ilmu yang penulis tekuni, yaitu Ilmu Kesejahteraan Sosial dan memilih lokasi di PG. Ngadirejo Kediri, karena pabrik gula tersebut salah satu yang terbesar di Jawa Timur, yang mana membutuhkan tenaga kerja yang banyak terutama tenaga kerja kampanye

1.2 Perumusan Masalah

Dalam setiap penulisan ilmiah harus ditetapkan dulu permasalahan apa yang akan diteliti. Seperti yang dikatakan oleh Nazir (1988:33) tentang masalah:

Masalah timbul karena adanya tantangan, adanya kesangsian ataupun kebingungan kita terhadap suatu hal atau fenomena, adanya kemendoan arti (ambiguity), adanya halangan atau rintangan, adanya celah (gap) yang telah ada maupun yang akan ada. Penelitian diharapkan dapat memecahkan masalah-masalah itu, atau sedikit-sedikitnya menutup celah yang terjadi.

Lebih lanjut Ali (1984:31) memberikan pengertian masalah sebagai berikut: "Pada hakekatnya masalah itu merupakan segala bentuk pertanyaan yang perlu dicari jawabannya atau segala bentuk hambatan, rintangan atau kesulitan yang muncul pada suatu bidang yang perlu dihindari atau disingkirkan".

Titik tolak dari pengertian diatas, yang dimaksud dengan masalah adalah suatu kesulitan, halangan dan kesukaran yang selalu ada dalam upaya mencapai tujuan dan yang perlu mendapatkan pemecahan melalui penelitian yang rasional.

Dengan melihat uraian yang telah dijelaskan dimuka maka pemenuhan jaminan sosial bagi karyawan merupakan faktor yang sangat penting, baik untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja juga untuk kelangsungan atau keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan produksi secara maksimal. Maka dengan demikian penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: "Bagaimanakah hubungan antara jaminan sosial terhadap kesejahteraan karyawan kampanye di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri?"

1.3 Tujuan dan Kegunaan

Setiap pelaksanaan penelitian pasti akan mempunyai suatu tujuan dan kegunaan. Demikian pula dalam penelitian ini dimana penulis bertujuan ingin mengetahui tentang hubungan jaminan sosial terhadap kesejahteraan karyawan kampanye di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri.

Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama Ilmu Kesejahteraan Sosial.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi peneliti lain yang hendak meneliti permasalahan yang sejenis.
3. Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan koreksi bagi PG. Ngadirejo Kediri tentang pemberian jaminan sosial khususnya kepada karyawan kampanye.

1.4 Pokok Bahasan

Agar tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh dan tidak terjerumus dalam suatu permasalahan yang lebih luas maka pokok bahasan ini sangat diperlukan dalam suatu penelitian. Disamping itu pokok bahasan berfungsi untuk mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang dimaksud peneliti, seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1984:8) bahwa: "Fungsi pokok bahasan adalah untuk mencegah timbulnya kerancuan penelitian".

Dalam hal pergerakan para pelaksana kerja agar mereka mau bekerja dengan bersungguh-sungguh, maka manajemen perusahaan mempunyai peran yang cukup menentukan dalam memberikan motif-motif tertentu kepada karyawan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan para karyawan agar mendapatkan ketenangan dan kepuasan dalam bekerja. Usaha untuk merealisasikan hal tersebut adalah dengan menciptakan kesejahteraan bagi karyawan. Program-program kesejahteraan telah mengalami perkembangan yang meluas, karena manajemen perusahaan sudah selayaknya kalau mereka memikirkan kesejahteraan karyawannya, sebagaimana seorang ayah memikirkan kesejahteraan anaknya. Program pemberian jaminan sosial bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk kesejahteraan karyawan.

Kebijaksanaan jaminan sosial karyawan ini diberikan sebagai tambahan terhadap kebijaksanaan gaji atau upah. Jadi disamping upah atau gaji yang diberikan, perusahaan memberikan upah service untuk menambah kegiatan dan kegairahan kerja.

Sebagai tenaga kerja karyawan sudah selayaknya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan tujuan mencapai kesejahteraan diri dan keluarganya. Di lain pihak perusahaan harus memperhatikan keadaan karyawan dan memberikan kesejahteraan bagi karyawan melalui jaminan sosial, karena tanpa melalui jaminan sosial perusahaan akan mengalami hambatan dalam pelaksanaan produksinya karena produktivitas kerja karyawan menurun. Sebab perusahaan tidak didirikan untuk memenuhi kebutuhan perorangan akan tetapi juga berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan melalui produktivitas. Produktivitas tenaga kerja mencerminkan produktivitas perusahaan, karena

meningkatnya produktivitas tenaga kerja berarti meningkatnya produktivitas perusahaan.

Sesuai dengan rumusan permasalahan diatas, maka yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini akan penulis jelaskan lebih lanjut yang berkenaan dengan variabel penelitian. Maka penulis menjelaskan lebih lanjut tentang bentuk-bentuk jaminan sosial oleh Wursanto (1983:55) dikelompokkan dalam tiga bagian:

1. Jaminan sosial yang menyangkut kesejahteraan ekonomi karyawan. Yang termasuk kedalam program ini adalah pemberian pensiun, uang pesangon dan jasa, pemberian kredit maupun ASTEK yang terdiri dari asuransi kecelakaan kerja, asuransi kematian, tabungan hari tua dan program pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
2. Jaminan sosial yang menyangkut pemberian hiburan dan rekreasi. Yang termasuk kedalam program ini adalah olahraga, kesenian, dama wisata bersama maupun peringatan hari-hari besar agama.
3. Jaminan sosial yang bersifat pemberian tambahan fasilitas. Yang termasuk kedalam program ini adalah pemberian fasilitas perumahan, kesehatan seperti penyediaan poliklinik dan dokter yang telah ditunjuk perusahaan, fasilitas pendidikan berupa penyediaan perpustakaan untuk menambah pengetahuan karyawan dan penyediaan kafetaria.

Hal ini sangat erat hubungannya dengan program pemerintah yaitu program jamsostek yang bersumber pada Undang-undang No. 3 Tahun 1992, yang menyatakan bahwa program jamsostek merupakan program pemerintah yang bertujuan memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabat sebagai manusia dalam mengatasi resiko-resiko yang timbul dalam hubungan kerja, yang dimaksud dengan perlindungan dasar adalah perlindungan secukupnya yang dapat menjangkau seluruh lapisan tenaga kerja. Oleh karena itu sistem penyelenggaraan program jamsostek berlaku prinsip gotong royong, yang sehat membantu yang sakit, yang muda membantu yang tua dan mereka yang berpenghasilan tinggi membantu mereka yang berpenghasilan rendah.

Lebih lanjut Kosidin (1999:185) menerangkan tentang jaminan sosial bagi karyawan kampanye yaitu:

1. Jaminan pemeliharaan kesehatan, merupakan jaminan bagi karyawan beserta keluarga yang menderita sakit, hamil atau bersalin.

2. Jaminan sosial tenaga kerja, yang mencakup:
 - a. Jaminan hari tua, merupakan jaminan bagi tenaga kerja sebagai bekal pada saat memasuki usia tua atau pensiun.
 - b. Jaminan kecelakaan kerja, merupakan jaminan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dalam hubungan kerja.
 - c. Jaminan kematian, merupakan jaminan bagi karyawan yang meninggal dunia bukan dalam hubungan kerja.
3. Kesempatan membeli gula, merupakan jaminan bagi karyawan kampanye selama musim giling diberikan kesempatan membeli gula sebanyak 15 Kg/orang/bulan dengan harga yang paling dasar yang pembayarannya dipotong melalui gaji.
4. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan jaminan yang diberikan kepada setiap karyawan kampanye yang bekerja ditempat yang dianggap berbahaya diberikan alat-alat keselamatan kerja yang disediakan perusahaan.
5. Bantuan kematian, merupakan jaminan bagi karyawan yang meninggal baik masih dalam ikatan kerja atau karena kecelakaan kerja yang diberikan kepada karyawan kampanye diluar dari jaminan JAMSOSTEK.

Dari penjelasan tersebut akhirnya penulis dapat menentukan batasan-batasan tentang program jaminan sosial karyawan yang berkenaan dengan penelitian ini yaitu terfokus pada jaminan sosial yang berupa:

1. Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan.
2. Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
3. Jaminan Sosial Bantuan Kematian

Sedang yang dimaksud dengan karyawan, penulis memberi batasan pada karyawan kampanye yang menjadi tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri. Adapun pengertian dari karyawan kampanye adalah karyawan yang dipekerjakan dalam musim giling pabrik gula, yang tugasnya berkaitan dengan kepentingan giling pabrik gula, yang pekerjaannya di mulai dari tebu pertama diterima di emplasemen sampai dengan tebu terakhir digiling, termasuk penyelesaian, yang gajinya di bayar secara bulanan. Dan selama perusahaan membutuhkan untuk pekerjaan giling, diprioritaskan untuk mempekerjakan karyawan kampanye yang sudah bekerja pada musim giling sebelumnya.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada kesejahteraan masyarakat dimana dilihat dari pemenuhan materi secara lahirnya, maka

dijelaskan pula konsep mengenai kesejahteraan masyarakat. Demikian pula dijelaskan oleh Hutabarat (1981:143) sebagai berikut:

Masyarakat sejahtera adalah masyarakat yang dapat terpenuhinya kebutuhan materiil dan spirituil. Kebutuhan materiil adalah kebutuhan sandang, papan, pangan, biaya kehidupan, pendidikan dan lain-lain. Kebutuhan spirituil adalah kebutuhan-kebutuhan untuk menghayati hakekat agama, falsafah, ilmu pengetahuan, seni budaya dan sebagainya. Bilamana kita telah mencapai keseimbangan untuk memenuhi kebutuhan hidup materiil dan spirituil maka barulah kita bisa mencapai kehidupan yang kita idamkan.

Sedangkan untuk memudahkan penelitian ini kami membatasi pengukuran pada tingkat kesejahteraan karyawan yaitu pada kebutuhan dasar atau pokok dan kebutuhan sosial. Dengan demikian dalam penelitian ini tingkat kesejahteraan diukur dari materi secara lahirnya yaitu:

1. Kebutuhan Pangan
2. Kebutuhan Sandang
3. Kebutuhan Papan
4. Kebutuhan Kesehatan

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Jaminan Sosial

Konsep jaminan sosial menurut Flippo yang dikutip oleh Budiarsi (1995:14) adalah: "Jaminan sosial merupakan imbalan tak langsung yang merupakan bentuk kompensasi di luar upah yang sering disebut *fringe benefit* atau *employee benefit*".

Istilah jaminan sosial adalah studi tentang konsekuensi sosial dari proses produksi suatu perusahaan. 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 resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunya 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.

Berhubungan dengan jaminan sosial Shofia (1995:52) mengemukakan bahwa:

Jaminan sosial itu sendiri pada dasarnya merupakan alat untuk memberikan pelayanan-pelayanan pada karyawan dalam rangka memelihara sikap karyawan yang baik terhadap kerja dan lingkungan kerjanya. Jadi jaminan sosial meliputi segala kegiatan perusahaan untuk kepentingan-kepentingan karyawannya yaitu segala pemberian tunjangan ataupun fasilitas-fasilitas tanpa memperhatikan prestasi kerja yang dihasilkan.

Sesuai dengan pokok bahasan diatas bahwa jaminan sosial yang berkenaan dengan penelitian ini adalah:

A Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan

Setiap orang dalam masa hidupnya pasti pernah mengalami sakit berikut segala penderitaan yang dihadapi pada waktu sakit tersebut. Dalam pengertian jaminan sosial, sakit merupakan keadaan sementara yang berakhir pada kesembuhan, cacat tetap atau kematian. Pembiayaan yang timbul guna menanggulangi risiko sakit tersebut akan berupa pemeliharaan kesehatan untuk pengobatan dan perawatan, tunjangan sakit untuk mengganti hilangnya penghasilan dan dalam tenaga kerja wanita juga tunjangan serta pemeliharaan kehamilan.

Para karyawan 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 dibidang kesehatan.

Kertonegoro (1982:170) berpendapat bahwa, "Kesehatan merupakan suatu keadaan yang sangat diperlukan bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas kewajibannya dengan semangat dan produktivitas yang tinggi". 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.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan (rehabilitatif). Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6 % dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3 % sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anak sebayak-banyaknya 3 orang. Jaminan ini meliputi:

- a. Perawatan rawat jalan tingkat pertama.
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan.
- c. Rawat nginap.
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.
- e. Penunjang diagnostik.
- f. Pelayanan khusus.
- g. Pelayanan gawat darurat.

(Pasal 3 ayat (1) jo. Pasal 35 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993)

Dalam penyelenggaraan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib:

- a. Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta.
- b. Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, suami atau isteri, anak-anak, harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Pelaksanaan pelayanan jaminan kesehatan dimulai dari pelayanan kesehatan tingkat pertama yang ditunjuk oleh badan penyelenggara. Jika diperlukan

pemeriksaan tingkat lanjutan, bagi tenaga kerja, suami atau isteri atau anak-anak, pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama harus memberikan surat rujukan kepada pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditunjuk.

Pelayanan kesehatan tingkat pertama atau tingkat lanjutan memberikan surat rujukan dalam hal tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak-anak memerlukan pelayanan penunjang diagnostik atau rawat nginap. Jika tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak-anak memerlukan pelayanan gawat darurat dapat langsung memperoleh pelayanan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit terdekat dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan.

Bagi tenaga kerja atau isteri tenaga kerja yang memerlukan pemeriksaan kehamilan dan atau persalinan memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan dari rumah bersalin yang ditunjuk. Jika terjadi persalinan yang sulit maka tenaga kerja atau isteri tenaga kerja dapat dirujuk ke rumah sakit.

Tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak-anak tenaga kerja mendapatkan resep obat, harus mengambil obat tersebut pada apotik yang telah ditunjuk dengan menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan. Apotik harus memberikan obat yang diperlukan oleh tenaga kerja atau suami atau isteri atau anak-anak tenaga kerja sesuai dengan standar obat yang berlaku. Jika obat yang dibutuhkan diluar standar yang berlaku, maka selisih biaya obat tersebut ditanggung sendiri oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (pasal 9 dan 10). Yang dimaksud dengan higene perusahaan dan kesehatan kerja dalam undang-undang tersebut, sebagaimana dinyatakan dalam penjelasannya adalah:

Lapangan kesehatan yang ditujukan kepada pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat yang memenuhi norma-norma higene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat-syarat kesehatan bagi perumahan tenaga kerja.

Lebih lanjut menurut Suma'mur (1967:02) hakekat dari kesehatan dalam suatu perusahaan adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, pekerja-pekerja bebas. Dengan demikian dimaksudkan untuk kesejahteraan tenaga kerja.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan kepada meningginya efisiensi dan daya produktivitas faktor manusia dalam produksi.

Bagi pengusaha atau perusahaan dalam memberikan jaminan sosial kesehatan dapat ditempuh dengan dua cara, yaitu:

1. Dengan dipertanggungjawabkan kepada badan penyelenggara dalam hal ini PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk karyawan perusahaan swasta dan PT. ASKES untuk pegawai negeri.
2. Dengan menyelenggarakan sendiri, tetapi dengan syarat jaminan kesehatan harus dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar serta wajib melapor ke Departemen Tenaga Kerja dan badan Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK), jumlah tenaga kerja dan keluarganya yang mendapat pelayanan kesehatan.

Dengan mengetahui fungsi dari jaminan kesehatan maka diharapkan dengan adanya jaminan sosial kesehatan berupa balai pengobatan serta rawat inap bagi karyawan yang sakit khususnya karyawan kampaye di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri, agar karyawan terjaga kesehatannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya menjadi lebih baik. Oleh karena itu kesehatan merupakan salah satu usaha yang mendorong seseorang untuk lebih baik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Maka adanya jaminan sosial perawatan kesehatan adalah sangat penting bagi karyawan.

B Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(a) Keselamatan Kerja

Perlindungan bagi karyawan khususnya terletak pada penjagaan dan pengawasan agar karyawan terhindar dari kecelakaan yang mungkin terjadi sebagai akibat keadaan kerja, keadaan kerja yang mana dapat timbul disebabkan oleh berprosesnya hal-hal yang menunjang produksi, misalnya manusia, bahan-bahan yang dipergunakan, mesin-mesin dan sebagainya. Karena itu maka keadaan tempat kerja harus diusahakan sedemikian rupa sehingga para karyawan yang

bekerja di tempat itu benar-benar dalam keadaan aman, sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tentram.

Pasal 9 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok mengenai Tenaga Kerja menyatakan bahwa, "Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama". Untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja tersebut maka pemerintah melakukan upaya pembinaan norma dibidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri. Hal ini secara tegas dinyatakan pada pasal 10 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969.

Atas dasar itu maka dikeluarkanlah Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan dibidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu Veiligheids Reglement Stbl. No. 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang-undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerjapun akan tercapai.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena didalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya; hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (perusahaan) dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan. Dimana yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian dibidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja atau perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Sedangkan yang bertugas mengawasi atas ditaati atau tidak peraturan perundang-undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah:

1. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga kerja.
2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tenaga teknik berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Orang yang bertanggungjawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja atau perusahaan atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang:
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - b. Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya

- d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk empat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 - e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga kerja setempat.
 - g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Dari sudut si tenaga kerja, juga mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ini. Kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku ditempat atau perusahaan yang bersangkutan.

Hak-hak tenaga kerja adalah:

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

(b) Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan kesehatan kerja, adalah:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi Kesehatan Kerja Tenaga Kerja, adalah:

1. Faktor fisik, yang dapat berupa:
 - a. Suara yang terlalu bising.
 - b. Suhu terlalu tinggi atau terlalu rendah.
 - c. Penerangan yang kurang memadai.
 - d. Ventilasi yang kurang memadai.
 - e. Radiasi.
 - f. Getaran mekanis.
 - g. Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah.
 - h. Bau-bauan ditempat kerja.
 - i. Kelembaban udara.

2. Faktor kimia, yang dapat berupa:
 - a. Gas/uap.
 - b. Cairan.
 - c. Debu-debuan.
 - d. Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain.
 - e. Bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun.
3. Faktor biologis, yang dapat berupa:
 - a. Bakteri virus.
 - b. Jamur, cacing dan serangga.
 - c. Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja.
4. Faktor faal, yang dapat berupa:
 - a. Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja.
 - b. Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja.
 - c. Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk.
 - d. Proses, sikap atau cara kerja yang monoton.
 - e. Beban kerja yang melampaui batas kemampuan.
5. Faktor psikologis, yang dapat berupa:
 - a. Kerja yang dipaksa atau dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan.
 - b. Suasana kerja yang tidak menyenangkan.
 - c. Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai.
 - d. Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

C. Jaminan Sosial Bantuan Kematian

Kematian (tepatnya kematian prematur atau kematian relatif muda) mengakibatkan jenis kerugian finansial bagi keluarga-tanggungannya. Pertama, terhentinya kemampuan untuk memperoleh penghasil dari almarhum. Kedua, timbulnya biaya perawatan sewaktu sakit dan biaya penguburan.

Secara umum kematian yang mendapatkan santunan atau bantuan adalah tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menaggulangi meringankan beban keluarga yang

ditinggalkan dengan cara pemberian bantuan santunan biaya pemakaman. Menurut Husni (2000:120) Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

Dalam pasal 22 Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 di sebutkan bahwa: Jaminan kematian dibayar sekaligus (lumpsum) kepada janda atau duda atau anak yang meliputi:

- a. Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah)

Jika janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus ke bawah dan garis lurus keatas dihitung sampai dengan derajat kedua.

Menurut Kosidin (1999:185) besarnya bantuan kematian adalah:

1. Jika meninggal dunia masih dalam ikatan kerja, kepada janda atau ahli warisnya diberikan bantuan pemakaman sebesar satu bulan gaji dan uang duka sebesar tiga bulan gaji.
2. Jika meninggal dunia karena kecelakaan kerja, kepada janda atau ahli warisnya diberikan bantuan pemakaman sebesar satu bulan gaji dan uang duka sebesar 3x3 bulan gaji.

Ketiga jaminan sosial tersebut diatas merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk dipenuhi demi kelangsungan hidup pekerja mengingat jaminan sosial tersebut berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik yang merupakan kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar ini dipertegas dan dijelaskan oleh Sumardi (1985:2) yaitu:

1. Terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang, papan atau perumahan dan perawatan sederhana.
2. Terbukanya kesempatan luas untuk memperoleh berbagai jasa, pendidikan dan kesehatan.
3. Terjaminannya hak untuk memperoleh kesempatan kerja yang produktif (termasuk menciptakan sendiri) yang memungkinkan adanya balas setimpal untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.
4. Terjaminnya adanya partisipasi dalam kehidupan, misalnya dalam kegiatan pembangunan atau organisasi.

Dengan dipenuhinya jaminan sosial pekerja terutama yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia ini, jelas secara langsung atau tidak langsung

akan membawa dampak positif dalam upaya menciptakan kesejahteraan hidup pekerja. Menurut Fatimah (1984:24) Kesejahteraan adalah, "Menggambarkan kemajuan atau kesuksesan didalam hidup baik secara materiil, mental spirituil dan sosial secara seimbang, sehingga menimbulkan ketentraman hidup dan ketenangan hidup, sehingga dapat menyongsong kehidupan mendatang dengan gembira dan optimal".

1.5.2 Kesejahteraan Karyawan

Sejalan dengan arah pembangunan manusia seutuhnya pembangunan keluarga diorientasikan pada pola kehidupan keluarga sejahtera. Menurut Hutabarat (1981:143) yang dimaksud dengan masyarakat sejahtera adalah :

Masyarakat sejahtera adalah masyarakat yang dapat terpenuhi kebutuhan materiil dan spirituil. Kebutuhan materiil adalah kebutuhan sandang, papan, pangan, biaya kehidupan, pendidikan dan lain-lain. Kebutuhan spirituil adalah kebutuhan-kebutuhan untuk menghayati hakekat agama, falsafah, ilmu pengetahuan, seni budaya dan sebagainya. Bila mana kita telah mencapai keseimbangan untuk memenuhi kebutuhan hidup materiil dan spirituil maka barulah kita bisa mencapai kehidupan yang kita idamkan.

Adapun konsep mengenai tahapan keluarga menurut tingkat kesejahteraan, (UU No. 10 Th. 1992) adalah sebagai berikut:

1. Keluarga Pra Sejahtera yaitu, tahapan dimana keluarga itu belum mampu memenuhi kebutuhan dasar minimumnya, seperti kebutuhan spiritual, pangan, sandang, papan dan kesehatan.
2. Keluarga Sejahtera I yaitu, keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimal, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan secara sosial psikologisnya. Seperti, kebutuhan akan pendidikan, KB, interaksi dalam keluarga, interaksi dengan lingkungan tempat tinggal dan transportasi.
3. Keluarga Sejahtera II yaitu, kalau keluarga itu selain dapat memenuhi kebutuhan sosial psikologisnya, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan pengembangannya, seperti kebutuhan untuk menabung dan memperoleh informasi.
4. Keluarga Sejahtera III yaitu, keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimum, kebutuhan sosial psikologis dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan pengembangannya, tetapi belum aktif menyumbang dan belum aktif dalam usaha kemasyarakatan dalam lingkungan desa/wilayahnya.
5. Keluarga Sejahtera III Plus yaitu, keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimumnya, kebutuhan sosial

- psikologis, kebutuhan pengembangan dan sekaligus secara teratur ikut menyumbang dalam kegiatan sosial dan aktif pula mengikuti gerakan semacam itu.

Teori lain yang perlu dalam penulisan ini adalah teori tentang kesejahteraan yakni identik dengan kesejahteraan sosial. Secara umum kesejahteraan sosial itu diarahkan sebagai suatu standar hidup yang sejahtera dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang meliputi kebutuhan jasmani, rohani dan sosial. Menurut Friedlander dalam Sumarnonugroho (1987:31) mengemukakan bahwa:

Kesejahteraan sosial adalah sistem yang terorganisasi dari usaha-usaha sosial dan lembaga-lembaga sosial yang ditujukan untuk membantu individu maupun kelompok dalam mencapai standar hidup dan kesehatan yang memuaskan, serta untuk mencapai relasi perseorangan dan sosial yang dapat memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan-kemampuan mereka secara penuh dan untuk mempertinggi kesejahteraan mereka selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakat.

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa kesejahteraan sosial itu mencakup semua bentuk intervensi sosial yang berhubungan langsung dengan upaya peningkatan keadaan yang lebih baik, baik dari segi ekonomi maupun sosial yang ditujukan bagi individu, kelompok maupun masyarakat sebagai suatu kesatuan sehingga dapat tercipta tata kehidupan yang diliputi oleh ketentraman, keselamatan dan kesusilaan.

Menurut Undang-Undang No. 06 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa:

Kesejahteraan sosial adalah tata kehidupan dan penghidupan sosial material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir dan batin, yang memungkinkan bagi setiap ewarganegara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Tata kehidupan sosial yang dimaksud diatas adalah bertujuan untuk memudahkan bagi setiap warganegara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tidak mengalami hambatan dalam melaksanakan fungsi sosial mereka dan tidak terkecuali bagi masyarakat petani di pedesaan.

Menurut Siagian (1989:139) bahwa untuk dapat memahami tentang teori kebutuhan terlebih dahulu akan didefinisikan tentang kebutuhan yaitu, "Keadaan integral dalam diri seseorang yang menyebabkan hasil usaha-usaha tertentu menjadi menarik". Definisi lain menurut Thoha (1981:38) menyebutkan bahwa, "Kebutuhan adalah beberapa pernyataan didalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu berbuat untuk mencapainya sebagai suatu obyek atau hasil".

A Pemenuhan Kebutuhan Pangan

Seperti telah dikemukakan diatas kebutuhan pangan merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi guna kelangsungan hidup manusia seperti yang dikemukakan oleh Pitomo dalam Sumardi dan Evers (1982:30) bahwa, "Kebutuhan yang paling utama, dalam kehidupan adalah kebutuhan pangan". Ini menunjukkan bahwa kebutuhan pangan adalah kebutuhan yang sangat penting bagi seseorang agar bertahan hidup secara layak dan dapat melakukan segala kegiatan dengan baik.

Pemenuhan kebutuhan akan makanan yang di anjurkan di Indonesia menurut Prakoso dkk. (1979:01) mengatakan bahwa standar makanan di Indonesia adalah: makanan biasa mengandung cukup kalori dan zat-zat besi untuk pertumbuhan dan pemeliharaan kesehatan optimal. Pola menu yang dianjurkan di Indonesia adalah empat sehat lima sempurna yang terdiri atas:

1. Makanan Pokok
Bahwa makanan setempat yang mudah didapat atau sesuai dengan selera keluarga seperti: beras, bugur, jagung, sagu, gandum, gaplek, catel atau campuran bahan-bahan lain.
2. Lauk Pauk.
Ikan, telur, daging, ayam, kedelai, kacang tanah dan kacang kering lainnya, tempe, tahu, oncom dan lainnya atau campuran dari bahan-bahan lainnya.
3. Sayuran.
Terutama sayuran yang berwarna seperti: kangkung, bayam, buncis, kacang panjang, wortel, sawi dan sebagainya atau campuran dari bahan-bahan lain.
4. Buah-buahan.
Dapat diperoleh menurut musim seperti: pisang, pepaya, sawo, mangga, jambu biji dan sebagainya.
5. Susu.

Pendapat tersebut memberikan penjelasan mengenai menu makanan empat sehat lima sempurna beserta bahan makanan dari masing-masing unsur menu makanan yang seharusnya dikonsumsi oleh seseorang atau keluarga.

B Pemenuhan Kebutuhan Sandang

Pemenuhan kebutuhan sandang merupakan kebutuhan pokok bagi kehidupan manusia. Sandang merupakan sesuatu yang melekat dan milik manusia, baik dilihat dari segi keindahan, dan segi manusia sebagai makhluk yang berbudaya. Kebutuhan sandang merupakan salah satu kebutuhan pokok selain kebutuhan pangan dan perumahan yang tidak kalah penting dalam hal pemenuhannya. Hal ini berarti bahwa kebutuhan pakaian merupakan kebutuhan pokok yang tidak bisa ditunda lagi.

C Pemenuhan Kebutuhan Perumahan

Mengenai pemenuhan kebutuhan perumahan, menurut Budiharjo (1983:140) bahwa, "Perumahan adalah salah satu bentuk kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh setiap manusia setelah kebutuhan akan pangan dan sandang". Sedangkan Sumardi dan Evers (1985:221) memberikan pengertian tentang perumahan sebagai berikut:

Perumahan bukan hanya mengandung arti sebagai tempat tinggal melainkan merupakan satuan yang kompleks, melibatkan beberapa unsur kebutuhan yang mewujudkan bukan hanya kebutuhan biologis saja tetapi juga berbagai kegiatan sosial, ekonomi dan sebagainya. Suatu pemukiman dapat dilihat sebagai suatu dunia tersendiri dimana para warganya menemukan identitas mereka, merasa aman, merasa menjadi makhluk sosial dan tempat mereka menyalurkan nilai-nilai untuk berkembang biak menyambung keturunannya.

Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa perumahan merupakan suatu kebutuhan pokok bagi manusia disamping pangan dan sandang. Setiap manusia selalu bercita-cita untuk memilikinya. Selanjutnya menurut Kasim dalam Sumardi dan Evers (1982:33) menyatakan bahwa, "Keadaan rumah seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan sehat atau tidaknya kondisi suatu keluarga. Seseorang dapat membuat rumah tempat tinggal sesuai dengan tingkat pendapatannya". Kepemilikan rumah di masyarakat dapat dibedakan menurut kepermanenan bangunan rumah menjadi tiga tipe yaitu rumah permanen, semi

permanen dan non permanen. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Manalu dkk (1990:28) yang membedakan rumah menjadi tiga yaitu:

1. Bangunan permanen
Konstruksi dari dinding dan tembok, kerangka beton bertulang, lantai tegel, teraso atau dapat disamakan dengan itu, atap genteng kodok, sirap, langit eternit, semua bahannya mempunyai kualitas baik, bangunannya lengkap dengan dapur, kamar mandi dan WC, serta memiliki perlengkapan listrik dan saluran air minum.
2. Bangunan semi permanen
Konstruksi sebagian dari tembok, sebagian papan atau seluruhnya dinding papan, kerangka kayu, lantai semen, tegel biasa, langitan bambu, atap genteng, bangunannya lengkap dengan dapur, kamar mandi dan WC, serta memiliki perlengkapan listrik dan saluran air minum atau sumur serta pelaksanaan pembangunannya baik.
3. Bangunan non permanen
Konstruksi darurat dengan kerangka bambu, lantai semen atau tanah, atap genteng daun dan perlengkapan atas pelaksanaan seadanya.

D Pemenuhan Kebutuhan Kesehatan

Kesehatan merupakan unsur yang sangat penting bagi kehidupan seseorang, karena sehat tidaknya seseorang akan menentukan gerak atau aktivitas seseorang itu sendiri. Oleh karena itu kesehatan mutlak diperlukan bagi setiap orang.

Agar seseorang dapat hidup dengan sehat, dia harus selalu membiasakan hidup disiplin dalam segala aktivitas atau kegiatan yang dilakukan dalam kesehariannya. Misalnya membiasakan diri makan tepat pada waktunya, olah raga secara teratur, cukup istirahat, dan lain sebagainya.

Namun masih banyak lagi dari mereka yang pada akhirnya harus berobat, meskipun sudah berusaha hidup dalam kedisiplinan, ini dapat dikarenakan oleh faktor alam antara lain cuaca buruk yang dapat menyebabkan daya tahan tubuh berkurang. Dan cara seseorang dalam mengobati dirinya sangat berbeda-beda, karena setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda didalam mengobati dirinya sendiri maupun keluarganya.

1.6 Hipotesa

Hipotesa penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang ditelitinya, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Menurut Mely G. Tan. Yang dikutip oleh Koentjaraningrat (1980:36) mengatakan bahwa, "Hipotesa ini mempunyai sifat yang sementara yang berarti bahwa hipotesa dapat diganti dengan hipotesa yang lebih tepat".

Selanjutnya oleh Singarimbun (1983:21) memberikan batasan hipotesa sebagai berikut, "Hipotesa adalah kesimpulan sementara atau proposisitentif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian hipotesa adalah jawaban yang sifatnya masih sementara.

Dengan uraian diatas maka yang menjadi hipotesa dalam penelitian ini adalah: " Makin tinggi tingkat jaminan sosial yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan kampaye".

1.7 Definisi Operasional

Guna menghindari keanekaragaman pemahaman serta mempertegas aspek-aspek yang akan diteliti dan untuk memudahkan peneliti mengumpulkan data guna menguji hipotesa perlu kiranya dirumuskan definisi operasional mengenai konsep-konsep utama yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Koentjaraningrat (1991:35) "Definisi operasional adalah mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk-konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya oleh peneliti lain".

Jaminan sosial yang harus disediakan oleh pengusaha adalah hendaknya jangan diartikan semata-mata hanya untuk memenuhi kepentingan para pekerja, tetapi harus pula diartikan sebagai usaha untuk menjaga dan mempertahankan kegiatan produksi, hubungan harmonis yang telah dibina antara pekerja dan pengusaha itu sendiri, sehingga hubungan kerjasama untuk menciptakan keberhasilan dan keuntungan bersama tersebut dapat tercapai.

Untuk pengukurannya penulis menetapkan secara keseluruhan untuk indikator jaminan sosial adalah sebagai berikut:

1. Apabila responden menjawab a maka nilainya 3.
2. Apabila responden menjawab b maka nilainya 2.
3. Apabila responden menjawab c maka nilainya 1.

1.7.1 Jaminan Sosial (x)

Secara umum yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah merupakan suatu alat untuk memberikan pelayanan-pelayanan pada karyawan atau individu yang berupa tunjangan ataupun fasilitas-fasilitas seperti jaminan sosial pemeliharaan kesehatan, jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan bantuan kematian atau yang lainnya, tanpa memperhatikan prestasi kerja yang dihasilkan.

A Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan yang dimaksud disini adalah pemberian pemeliharaan kesehatan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pengobatan atau perawatan rawat jalan tingkat pertama, rawat inap ataupun pemeriksaan dan pertolongan kehamilan tanpa adanya pungutan biaya kepada karyawan.

1. Perawatan rawat jalan tingkat pertama adalah pelayanan pemeliharaan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan di poliklinik perusahaan yang berkisar pada pemberian imunisasi pada bayi, anak dan ibu, pemeriksaan dan pengobatan gigi dan pemberian obat-obatan dengan berpedoman kepada obat esensial nasional plus atau generik.
2. Rawat inap yaitu, suatu pelayanan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada karyawan yang sakitnya tidak bisa disembuhkan atau ditangani oleh poliklinik perusahaan sehingga harus dirawat di Rumah Sakit. Dan jaminan ini berkisar pada tindakan medis, pemeriksaan dokter dan pemberian obat-obatan DOEN PLUS atau generik.
3. Pertolongan kehamilan diberikan kepada isteri karyawan, dan berkisar pada pertolongan persalinan oleh dokter atau bidan, perawatan ibu dan bayi serta rujukan ke Rumah Sakit atau Rumah sakit Bersalin.

Maka total skor jawaban responden yang tertinggi untuk indikator jaminan sosial pemeliharaan kesehatan dengan 3 item adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan sosial pemeliharaan kesehatan tinggi, apabila responden mendapatkan perawatan jalan tingkat pertama di poliklinik, rawat inap dan mendapatkan pertolongan kehamilan bagi isteri karyawan yang melahirkan.
- b. Jaminan sosial pemeliharaan kesehatan sedang, apabila responden hanya mendapatkan pelayanan perawatan jalan tingkat pertama dan pengobatan di poliklinik perusahaan serta rawat inap di rumah sakit yang dirujuk oleh perusahaan.
- c. Jaminan sosial pemeliharaan kesehatan rendah, apabila responden hanya mendapatkan pelayanan perawatan jalan tingkat pertama dan pengobatan di poliklinik perusahaan saja.

B Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut Husni (2000:100) keselamatan dan kesehatan kerja diartikan, "Sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja". Pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat berupa penyediaan alat-alat keselamatan kerja bagi karyawan yang bekerja di tempat yang berbahaya dan memberikan tempat kerja yang sehat.

1. Penyediaan alat-alat keselamatan kerja.

Alat - alat keselamatan kerja yang dimaksud adalah semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang dianggap berbahaya bagi seluruh karyawan dapat berupa: masker, sarung tangan, pelindung dada, helm dan lain sebagainya.

2. Tempat Kerja yang sehat.

Menurut Husni (2000:106) kesehatan kerja adalah, "Bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal". Dan yang dimaksud dengan tempat kerja yang sehat adalah tempat kerja yang cukup udara, cukup penerangan (sinar matahari), tidak lembab dan lain sebagainya.

Maka total skor jawaban responden yang tertinggi untuk indikator jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja dengan 2 item adalah sebagai berikut.

- a. Jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, apabila responden memperoleh alat-alat keselamatan kerja dan bekerja pada tempat kerja yang sehat.
- b. Jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja sedang, apabila responden memperoleh alat-alat keselamatan kerja dan bekerja pada tempat kerja yang kurang sehat atau sebaliknya.
- c. Jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja rendah, apabila responden tidak memperoleh alat-alat keselamatan kerja dan bekerja pada tempat kerja yang kurang sehat.

C Jaminan Sosial Bantuan Kematian.

Tenaga kerja yang meninggal dunia baik masih dalam ikatan kerja dengan perusahaan maupun karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu di perlukan suatu jaminan sosial bantuan kematian dalam rangka meringankan beban keluarga baik berupa bantuan biaya pemakaman ataupun berupa santunan uang duka.

1. Biaya pemakaman, menurut Kosidin (1999:185) dalam Peraturan Perusahaan Karyawan tetap dan Karyawan Kampanye Pabrik Gula PT. Perkebunan Nusantara X (Persero), pasal 11 ayat (3) mengatakan, "bahwa bila karyawan kampanye meninggal dunia baik masih dalam ikatan kerja atau karena kecelakaan kerja mendapatkan bantuan pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji".
2. Santunan uang duka, menurut Kosidin (1999:185) dalam Peraturan Perusahaan Karyawan tetap dan Karyawan Kampanye Pabrik Gula PT. Perkebunan Nusantara X (Persero), pasal 11 ayat (3) mengatakan, "Bahwa bila karyawan kampanye meninggal dunia, masih dalam ikatan kerja mendapatkan bantuan santunan uang duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji dan bila

meninggal karena kecelakaan kerja mendapatkan bantuan santunan uang duka sebesar 3x3 bulan gaji”.

Maka total skor jawaban responden yang tertinggi untuk indikator jaminan sosial bantuan kematian dengan 2 item adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan sosial bantuan kematian tinggi, apabila responden meninggal dunia baik masih dalam ikatan kerja atau karena kecelakaan kerja mendapatkan bantuan biaya pemakaman dan santunan uang duka.
- b. Jaminan sosial bantuan kematian sedang, apabila responden meninggal dunia baik masih dalam ikatan kerja atau meninggal karena kecelakaan kerja hanya mendapatkan santunan uang duka saja.
- c. Jaminan sosial bantuan kematian rendah, apabila responden meninggal dunia baik masih dalam ikatan kerja atau karena kecelakaan kerja tidak mendapatkan bantuan biaya pemakaman dan santunan uang duka.

1.7.2. Kesejahteraan Karyawan (y)

Menurut Hutabarat (1981:143) yang dimaksud dengan masyarakat sejahtera adalah:

Masyarakat yang dapat terpenuhi kebutuhan materiil dan spirituil. Kebutuhan materiil adalah kebutuhan pangan, papan, sandang, kesehatan, pendidikan...

Untuk pengukuran menurut Arikunto (1991:192) tentang penentuan skor yaitu, "Jika tinggi dengan skor 3, sedang dengan skor 2 dan rendah dengan skor 1".

A Pemenuhan Kebutuhan Pangan

Pemenuhan kebutuhan akan makanan yang di anjurkan di Indonesia menurut Prakoso dkk. (1979:01) mengatakan bahwa standar makanan di Indonesia adalah: makanan biasa mengandung cukup kalori dan zat-zat besi untuk pertumbuhan dan pemeliharaan kesehatan optimal. Pola menu yang dianjurkan di Indonesia adalah empat sehat lima sempurna yang terdiri atas:

1. Makanan Pokok

Bahwa makanan setempat yang mudah didapat atau sesuai dengan selera keluarga seperti: beras, bugur, jagung, sagu, gandum, gaplek, catel atau campuran bahan-bahan lain.

2. Lauk Pauk.
Ikan, telur, daging, ayam, kedelai, kacang tanah dan kacang kering lainnya, tempe, tahu, oncom dan lainnya atau campuran dari bahan-bahan lainnya.
3. Sayuran.
Terutama sayuran yang berwarna seperti: kangkung, bayam, buncis, kacang panjang, wortel, sawi dan sebagainya atau campuran dari bahan-bahan lain.
4. Buah-buahan.
Dapat diperoleh menurut musim seperti: pisang, pepaya, sawo, mangga, jambu biji dan sebagainya.
5. Susu.

Maka penulis mengkatagorikan pemenuhan kebutuhan pangan berdasarkan pada komposisi makanan yang setiap hari dikonsumsi oleh keluarga tersebut.

- a. Tinggi, apabila keluarga makan 3 kali sehari sesuai dengan empat sehat lima sempurna (nasi, sayur mayur, lauk pauk, buah-buahan dan susu).
- b. Sedang, apabila keluarga makan 3 kali sehari dengan komposisi makanan nasi, sayur mayur, lauk pauk dan kadang-kadang ditambah buah-buahan.
- c. Rendah, apabila keluarga makan 3 kali sehari atau kurang namun susunan makan setiap hari hampir tidak memenuhi empat sehat (nasi, sayur mayur dan lauk pauk).

B Pemenuhan Kebutuhan Papan

Tidak dapat dipungkiri bahwa perumahan merupakan suatu kebutuhan pokok bagi manusia di samping pangan. Menurut Kasim dalam Sumardi dan Evers (1982:33) menyatakan bahwa, "Keadaan rumah seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan sehat atau tidaknya kondisi suatu keluarga". Selanjutnya Manalu dkk (1990:28) membedakan rumah menjadi tiga yaitu, "rumah permanen, semi permanen dan non permanen". Maka penulis mengkatagorikan pemenuhan kebutuhan papan berdasarkan kepemilikan rumah, yaitu:

- a. Tinggi, apabila responden memiliki bangunan rumah bertipe permanen.
- b. Sedang, apabila responden memiliki bangunan rumah bertipe semi permanen.
- c. Rendah, apabila responden memiliki bangunan rumah bertipe non permanen.

C Pemenuhan Kebutuhan Sandang

Sandang merupakan sesuatu yang melekat dan milik manusia, baik dilihat dari segi keindahan dan segi manusia sebagai makhluk yang berbudaya. Kebutuhan sandang merupakan salah satu kebutuhan pokok selain kebutuhan pangan dan perumahan yang tidak kalah penting dalam hal pemenuhannya. Hal ini berarti bahwa kebutuhan sandang merupakan kebutuhan pokok yang tidak bisa ditunda lagi. Pemenuhan kebutuhan sandang sesuai dengan tahapan tingkat keluarga menurut BKKBN yaitu keluarga sejahtera I, keluarga sejahtera II dan keluarga sejahtera III yang ukurannya disesuaikan dengan kemampuan keluarga membeli pakaian adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi, apabila dalam satu tahun mereka dapat membeli pakaian dua kali atau lebih dan mempunyai beberapa macam pakaian seperti: pakain bekerja, pakaian sehari-hari, pakaian berpergian dan pakaian sekolah (untuk anak-anak) yang penggunaannya disesuaikan dengan kondisi dan masih dalam kondisi baik.
- b. Sedang, apabila membeli paling kurang satu stel pakaian dalam setahun terakhir dan pakaian yang dimiliki yaitu pakaian bekerja, pakaian sehari-hari, pakaian berpergian dan pakaian sekolah (untuk anak-anak) yang penggunaannya disesuaikan dengan kondisi dan masih dalam kondisi baik.
- c. Rendah, apabila dalam satu tahun mereka belum tentu dapat membeli pakaian atau mereka akan membeli pakaian apabila, pakaian yang dimiliki sudah tidak layak pakai dan pakaian yang mereka miliki hanya beberapa potong saja yaitu pakaian bekerja, pakaian sehari-hari, pakaian berpergian dan pakaian sekolah (untuk anak-anak) yang penggunaannya disesuaikan dengan kondisi.

D . Pemenuhan Kebutuhan Kesehatan

Seperti halnya yang tersirat dalam Sistem Kesehatan nasional (SKN) dalam Redjeki (1997) bahwa, "Arti dan kedudukan pembangunan kesehatan nasional dapat dilihat dari perannya di dalam memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, yang penting bagi pengembangan sumber daya manusia. Dengan manusia yang cerdas dan sehat maka pembangunan akan dapat terlaksana sesuai dengan cita-cita bangsa".

Adapun pemenuhan kebutuhan kesehatan yang di maksud di sini adalah disesuaikan dengan kemampuan keluarga mengatasi atau mengobati anggota keluarga yang sakit, yaitu:

- a. Pemenuhan kebutuhan kesehatan tinggi, apabila ada anggota keluarga yang sakit dibawa berobat ke sarana kesehatan modern yaitu puskesmas, dokter dan mantri.
- b. Pemenuhan kebutuhan kesehatan sedang, apabila ada anggota keluarga yang sakit maka diobati sendiri dengan menggunakan obat-obatan modern.
- c. Pemenuhan kebutuhan kesehatan rendah, apabila ada anggota keluarga yang sakit maka diobati memakai sarana kesehatan tradisional yaitu dukun dan menggunakan jamu-jamuan.

Selanjutnya untuk mengukur tingkat kesejahteraan karyawan kampanye penulis menggunakan ukuran sebagai berikut:

1. Tinggi, apabila responden memiliki skor 10 – 12.
2. Sedang, apabila responden memiliki skor 7 – 9.
3. Rendah, apabila responden memiliki skor 4 – 6.

1.8. Metodologi Penelitian

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

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

Adapun metode-metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1.8.1 Lokasi Penelitian

Berkaitan dengan judul penelitian ini maka penulis menentukan lokasi penelitian di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo yang secara geografis, sentral pabrik gula Ngadirejo terletak pada daerah yang cukup strategis yaitu didesa Jambean Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri Jawa Timur dan dipinggir jalan raya yang menghubungkan antara Kabupaten Kediri dan Kabupaten Tulungagung. Adapun alasan penulis menetapkan lokasi penelitian tersebut adalah karena di lokasi penelitian penulis dapat memperoleh data yang relevan berkenaan dengan obyek penelitian yaitu para pekerja kampaye, sehingga hal ini akan mempermudah dan memperlancar proses penelitian.

1.8.2 Penentuan Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi (1991:152) mengatakan bahwa: "Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga". Populasi sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kampaye di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri yang berjumlah 707 karyawan.

Tabel.1 Data Karyawan Kampanye PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Timbangan	27 orang
2.	Karyawan Tanaman	193 orang
3.	Karyawan Intalasi	210 orang
4.	Karyawan Pengolahan	277 orang
Jumlah		707 orang

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri, 2001

Sedangkan populasi sasaran dalam penelitian ini adalah para karyawan dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan Kampanye, adalah karyawan yang diperkerjakan dalam musim giling pabrik gula, yang tugasnya berkaitan dengan kepentingan giling pabrik gula, yang pekerjaannya dimulai dari tebu pertama diterima di emplacement

sampai dengan tebu terakhir digiling, termasuk penyelesaian, yang gajinya dibayar secara bulanan.

2. Sudah menikah, alasan penulis menentukan responden yang sudah menikah, karena karyawan yang sudah menikah mempunyai tanggungan keluarga (misalnya: istri, anak dll) sehingga taraf kesejahteraan keluarga karyawan tersebut dapat diketahui.
3. Kepala keluarga (laki-laki)

Dari kriteria diatas dapat diketahui bahwa karyawan kampanye yang memenuhi syarat yang penulis sebutkan sebanyak 636 karyawan sehingga dari data yang ada, maka penulis akan mengambilnya menjadi populasi sasaran. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 2 Populasi Sasaran

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Timbangan	24 orang
2.	Karyawan Tanaman	174 orang
3.	Karyawan Intalasi	189 orang
4.	Karyawan Pengolahan	249 orang
Jumlah		636 orang

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri, 2001

Untuk memperjelas populasi sasaran maka penulis akan terangkan tentang sub bagian kerjanya.

1. Karyawan kampanye timbangan adalah karyawan yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan tebu pabrik gula di tebang sampai diangkut dan di timbang, membuat laporan jumlah pemasukan tebu setiap hari dan membuat laporan jumlah tebu dari masuk atau mulai giling sampai akhir giling termasuk pekerjaan persiapan tebang.
2. Karyawan kampanye tanaman adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan pembukaan tanah, persiapan tanam dan pemeliharaan tebu pabrik gula sampai tebu siap di tebang sampai pemuatan tebu di atas alat pengangkut.

3. Karyawan kampanye intalasi adalah karyawan yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dalam proses pengilingan, yaitu mengiling tebu dan memisahkan kulit tebu (ampas) dengan air tebu (nira).
4. Karyawan kampanye pengolahan adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam proses produksi, yaitu memproses nira menjadi gula pasir melalui penguapan, pemurnian, presan, masakan, puteran dan sampai akhirnya pada proses pembungkusan gula pasir kedalam kantong plastik (sak).

1.8.3 Penentuan Sampel

Dalam penentuan besarnya sampel belum ada ketetapan dari populasi sampel yang harus diambil. Seperti terdapat dari Kartono (1983:121) mengatakan bahwa, "Pada dasarnya tidak ada ketentuan yang tetap untuk secara mutlak menentukan beberapa persen sampel tersebut harus diambil dari populasi. Namun orang berpendapat bahwa sampel yang berlebihan itu akan lebih baik daripada kekurangan populasi".

Lebih lanjut Hadi (1983:73) menyatakan bahwa, "Sebenarnya tidak ada suatu ketetapan yang mutlak beberapa persen suatu sampel harus diambil dalam populasi, ketidaktetapan yang mutlak ini tidak perlu menimbulkan keragu-raguan pada seseorang atau peneliti".

Berdasarkan pendapat diatas dalam penelitian ini penulis membatasi jumlah sampel yang akan dijadikan responden adalah 50 karyawan selain itu dari segi biaya, tenaga serta waktu lebih dapat dijangkau oleh penulis sehingga dengan mengambil sampel 50 ini dapat dijadikan alasan bahwa jumlah ini ideal untuk mewakili sampel yang akan dijadikan penelitian karena dari jumlah populasi sasaran yang berjumlah 636 orang ini, mereka terdiri dari sub-sub atau unit kerja yang berbeda-beda dengan target kerja yang berbeda pula sehingga dengan mengambil sampel 50 orang tersebut akan mewakili dari unit kerja yang berbeda-beda. Sedang teknik penentuan sampel atau penarikan sampel, maka penulis menggunakan teknik Propotional Random Sampling. Menurut Hadi (1983:81) yang dimaksud dengan propotional random sampling yaitu, "Sampel yang terdiri dari sub-sub sampel yang besar kecilnya sub sampel mengikuti perbandingan

(proporsi) besar kecilnya populasi dan individu-individu yang ditugaskan dalam tiap-tiap sub populasi diambil secara random dari sub populasi”.

Adapun alasan penulis menentukan teknik propotional random sampling karena dalam populasi yang penulis ambil yaitu karyawan kampanye ini masih dibagi-bagi dalam sub-sub populasi yaitu unit kerja dari masing-masing karyawan, sehingga untuk menentukan sampel dari tiap unit ini maka akan mengikuti perbandingan yang sudah penulis tetapkan dan dari tiap unit ini akan diambil secara acak sebagaimana yang tertulis dalam tabel dibawah.

Tabel.3 Teknik Propotional Random Sampling

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Timbangan	$(24:636) \times 50 = 1,8 = 2$ orang
2.	Karyawan Tanaman	$(174:636) \times 50 = 13,7 = 14$ orang
3.	Karyawan Intalasi	$(189:636) \times 50 = 14,4 = 14$ orang
4.	Karyawan Pengolahan	$(249:636) \times 50 = 19,5 = 20$ orang
Jumlah		50 orang

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri, 2001

Setelah mengetahui sampel yang akan diambil dari tiap-tiap bagian unit kerja maka untuk selanjutnya penulis menentukan langkah-langkah yang perlu diambil dalam menentukan respondennya, yaitu:

1. Penulis membuat tabel populasi sasaran seperti yang terlihat dalam tabel 2.
2. Dari tabel populasi sasaran tersebut ditulis nama-nama responden dalam kertas kecil-kecil sesuai dengan unit kerjanya masing-masing.
3. Dari sini penulis akan mengambil secara acak sesuai dengan bagian-bagiannya.

Misalnya:

Unit kerja timbangan dengan populasi sasarnya adalah 24, dibuat kertas kecil yang didalamnya ada nama responden, kemudian dari kertas kecil tersebut diacak dan diambil hanya 2 kertas gulung saja maka responden inilah yang punya hak dan dijadikan sampel oleh penulis. Dan langkah selanjutnya adalah sama dengan melihat unit kerjanya dan beberapa responden yang sudah ditetapkan dalam tabel 3.

1.8.4 Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain:

1. Metode kuesioner

Untuk memperoleh data primer yang mantap dan dijadikan analisa dalam penelitian ini, peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang sebelumnya dipersiapkan terlebih dahulu. Pelaksanaan kuesioner ini, peneliti lakukan dengan memberikan pertanyaan yang berupa tulisan untuk dijawab oleh responden.

2. Metode Observasi

Melalui observasi, penulis langsung menggali data dan informasi mengenai proses pemenuhan jaminan sosial bagi karyawan kampanye di PG. Ngadirejo Kediri dengan cara melakukan pengamatan, pencatatan secara langsung ke lokasi penelitian di dalam mengolah data tersebut. Dari hasil observasi tersebut penulis mendapatkan informasi yang dapat digunakan sebagai landasan untuk mengkaji kegiatan penelitian lebih lanjut.

3. Metode Interview

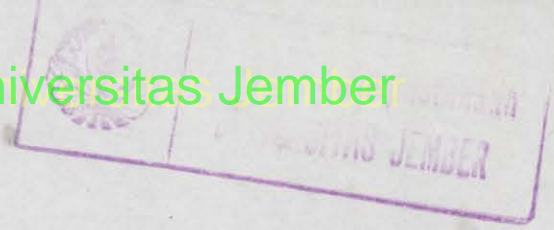
Metode interview dilakukan melalui tatap muka langsung dan mengadakan wawancara secara langsung serta terstruktur atau terfokus sesuai dengan pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian. meskipun dilapangan pertanyaan-pertanyaan terus berkembang.

4. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan pelengkap atas data yang diambil langsung dari responden dengan cara mengumpulkan data-data yang ada dalam buku-buku, literatur, majalah yang terkait dengan masalah diteliti.

1.9 Metode Analisa Data

Menganalisa data-data yang telah terkumpul merupakan kegiatan akhir dalam suatu penelitian. Dalam menganalisa data ini, penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang menggunakan teknik tabulasi silang. Dengan tabulasi silang peneliti dapat mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti.



BAB II

DISKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1. Keadaan Umum Perusahaan

2.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan PG. Ngadirejo

Pada mulanya PPN Gula Ngadirejo terdiri dari PG. Ngadirejo ditambah perusahaan serat (Vezelonderneming) Jengkol dengan demikian riwayat singkat ini meliputi kedua perusahaan tersebut.

Keterangan-keterangan yang dapat dikumpulkan menerangkan bahwa perkebunan Jengkol, didirikan pada tahun 1912 oleh Naalozze Vennootscha Handels Vergining Amsterdam (NV HVA), dengan tujuan mengusahakan tanaman tapioka dan serat. Pada waktu penjajah Jepang masuk Indonesia, perusahaan ini bekerja terus dimana secara operasional diambil alih oleh Jepang hingga tahun 1945 dan setelah Proklamasi Kemerdekaan (1945) di bawah penguasaan Republik Indonesia.

Setelah Agresi Militer Belanda II, perkebunan Jengkol jatuh kembali ketangan tentara-tentara Belanda yang mengembalikannya pada pemilik lama, yakni NV HVA yang juga meneruskan usaha semula dalam penanaman modal tapioka dan serat.

Pada tahun 1953, usaha di bidang tapioka diganti dengan tanaman tebu, kemudian pada tahun 1956 tanaman serat mengalami perubahan yang sama. Dengan demikian sejak tahun 1956, perkebunan Jengkol hanya menangani penanaman tebu yang hasilnya digiling di PG. Ngadirejo yang juga milik NV HVA.

Dalam rangka aksi Irian Barat (akhir tahun 1957), perkebunan Jengkol diambil alih oleh pemerintahan republik Indonesia yang saat itu mengadakan nasionalisasi perusahaan asing c.q. PPN baru, dengan tata susunan koordinasi oleh perwakilan PPN baru Jawa Timur dan termasuk dalam unit gula A. sejak di ambil alih, perkebunan Jengkol masih berdiri sendiri meskipun dibawah pengawasan PG. Ngadirejo.

Digital Repository Universitas Jember

PG. Ngadirejo sendiri didirikan 1912 oleh NV HVA yang bekerja terus menerus, baik selama pendudukan Jepang maupun setelah Proklamasi Kemerdekaan di bawah penguasaan Pemerintah republik Indonesia, c.q. Badan Penyelenggaraan Perusahaan Gula Negara (BPPGN).

Seperti perkebunan Jengkol setelah Agresi Militer Belanda II, PG. Ngadirejo jatuh kembali ketangan Belanda. Dalam rangka aksi Irian Barat (akhir tahun 1957) PG. Ngadirjo diambil oleh Pemerintah Republik Indonesia (PPN baru) dengan tata susunan seperti Perkebunan Jengkol.

Setelah PP No. 166/1961 tertanggal 26 April 1961 mulai berlaku, maka PG. Ngadirejo masuk dalam kesatuan II (Karisedanan Kediri), yang berbadab hukum sendiri. Sementara itu pada tahun 1961, PG. Ngadirejo menerima penggabungan atau peleburan dari perkebunan Serat atau Jengkol.

Dengan di keluarkanya PP No. 01 dan No. 02 tahun 1963 tentang pembentukan badan pimpinan umum (BPU), maka PG. Ngadirejo yang ditambah dengan perkebunan Jengkol dijadikan perusahaan negara yang berbadan hukum sendiri. Dan pada tahun 1968 dengan adanya PP No.14 tahun 1968 tentang pembentukan Direksi PN Perkebunan (PNP), maka PP No. 01 dan No. 02 tahun 1963 dinyatakan tidak berlaku atau dibubarkan.

Dalam PP No. 23 tahun 1973 (L.N No 29 tahun 1973) diadakan penggabungan PNP XXI dengan PNP XX II menjadi PT. Perkebunan XXI - XXII (Persero) dimana PG. Ngadirejo dan pabrik-pabrik gula di Karisedenan Surabaya termasuk didalamnya dengan modal seluruhnya dimiliki oleh negara dari kekayaan negara yang dipisahkan. Perlu diketahui bahwa tanaman pokok pada waktu itu terdiri dari tebu giling dan tebu bibit.

Pada perkembangan selanjutnya berdasarkan PP No. 15 tahun 1996 tentang restrukturisasi BUMN melalui Keputusan Menteri Kehakiman No 52.8338 HT. 01.01 tertanggal 11 Maret 1996, PT Perkebunan XXI - XX II (Persero) dilebur dengan PT Perkebunan IX dengan PT. Perkebunan XXVII, Pabrik Karung Pecangaan, Perkebunan Tembakau Klaten menjadi PT, Perkebunan Nusantara X (Persero) dan berkedudukan di Jl. Jembatan merah No.3 - 5 Surabaya.

2.2 Keadaan Karyawan.

2.2.1 Jumlah Karyawan

Keadaan karyawan kampanye PG. Ngadirejo Kediri sampai dengan bulan Juli 2001, berjumlah 707 karyawan. Berikut ini akan penulis kemukakan dalam tabel 4 daftar jumlah karyawan kampanye PG. Ngadirejo Kediri :

**Tabel 4 Daftar Jumlah Karyawan Kampanye PG. Ngadirejo Kediri
Keadaan pada 31 juli 2001**

No	Unit Kerja	Karyawan	Karyawati	Total
1	Timbangan	24	3	27
2	Tanaman	183	10	193
3	Intalasi	210	-	210
4	Pengolahan	277	-	277
Jumlah		694	13	707

Sumber : PG. Ngadirejo Kediri, 2001.

2.2.2 Tingkat Pendidikan Karyawan.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan kampanye PG. Ngadirejo Kediri, berikut ini dapat dilihat dalam tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5 Tingkat Pendidikan Karyawan Kampanye PG. Ngadirejo Kediri.
Keadaan pada 31 juli 2001**

No	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan Karyawan				Jumlah
		Sarjana	SLTA	SLTP	SD	
1	Timbangan	1	24	1	1	27
2	Tanaman	-	86	37	70	193
3	Intalasi	-	60	41	109	210
4	Pengolahan	-	64	80	133	277
Jumlah		1	234	159	313	707

Sumber : PG. Ngadirejo Kediri, 2001

2.2.3 Tingkat Umur Karyawan

Untuk mengetahui tingkat umur atau usia karyawan kampanye PG. Ngadirejo dapat dilihat dalam tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6 Tingkatan Umur karyawan Kampanye PG. Ngadirejo Kediri
Keadaan pada 31 juli 2001

Umur (TH)	Karyawan	Karyawati	Total
0 - 25	37	-	37
26 - 30	68	7	75
31 - 35	114	-	114
36 - 40	154	6	160
41 - 45	122	-	122
46 - 50	119	-	119
51 - 55	80	-	80
Jumlah	694	13	707

Sumber: PG. Ngadirejo Kediri, 2001

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan Pabrik Gula Ngadirejo.

A. Administrateur.

Tugas Pokok.

1). Bidang Teknis Prosesing.

- a. Mengusahakan tersedianya bahan baku sesuai kapasitas giling pabrik gula untuk jangka pendek maupun panjang, tanpa mengabaikan faktor kesuburan tanah.
- b. Mencapai target produksi dan kapasitas giling dengan efisiensi teknis sesuai standart yang ditentukan bersama dengan Direksi.
- c. Mengusahakan prosesing secara optimal dengan tidak mengabaikan mutu gula dan tetes yang telah ditentukan standartnya.

2). Bidang Keuangan.

- a. Mengkoordinir penyusunan RAB agar tetap isinya dan waktu penyelesaiannya.
- b. Mengendalikan Cash-Flow yang telah disetujui Direksi seefisien mungkin.

3). Bidang Personalia.

- a. Melaksanakan pembinaan mental karyawan dan keluarga.

b. Mengendalikan biaya karyawan sesuai dengan RAB yang telah disetujui dan peraturan-peraturan pemerintah lainnya.

4). Bidang Informasi Management.

a. Menyiapkan laporan-laporan manajemen sesuai peraturan Direksi.

b. Mengumpulkan informasi untuk tujuan evaluasi dan kontrol.

5). Hubungan Masyarakat.

Memelihara hubungan baik dengan Bupati dan Muspida tingkat II.

Wewenang.

a. Menyetujui pengeluaran uang dengan jumlah yang telah disetujui oleh Direksi.

b. Menerima, mempromosikan dan memperhentikan karyawan non staf.

c. Melaksanakan kontrol preventif dan korektif terhadap petugas-petugas dan kewajiban-kewajiban para karyawan.

d. Mengkoordinir dan mendelegir tugas-tugas pada karyawan langsung.

e. Mengusulkan pelaksanaan jenjang karier karyawan staf kepada Direksi.

f. Menetapkan usul pelaksanaan jenjang karier karyawan non staf yang diusulkan oleh kepala-kepala bagian.

B. Kepala Tanaman.

1. Tugas Pokok.

a. Menjamin tersedianya bahan baku tebu sesuai kebutuhan operasional pabrik gula dengan jalan menyusun rencana produksi tebu dan areal untuk jangka pendek dan jangka panjang secara kerjasama dengan instansi lain tingkat kabupaten dan kecamatan (Satpel Bimas, KUD, dan lain-lain).

b. Mengatur pembiayaan dan kelancaran kegiatan dibagian tanaman sedemikian rupa, agar pekerjaan tidak terstagnasi sesuai RAB tanaman.

c. Meningkatkan hasil tebu per ha dan rendemen sebagai akibat hasil penelitian dan pengembangan kultur teknis dan mekanisasi ditempat dimana dianggap perlu.

d. Menjalankan tugas-tugas sebagai wakil Administrateur dengan sebaik-baiknya bila Administrateur berhalangan.

2. Wewenang.

- a. Meyetujui bon-bon permohonan bagian tanaman.
- b. Bila Administrateur berhalangan, mengambil keputusan atas nama Administrateur untuk tugas-tugas rutindi pabrik gula.
- c. Mengambil keputusan yang menyangkut bidang tanaman sejauh tidak bertentangan dengan policy Direksi cq. Administrateur.
- d. Mengambil tindakan tingkat pertama terhadap penyimpangan-penyimpangan di bagian tanaman.

C. Sinder Kepala Kebun Wilayah.

1. Tugas Pokok.

- a. Mengkoordinir pengadaan bahan baku dalam jumlah dan mutu sesuai persyaratan operasional pabrik gula dengan jalan membangkitkan motivasi dan partisipasi para petani dan suplaier tebu serta pemeliharaan hubungan dengan instansi yang bersangkutan.
- b. Sebagai pembantu utama kepala tanaman pabrik gula melaksanakan sebaik-baiknya policy Administrateur dibidang tanaman yang harus dilaksanakan oleh kepala tanaman.
- c. Menjamin bahwa koordinasi pekerjaan kepada kepala para SKW agar tidak menyimpang dari rencana.
- d. Sebagai staf pembantu kepala tanaman pabrik gula menganalisa dan mengevaluasi laporan-laporan bagian tanaman yang disampaikan oleh SKW sebelum diteruskan kepada Administrateur, Direksi atau instansi lainnya.

2. Wewenang.

Wewenang pada Sinder Kepala Kebun Wilayah ini berdasarkan pendelegasian dari kepala tanaman.

D. Sinder Kepala Kebun Wilayah Bidang Tebangan Angkut

1. Tugas Pokok.

- a. Megkoordinir perencanaan jadwal tebangan angkut oleh wakil petani untuk tiap 15 hari sedemikian rupa, agar hasil tebangan mencukupi kapasitas giling secara optimal.

- b. Membantu kepala tanaman dalam menghimpun dan menyiapkan angka-angka RAB yang meliputi kegiatan tebaran dan angkutan sedemikian rupa, agar realisasi anggaran tidak menimbulkan stagnasi pekerjaan.
 - c. Pengendalian dan mengawasi pekerjaan tebaran dan angkutan dengan meningkatkan efisiensi setinggi mungkin.
2. Wewenang.
- a. Mengadakan rapat-rapat rutin dengan kelompok-kelompok tani tentang segala persiapan untuk tebaran dan angkutan.
 - b. Memimpin segala pekerjaan tebaran dan angkutan sesuai policy Direksi yang didelegir kepadanya oleh kepala tanaman.
 - c. Menyetujui pengeluaran barang untuk pekerjaan tebaran dan angkutan.
 - d. Mengambil setiap keputusan yang bersifat peningkatan efisiensi tebaran dan angkutan.

E. Sinder Kepala Kebun Wilayah Bidang Penelitian (HO-Riset)

1. Tugas Pokok.
- a. Menyiapkan dan menyajikan kepada pihak-pihak yang membutuhkan, informasi analisa kemasakan tebu sebagai dasar perencanaan tebang dan angkutan.
 - b. Melakukan penelitian dan pengembangan, baik terhadap bibit tebu, ketahanan terhadap penyakit dan mekanisasi penanaman dan penebaran sedemikian rupa, hingga rendemen tebu makin meningkat.
 - c. Membantu kepala bagian tanaman dalam menghimpun dan menyiapkan angka-angka untuk RAB yang meliputi kegiatan penelitian dan pengembangan sedemikian rupa, agar realisasi anggaran tidak menimbulkan stagnasi pekerjaan.
2. Wewenang
- a. Menentukan rencana penelitian dan pengembangan bibit tebu dan mekanisasi.
 - b. Menentukan rencana penelitian dan pengembangan serta perbaikan ketahanan tebu terhadap penyakit.

F. Sinder Kebun Wilayah.

- 1. Tugas Pokok.
 - a. Menjamin kelancaran suplai tebu dari wilayah yang bersangkutan melalui pembinaan hubungan dan kerja sama yang baik dengan petani.
 - b. Membina hubungan baik dengan instansi-instansi pemerintah dan swasta serta pemuka masyarakat setempat dalam usaha meningkatkan partisipasi dan kelancaran kebutuhan para petani terhadap pelaksanaan program TRI.
 - c. Bersama anggota Satpel Bimas memberi informasi dan penyuluhan kepada para petani untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas penanaman tebu.
- 2. Wewenang.
 - a. Menampung dan memecahkan keluhan-keluhan dan masalah yang diajukan petani sehubungan dengan program penyuluhan dan bimbingan para petani oleh SKW dan memusyawarahkan dengan para petani, KUD dan Satpel Bimas.
 - b. Memecahkan masalah-masalah teknis dibidang tanaman sesuai batas-batas tanggungjawab dan batas-batas wilayah SKW.

G. Kepala Tata Usaha dan Keuangan.

- 1. Tugas Pokok
 - a. Menjamin agar RAB dapat diselesaikan sesuai instruksi dan jadwal yang telah ditentukan oleh Direksi.
 - b. Menjamin menyediakan modal kerja bagi bagian-bagian di pabrik gula sesuai jadwal dan jumlah yang telah disetujui oleh Direksi.
 - c. Mengendalikan realisasi RAB dengan penyimpangan seminimal mungkin.
 - d. Mengarahkan dan menjamin pebukuan pabrik gula secara teliti dan tepat, agar laporan-laporan yang dikehendaki Direksi dan pihak-pihak ketiga lainnya dapat disampaikan tepat waktunya.
 - e. Memelihara disiplin semangat dan kemampuan kerja dari seluruh korps karyawan pabrik gula dalam batas-batas kemampuan perusahaan.
 - f. Mengawasi kegiatan organisasi non dinas yang bekerja dibawah bimbingan pabrik gula agar tidak bertentangan dengan policy Direksi.
- 2. Wewenang

- a. Menyampaikan informasi kepada Administrateur tentang adanya suatu penyimpangan-pentimpangan terhadap RAB di bagian-bagian.
- b. Mengusulkan mutasi dan promosi karyawan bagi TUK.
- c. Mengusulkan kepada Administrateur tentang segala sesuatu menyangkut kepegawaian.
- d. Menyetujui persiapan dan pelaksanaan pengadaan bahan dan barang yang bersifat pembelian lokal setelah disetujui Direksi.
- e. Menyetujui penerimaan dan pengeluaran keuangan rutin perusahaan.

H. Kepala Perencanaan dan Pengawasan

1. Tugas Pokok

- a. Mengatur dan mengkoordinir seluruh pekerjaan penyusunan RAB pabrik gula agar selesai tepat waktu anggaran harus disiapkan untuk Direksi.
- b. Mengatur pembiayaan tiap-tiap bagian agar pelaksanaan tugas tidak terhambat karena belum tersedianya dana yang dibutuhkan.
- c. Mengadakan pengawasan anggaran secara cermat dengan tujuan menjaga agar penyimpangan sekecil mungkin.
- d. Sebagai internal Auditor melakukan pekerjaan pengawasan termasuk verifikasi terhadap pos-pos pembukuan dengan memegang teguh pada syarat-syarat dan prinsip-prinsip legalitas dokumen-dokumen pembukuan.

2. Wewenang

- a. Menghimpun data dan informasi dari bagian-bagian untuk penyusunan RAB.
- b. Menghimpun data dan informasi dari bagian-bagian untuk menyusun PMK.
- c. Menyiapkan data penyimpangan anggaran kepada kepala tata usaha dan keuangan.
- d. Meneliti dan ikut memaraf setiap bukti penerimaan dan pembayaran kas/bank yang sehubungan dengan kegiatan pabrik gula sebelum pelaksanaannya.

I. Kepala Pembukuan dan Keuangan

1. Tugas Pokok.
 - a. Mengadakan persiapan dan penyusunan neraca bulanan agar selesai tepat pada waktunya.
 - b. Mengatur persiapan dan penyusunan neraca tahunan agar selesai tepat pada waktunya.
 - c. Memimpin dan membimbing pekerjaan pembukuan dan keuangan dari seluruh kegiatan pabrik gula secara tertib sesuai prinsip-prinsip pembukuan yang berlaku.
2. Wewenang
 - a. Meneliti dan melaksanakan penerimaan dan pembayaran kas/bank sehubungan dengan kegiatan pabrik gula.
 - b. Mengawasi dan membimbing bawahan untuk mentaati petunjuk dan koordinasi pekerjaan.
 - c. Mengingatkan bagian-bagian lain untuk menyampaikan data pembukuan tepat pada waktunya.

J. Kepala Personalia dan Tenaga Kerja

1. Tugas Pokok
 - a. Membina, melayani hak karyawan dan memelihara semangat serta kondisi karyawan agar senantiasa siap untuk menunaikan tugas-tugas di pabrik gula.
 - b. Menyiapkan komposisi karyawan bulanan dan harian tetap sebagai landasan perencanaan dan penempatan pegawai.
 - c. Menyusun RAB bidang kepegawaian sedemikian rupa, sehingga selesai tepat waktunya dan mengandung unsur-unsur biaya sesuai dengan kenyataan.
 - d. Mengkoordinir kontrol upah dan lembur agar jumlah jam lembur tidak melebihi standart.
2. Wewenang.
 - a. Membina dan mengkoordinir tenaga kerja urusan PTK dalam melakukan tugas masing-masing.

- b. Tersusunnya anggaran belanja pegawai tepat pada waktunya dan selengkap mungkin meliputi keperluan pegawai seluruhnya.
- c. Kontribusi terhadap peningkatan efisiensi perusahaan melalui pengendalian biaya tenaga kerja.
- d. Terpeliharanya motivasi dan disiplin kerja karyawan PTK.

K. Kepala Sekretaris Umum

1. Tugas Pokok.

- a. Menjamin kesesuaian isi surat-surat keluar dengan fakta, syarat-syarat etik dan segi-segi korespondensi.
- b. Mengatur filing surat-surat dan dokumen perusahaan secara teratur dan tertib.
- c. Menjamin kelancaran peredaran surat-surat interen maupun exteren.
- d. Menjamin tersedianya alat-alat tulis, alat-alat kantor, barang-barang cetakan dan lain-lain barang yang bersal dari pembelian lokal sesuai kebutuhan bagian-bagian pabrik gula.
- e. Mengatur dan menjamin penyediaan perlengkapan tim keamanan pabrik gula.
- f. Melayani tamu pabrik gula dengan tidak menyimpang dari petunjuk-petunjuk dan dasar-dasar kebijaksanaan Administrateur melalui kepala tata usaha dan keuangan.

2. Wewenang

- a. Memberi izin tentang penggunaan surat-surat atau dokumen yang disiapkan dalam arsip.
- b. Mengatur pengadaan dan penggunaan alat-alat tulis, mesin kantor dan barang-barang cetakan serta barang-barang lain yang berasal dari pembelian lokal untuk keperluan seluruh pabrik gula.
- c. Mengatur jadwal tugas para pelayanan dan penjaga telepon.

L. Kepala Pabrikasi

1. Tugas Pokok

- a. Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja bagian pabrikasi.

- b. Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan rencana anggaran belanja yang telah disetujui.
 - c. Melaksanakan tercapainya kesempurnaan pemrosesan tebu menjadi gula demi tercapainya atau lebih standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan serta mengikuti pedoman yang berlaku.
 - d. Memelihara kelestarian bagian-bagian pabrikasi agar dapat dipakai kembali untuk masa berikutnya.
 - e. Mengendalikan biaya agar tidak terjadi kebocoran dan pemborosan.
 - f. Mendidik dan melatih anak buah agar mampu bekerja dan berperilaku secara baik.
 - g. Meningkatkan dan menjaga kerjasama dengan seluruh bagian pabrik dan kantor Direksi, instansi luar yang berhubungan kerja dan masyarakat umum.
 - h. Melaksanakan semua kegiatan seefisien dan seefektif mungkin.
2. Wewenang.
- a. Mendelegasikan sebagian tugas kepada bawahan.
 - b. Menerima atau merubah rencana kerja dan rencana anggaran belanja yang diajukan oleh bawahan langsung.
 - c. Mengambil langkah yang dapat dipertanggungjawabkan dalam keadaan yang dapat membahayakan pabrik, lingkungan hidup sekitarnya dan atau jiwa manusia.
 - d. Memakai, menyimpan dan atau melenyapkan bahan kimia.
 - e. Memberikan penilaian hasil kerja anak buah sesuai dengan pedoman yang berlaku.
 - f. Memberikan teguran dan atau peringatan lisan kepada anak buah yang melanggar.
 - g. Mengusulkan kepada Administrateur untuk memberikan penghargaan kepada anak buah yang berprestasi, surat peringatan atau hukuman kepada anak buah yang melanggar dan atau dimutasi.
 - h. Mengangkat, memberhentikan, menentukan jumlah dan lamanya lembur para tenaga kerja sesuai dengan rencana dan peraturan yang berlaku.

M. Ajud Kepala Pabrikasi

1. Tugas Pokok

- a. Mengkoordinir kegiatan bagian laboratorium, timbangan tebu dan gudang hasil.
- b. Membantu tugas pabrikasi dalam bidang :
 - a). penyusunan rencana anggaran belanja dan rencana kerja.
 - b). penyusunan permintaan modal kerja.
 - c). penyusunan program bulanan dalam hal biaya dan hasil produksi.
 - d). pelaksanaan persiapan giling.
 - e). pelaksanaan pemrosesan tebu menjadi gula.
 - f). penyusunan laporan administrasi.
 - g). pembinaan personalia dan penyusunan administrasi personalia.
- c. Mendidik dan melatih anak buah agar mereka mampu bekerja dan berperilaku yang baik.
- d. Meningkatkan dan menjaga kerjasama yang baik dengan bagian-bagian di pabrik dan masyarakat umum.
- e. Menjaga kelestarian semua peralatan dan perlengkapannya yang berada dibawah bagian laboratorium, timbangan tebu dan gudang hasil agar dapat dipakai kembali pada masa yang akan datang.
- f. Mengendalikan biaya agar tidak terjadi kebocoran dan atau pemborosan.
- g. Melaksanakan semua kegiatan seefektif dan seefisien mungkin.

2. Wewenang.

- a. Mendelegasikan sebagian tugasnya kepada anak buah.
- b. Mengambil tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan dalam keadaan yang dapat membahayakan pabrik, lingkungan hidup sekitarnya dan atau jiwa manusia.
- c. Memutuskan dan atau mengesahkan hasil analisa laboratorium sesuai pedoman.
- d. Menerima dan atau merubah hasil tes intalasi berdasarkan pedoman yang telah ditentukan.
- e. Melakukan penilaian terhadap anak buah sesuai pedoman yang berlaku.

- f. Memberi teguran lisan kepada anak buah yang melanggar.
- g. Mengusulkan kepada kepala pabrikasi untuk menambah, mengurangi jumlah tenaga kerja sesuai dengan rencana kerja.
- h. Mengusulkan kepada kepala pabrikasi untuk memberikan penghargaan kepada anak buah berprestasi, surat peringatan atau hukuman kepada anak buah yang melanggar atau dimutasi.

N. Kepala Instalasi

1. Tugas Pokok

- a. Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja bagian instalasi.
- b. Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan rencana anggaran belanja yang telah disetujui.
- c. Mempersiapkan teknis instalasi agar siap pakai pada saat mulai giling.
- d. Melaksanakan tercapainya kesempurnaan kelancaran teknis instalasi sehingga terpenuhi target hasil produksi baik kualitas atau kuantitas.
- e. Menjaga kelestarian bagian-bagian instalasi agar dapat dipakai kembali untuk tahun berikutnya.
- f. Memberikan sebaik mungkin pelayanan permintaan kebutuhan dari seluruh pabrik terhadap bagian-bagian dibawah naungan bagian instalasi.
- g. Mengendalikan biaya agar tidak terjadi kebocoran dan atau pemborosan.
- h. Mendidik dan melatih anak buah agar mereka mampu bekerja dan berperilaku baik.
- i. Meningkatkan dan menjaga kerjasama yang baik dengan seluruh bagian pabrik dan kantor Direksi maupun dengan instansi luar yang berhubungan kerja dan masyarakat umum.
- j. Melaksanakan semua kegiatan seefektif dan seefisien mungkin.

2. Wewenang.

- a. Menerima dan merubah rencana kerja dan rencana anggaran belanja yang diajukan oleh bawahan langsung.
- b. Menghentikan sebagian atau seluruhnya beropersinya instalasi dalam keadaan yang dipandang membahayakan keadaan pabrik, lingkungan sekitarnya atau mengancam jiwa manusia.

- c. Mendelegasikan sebagian tugasnya kepada anak buah.
- d. Memberikan teguran atau peringatan lisan kepada anak buah yang melanggar.
- e. Memberikan penilaian hasil kerja anak buah sesuai pedoman yang berlaku.
- f. Mengangkat, memberhentikan, menentukan jumlah dan lamanya lembur para tenaga kerja sesuai dengan rencana anggaran belanja.
- g. Membagi pekerjaan kepada anak buah sesuai dengan kemampuannya masing-masing.
- h. Mengusulkan kepada Administrateur untuk memberikan penghargaan kepada anak buah yang berprestasi., pemberian surat peringatan atau hukuman kepada anak buah yang melanggar atau dimutasi.

O. Masinis Umum

- 1. Tugas Pokok
 - a. Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja dari bagian umum.
 - b. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan rencana anggaran belanja yang telah disetujui.
 - c. Mempersiapkan loko, lori, pompa, traktor dan perlengkapan lain yang dibutuhkan agar siap pakai pada saat mulai giling dan menjaga kelancaran berfungsinya alat-alat tersebut selama dipakai sesuai ketentuan waktu yang berlaku.
 - d. Menjaga kelestarian seluruh kendaraan, bangunan beserta peralatan dan perlengkapannya yang berada dibawah bagian umum agar dapat dipakai kembali untuk tahun berikutnya.
 - e. Memberikan sebaik mungkin pelayanan permintaan kebutuhan dari seluruh bagian pabrik terhadap bagian-bagian dibawah naungan bagian umum.
 - f. Mengendalikan biaya agar tidak terjadi kebocoran atau pemborosan.
 - g. Mendidik dan melatih anak buah agar mereka mampu bekerja dan berperilaku baik.

- h. Meningkatkan dan menjaga kerjasama yang baik dengan seluruh bagian pabrik, kantor direksi, instansi luar yang berhubungan kerja dan masyarakat umum.
 - i. Melaksanakan semua kegiatan seefektif dan seefisien mungkin.
2. Wewenang
- a. Mendelegasikan sebagian tugas kepada anak buah.
 - b. Mengambil tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan dalam keadaan yang dapat membahayakan pabrik, lingkungan sekitar atau jiwa manusia.
 - c. Menentukan permintaan bagian mana yang harus dilayani lebih dahulu demi tercapainya sasaran perusahaan.
 - d. Mempergunakan mesin, peralatan dan perlengkapan lain untuk kepentingan kelancaran tugas.
 - e. Membuat alat dan suku cadang dengan memakai bahan baku yang tersedia.
 - f. Melakukan penilaian terhadap anak buah sesuai pedoman yang berlaku.
 - g. Memberikan teguran lisan terhadap anak buah yang melanggar.
 - h. Mengusulkan kepada kepala intalasi untuk memberikan penghargaan kepada anak buah yang berprestasi, surat peringatan atau hukuman terhadap anak buah yang melanggar atau dimutasi.

2.4 Jaminan Sosial yang Diberikan Kepada Karyawan Kampanye

Karyawan atau pegawai pada umumnya mendapat upah atau gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku secara umum. Hal inipun sesuai dengan hak dan kewajiban pegawai atau karyawan. Namun demikian selain mendapatkan upah atau gaji, mereka juga memerlukan perhatian dalam hal jaminan sosial. Biasanya jaminan sosial diberikan oleh instansi atau perusahaan untuk menambah kesejahteraan karyawannya atau untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sosial dari karyawan. Dengan diterapkannya jaminan sosial tersebut agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan pula prestasi kerjanya sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik.

Sehubungan dengan hal tersebut maka PG. Ngadirejo memberikan jaminan sosial diantaranya berupa :

1. Jaminan sosial pemeliharaan kesehatan.
2. Jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Jaminan sosial bantuan kematian.

2.4.1 Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan.

Dalam pokok-pokok pembinaan kepegawaian BUN di lingkungan Departemen Perhubungan pasal 16 ayat 1 dan 2 tentang Kesejahteraan Pegawai, disebutkan bahwa:

- (1). Untuk meningkatkan kesejahteraan dan memelihara kesegaran jasmani dan rohani pegawai, Direksi mengatur/menyelenggarakan kesejahteraan pegawai dan kesegaran jasmani dan rohani sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan.
- (2). Kesejahteraan pegawai sebagaimana di maksud dalam ayat (1) antara lain meliputi:
 - a. Tunjangan pangan.
 - b. Tunjangan kesehatan.
 - c. Tunjangan perumahan.
 - d. Tunjangan hari raya keagamaan
 - e. Tunjangan transportasi.

Dari pasal 16 tersebut di atas membuktikan bahwa tunjangan kesehatan merupakan salah satu jaminan sosial yang diberikan oleh PG. Ngadirejo kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, berupa jaminan sosial pemeliharaan kesehatan.

Adapun fasilitas dari PG. Ngadirejo dalam memberikan jaminan sosial pemeliharaan kesehatan adalah sebagai berikut.

1. Karyawan kampanye dan batuhnya mendapatkan perawatan beban perusahaan pada Poliklinik Unit Produksi perusahaan, Puskesmas atau Rumah Sakit Perusahaan atau Rumah Sakit Umum atau Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan selama berada dalam ikatan kerja dengan perusahaan. Dengan

attest dokter Perusahaan dan dengan izin Pimpinan Perusahaan, karyawan beserta batihnya dapat diopname di rumah sakit Perusahaan atau rumah sakit umum atau Puskesmas di kelas rendah. Yang dimaksud dengan batih tersebut diatas adalah :

- a. Seorang istri.
 - b. Anak kandung, anak tiri dan seorang anak angkat yang disahkan oleh Pengadilan Negeri, dengan ketentuan anak-anak tersebut belum mencapai usia 18 tahun atau 25 tahun bagi yang masih sekolah, belum pernah kawin, belum bekerja, belum mempunyai penghasilan sendiri.
 - c. Suami yang tidak mampu mencari nafkah karena cacat jasmani atau rohani, yang harus dinyatakan dengan keterangan dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk.
2. Perawatan atau pengobatan gigi untuk dirinya sendiri.
 - a. Yang menjadi beban perusahaan adalah perawatan atau pengobatan gigi untuk dirinya sendiri di Rumah Sakit Umum atau Puskesmas bukan dokter gigi Praktek Umum dan terbatas pada penambalan sederhana dan pencabutan gigi.
 - b. Pemasangan gigi/geligi palsu tidak menjadi beban Perusahaan.
 3. Biaya angkutan bagi penderita sendiri untuk keperluan berobat ke luar Poliklinik perusahaan ditanggung oleh perusahaan.
 4. Ketentuan perawatan tersebut tidak berlaku untuk penyakit yang diderita karena kesalahan sendiri.
 5. Karyawan kampanye yang di dalam masa giling mengalami kecelakaan kerja dan setelah akhir masa giling belum sembuh, maka biaya perawatannya di luar masa giling tetap menjadi tanggungan Perusahaan yang diperhitungkan dengan santunan dari PT. Astek (Persero).
 6. Istri karyawan kampanye yang melahirkan dalam musim giling/ikatan kerja diberikan bantuan biaya bersalin sebesar Rp. 75.000,00 (tujuh puluh lima ribu rupiah).

2.4.2 Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 9 Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok Mengenai Tenaga Kerja menyatakan bahwa, "Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama". Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu wujud untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, sebab dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka karyawan dalam melakukan kerjanya akan tenang baik mental maupun spiritual sehingga dengan adanya ketenangan dalam bekerja tersebut menyebabkan ketenangan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Begitu juga dengan PG. Ngadirejo Kediri dalam memberikan jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawannya terutama karyawan kampanye. Dalam pemberian jaminan tersebut tidak semua karyawan mendapatkan pelayanan yang sama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja ini. Hal ini di karenakan pihak PG. Ngadirejo lebih memprioritaskan keselamatan dan kesehatan kerja pada bagian-bagian unit kerja yang memang membutuhkan.

Adapun yang mendapatkan prioritas dari PG. Ngadirejo dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Unit kerja bagian pengolahan dengan alat-alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerjanya sebagai berikut:
 - a. Kaca mata putih.
 - b. Masker plastick.
 - c. Sarung tangan kain.
 - d. Sarung tangan karet.
 - e. Sarung tangan kulit.
 - f. Topeng las kepala komplit.
2. Unit kerja bagian tanaman dengan alat-alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerjanya sebagai berikut:
 - a. Kaca mata putih.
 - b. Sarung tangan kulit.

- c. Sepatu.
 - d. Masker kain.
3. Unit kerja bagian intalasi dengan alat-alat perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerjanya sebagai berikut:
- a. Kaca mata putih.
 - b. Pelindung dada.
 - c. Sabuk pengaman.
 - d. Sarung tangan kain.
 - e. Sarung tangan sabest.
 - f. Sarung tangan karet.
 - g. Sarung tangan kulit.
 - h. Topeng las kepala komplit.
 - i. Pelindung telinga
 - j. Masker kain.

2.4.3 Jaminan Sosial Bantuan Kematian

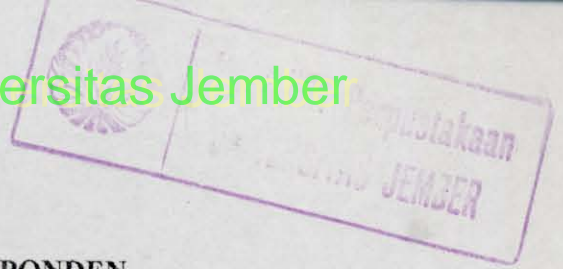
Kematian (tepatnya kematian prematur atau kematian relatif muda) mengakibatkan jenis kerugian finansial bagi keluarga-tanggungannya. Pertama terhentinya kemampuan untuk memperoleh penghasilan dari almarhum. Dan kedua timbulnya biaya perawatan sewaktu sakit dan biaya penguburan. Oleh karena itu pihak PG. Ngadirejo dalam ikut meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan memberikan bantuan kematian.

Menurut Kesepakatan kerja Bersama (KKB) antara Direksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dengan Gabungan Serikat Pekerja PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) menjelaskan bahwa:

1. Bila seorang karyawan kampanye meninggal dunia dan masih dalam ikatan kerja dengan perusahaan, kepada janda atau ahli warisnya diberikan:
 - 1). Bantuan biaya pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji.
 - 2). Uang duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji

2. Bila meninggal karena kecelakaan kerja, kepada janda atau ahli warisnya diberikan:
 - 1). Biaya pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji.
 - 2). Uang duka sebesar 3x3 bulan gaji.
3. Gaji dalam bulan karyawan yang bersangkutan meninggal dunia, dibayar penuh.





BAB III KARAKTERISTIK RESPONDEN

Dalam menjelaskan mengenai karakteristik responden ini terdapat beberapa karakteristik yang perlu dikemukakan. Hal ini adalah merupakan upaya untuk mengetahui latar belakang responden berkenaan dengan pelaksanaan penelitian ini. Adapun karakteristik responden tersebut adalah meliputi:

1. Umur responden.
2. Tingkat pendidikan responden.
3. Lama kerja responden.
4. Jumlah keluarga responden.

Dari semua karakteristik responden yang telah penulis kemukakan tersebut diatas akan di sajikan dalam bentuk tabel-tabel, sehingga akan memudahkan bagi penulis dalam menjelaskan data-data yang telah terkumpul melalui penelitian

Untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang penulis ajukan guna untuk menganalisa data, perlu kiranya penulis menggali beberapa sumber antara lain adalah tentang latar belakang responden yang bersangkutan. Responden yang penulis maksudkan dalam penulisan skripsi ini adalah karyawan kampaye PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Ngadirejo Kediri. Dengan mengambil sampel penelitian sebanyak 50 karyawan. Adapun latar belakang kehidupan responden mencakup usia responden, pendidikan terakhir responden, lama responden bekerja dan jumlah keluarga responden.

3.1 Usia Responden

Dari penelitian ini dapat menjaring responden sebanyak 50 orang yaitu yang merupakan karyawan kampaye PG. Ngadirejo Kediri yang terbagi dalam 4 unit kerja (unit kerja timbangan, tanaman, intalasi dan pengolahan). Dari sejumlah reponden yang berhasil ditemui ternyata usia daripada responden sangat variatif. Adapun usia responden secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 7 Usia Responden

No	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	26 – 30	2	4
2.	31 – 35	14	28
3.	36 – 40	11	22
4.	41 – 45	11	22
5.	46 – 50	6	12
6.	51 – 55	6	12
J u m l a h		50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2001

Dari tabel diatas dapat dibaca bahwa usia responden bervariasi yaitu antara usia 26 tahun sampai usia 55 tahun dengan rincian komposisi usia responden yang terbesar adalah antara 31 – 35 tahun yang berjumlah 14 responden atau sebesar 28 %, urutan kedua diduduki oleh responden yang berusia antara 36 – 40 tahun dan 41 – 45 tahun yang masing-masing berjumlah 11 responden atau 22 %. Pada urutan ketiga ditempati oleh responden yang berusia antara 46 – 50 tahun dan 51 – 55 tahun dengan jumlah 6 orang reponden atau sebesar 12 %. Sedangkan untuk urutan terkecil ditempati oleh responden yang berusia antara 26 – 30 tahun yang berjumlah 2 responden atau sebanyak 4 %.

Berdasarkan data tersebut, dapat dijelaskan bahwa kelompok usia responden yang terbanyak adalah berkisar antara 31 – 35 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 28 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa usia responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif.

Adapun yang menyebabkan perbedaan mencolok pada usia responden terutama pada usia responden antara 26 – 30 tahun sangat besar, karena pada usia 26 – 30 tahun tersebut sebagian besar karyawan kampanye belum menikah.

3.2 Pendidikan Terakhir Responden

Latar belakang pendidikan responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada jenjang pendidikan formal, yang menurut Yusuf (1982:62) dijelaskan bahwa, "Pendidikan formal adalah pendidikan yang

umumnya memiliki jenjang kronologis untuk tingkat-tingkat umum, populasi, sasarnya, dan tingkat-tingkat pengetahuan dan ketrampilan”.

Berdasarkan pendapat tersebut, pendidikan formal responden dalam penelitian ini dapat dibedakan atas jenjang Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi (PT). Untuk mengetahui pendidikan terakhir dari masing-masing responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SD/Sederajat	14	28
2.	SLTP/Sederajat	6	12
3.	SLTA/Sederajat	29	58
4.	Perguruan Tinggi	1	2
J u m l a h		50	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2001

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah di tingkat SLTA (SMA, STM, SMEA) dengan jumlah 29 responden atau sebesar 58 % dan responden tersebut paling banyak bekerja di unit kerja tanaman (tebang angkut).Sedang untuk tingkat pendidikan terbanyak nomor dua adalah ditingkat pendidikan SD sebanyak 14 responden atau 28 % dan pada umumnya mereka bekerja dibagian intalasi karena pada bagian ini tidak diperlukan suatu keahlian tertentu bagi karyawan. Pada tingkat pendidikan SLTP hanya ada 6 responden atau sebesar 12 % dan pada tingkat pendidikan Perguruan Tinggi hanya terdapat 1 responden atau 2 %.

Pada dasarnya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan masing-masing karyawan atau responden yang berkaitan dengan prestasi kerja. Namun berbeda bagi karyawan kampaye di PG. Ngadirejo. Tingkat pendidikan bukanlah dijadikan suatu prioritas untuk mendapatkan suatu tempat yang lebih baik, maksudnya baik responden yang pendidikan SD maupun responden yang

berpendidikan SLTP dan seterusnya mempunyai kedudukan yang sama dan hak yang sama tidak ada suatu pengecualian.

3.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden ini sangat mempengaruhi tingkat keprofesionalan responden dalam pekerjaannya. Untuk dapat mengetahui tentang berapa lama responden telah bekerja di PG. Ngadirejo Kediri dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini.

Tabel 9. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	1 – 5	5	10
2.	6 – 10	14	28
3.	11 – 15	20	40
4.	16 – 20	11	22
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2001

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kebanyakan dari responden telah bekerja antara 11 – 15 tahun yaitu, sebanyak 20 orang atau sebesar 40 %. Kemudian untuk responden yang bekerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 28 %, selanjutnya untuk responden yang bekerja antara 16 – 20 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 22 % dan untuk responden yang bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 10 %.

Dengan mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ini, di harapkan dapat mengetahui persepsi responden tentang pemberian jaminan sosial di mana mereka bekerja.

3.4 Jumlah Anggota Keluarga Responden

Jumlah anggota keluarga yang dimaksud disini adalah banyaknya anggota keluarga yang menjadi tanggungan kepala keluarga (responden), bisa isteri, anak kandung, saudara, kakek, nenek, atau yang lainnya, termasuk juga dirinya sendiri. Jumlah tanggungan ini akan berpengaruh terhadap beban biaya

yang harus ditanggung kepala keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Untuk mengetahui jumlah anggota keluarga responden dapat diketahui pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Jumlah Anggota Keluarga Responden

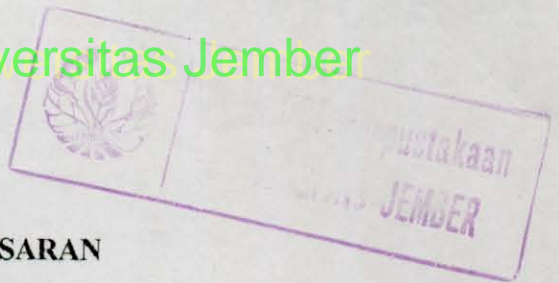
No	Jumlah anggota keluarga	Frekuensi	Persentase
1.	2 – 4 orang	34	68
2.	5 – 7 orang	15	30
3.	8 keatas	1	2
J u m l a h		50	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2001

Tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa jumlah anggota keluarga responden antara 2 – 4 orang menduduki proporsi tertinggi yaitu berjumlah 34 responden atau sebanyak 68 %, posisi kedua diduduki oleh jumlah anggota keluarga antara 5 – 7 orang yang berjumlah 15 responden atau sebanyak 30 % dan disusul oleh responden yang memiliki jumlah keluarga 8 orang keatas sebanyak 1 orang atau sebanyak 2 %.

Dari jumlah anggota keluarga responden tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata keluarga responden merupakan keluarga kecil atau keluarga berencana sebagaimana seperti anjuran dari pemerintah.

Jumlah anggota keluarga berpengaruh terhadap kesejahteraan, dengan jumlah anggota keluarga yang banyak memungkinkan pendapatan akan bertambah jika anggota keluarga tersebut turut bekerja. Di sisi lain jika anggota keluarga tersebut tidak bekerja akan menjadi beban keluarga hal ini terjadi pada anggota keluarga yang tidak produktif karena anggota keluarga lain yang seharusnya bekerja waktunya berkurang untuk mengurus mereka. Selain itu semakin besar jumlah anggota keluarga maka akan semakin kecil kesempatan untuk terpenuhinya kebutuhan hidup masing-masing anggota keluarga.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Salah satu usaha yang dilakukan oleh PG. Ngadirejo Kediri dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan kampanye adalah dengan memberikan suatu jaminan sosial yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial pemeliharaan kesehatan, jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial bantuan kematian.

Setelah melalui tahap analisis data secara keseluruhan yang telah penulis bahas dalam bab-bab sebelumnya, maka sebagai penutup penulis dapat menarik kesimpulan yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: berdasarkan analisis data yang penulis gunakan dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara jaminan sosial dengan kesejahteraan karyawan kampanye. Rata-rata secara keseluruhan kadar hubungannya bersifat sedang, yang berarti pemberian jaminan sosial dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan kampanye kurang begitu kuat hubungannya sehingga perlu ditingkatkan lagi, karena jaminan sosial akan memberikan dorongan bagi karyawan dalam bekerja yang akhirnya nanti akan berimplikasi dengan peningkatan produksi, dimana peningkatan produksi akan menyebabkan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan hasil dari analisis data maka dapat diambil penjelasan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan antara jaminan sosial pemeliharaan kesehatan dengan kesejahteraan kampanye menunjukkan hubungan sedang. Hal ini berarti bahwa jaminan sosial pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh PG. Ngadirejo Kediri, kurang begitu kuat meningkatkan kesejahteraan karyawan kampanye.
2. Untuk analisis data jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja dengan kesejahteraan kampanye mengatakan bahwa, hubungan antara jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja dengan kesejahteraan

karyawan menunjukkan hubungan sedang. Ini berarti bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh PG. Ngadirejo Kediri kurang begitu kuat meningkatkan kesejahteraan karyawan kampaye.

3. Untuk analisis data jaminan sosial bantuan kematian dengan kesejahteraan karyawan kampaye mengatakan bahwa, hubungan antara jaminan sosial bantuan kematian dengan kesejahteraan karyawan kampaye menunjukkan sedang. Hal ini berarti bahwa jaminan sosial bantuan kematian yang di berikan oleh PG. Ngadirejo Kediri kurang begitu kuat meningkatkan kesejahteraan karyawan kampaye.

5.2 Saran

Sebaiknya pemberian jaminan sosial perlu dievaluasi lagi secara menyeluruh dan harus ditingkatkan dengan lebih baik lagi, mengingat adanya hubungan antara jaminan sosial dengan kesejahteraan karyawan kampaye. Dengan peningkatan pemberian jaminan sosial, maka kesejahteraan karyawan kampaye akan meningkat kearah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhamad. 1984. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, Suharsini. 1991. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 1988. *Psikology Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Budiarsi, Sriyonan. 1995. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruh Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja*. Surabaya: Widya Mandala.
- Budiharjo. 1983. *Kesehatan Lingkungan Perumahan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Fatimah. 1984. *Pendidikan Kesejahteraan Keluarga*. Solo: Tiga Serangkai.
- Hadi, Sutrisno. 1984. *Metodologi Risearch I*. Jakarta: Andi Offest.
- Hidirachman. Irawan. Sukanto. 1975. *Pengantar Ekonomi Perusahaan Fakultas Ekonomi UGM*. Yogyakarta: BPFE.
- Husni, lalu, SH, M. Hum. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Hutabarat, Sunt Mas. 1981. *Pertambahan Penduduk dan Pendidikan Kependudukan*. Bandung: Lembaga Penelitian IKIP.
- Kartono, Kartini. 1983. *Pengantar Metodologi Research Sosial*. Jakarta: CV. Rajawali
- Koentjaraningrat. 1980. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kertonegoro. 1982. *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya Di Indonesia*. Jakarta: Mutiara.
- Kosidin, Koko. DR. H. SH. MH. 1999. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- KKB Antara Direksi PTP. Nusantara X (Persero) dengan Gabungan Serikat Pekerja PTP. Nusantara X (Persero) Pereode 2000 – 2001.
- Manalu, Hamzah. 1990. *Dasar-Dasar Hukum Perumahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manning, Chris. Bakir. Zainal. 1984. *Kegiatan Ekonomi Angkatan Kerja Di Indonesia, Sebuah Pengantar Analisa dan Interpretasi Data Sensus*. Yogyakarta: PPSK UGM.

- Nazir, Mohamad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alexs. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1983. Tentang Jaminan Kematian. Jakarta.
- Prakoso, dkk. 1989. *Program Diet*. Jakarta: LP3ES.
- Redjeki, Tutut Sri. 1997. *Laporan Penelitian, Hubungan Antara Pelayanan Sosial Dengan Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan*. UNEJ.
- Siagian, P Sondang. 1985. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Balai Pustaka.
- 1989. *Motivasi teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Shopia, Amin. 1995. *Eksistensi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Memacu Produktifitas Kerja Karyawan*. Jambi: Universitas Jambi.
- Simanjuntak, Payaman J. 1987. *Peningkatan Produktivitas Perusahaan*: Astek.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1983. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sumardi, Mulyanto. 1985. *Survei Biaya Hidup*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sumardi, Evers, Muljanto. 1982. *Kemiskinan Dan Kebutuhan Pokok*. Jakarta: CV. Rajawali.
- 1985. *Kemiskinan Dan Kebutuhan Pokok*. Jakarta: Yayasan Ilmu-Ilmu Sosial.
- Suma'mur. 1986. *Higienis Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sumarnonugroho T. 1987. *Sistem Intervensi Kesejahteraan sosial*. Yogyakarta: Hanindita.
- Thoha, Miftah. 1981. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja. Jakarta.
- Undang-Undang No. 06 Tahun 1974 Tentang Kesejahteraan Sosial. Jakarta.
- Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta.
- Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta.

Digital Repository Universitas Jember

Undang-Undang No. 10 Tahun 1992 Tentang Tingkat Kesejahteraan Keluarga.
Jakarta.

Wursanto, I. G. 1983. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka
Dian.

Zainun, Bukhari. 1984. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.



DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Tempat/Tanggal Lahir :
4. Agama :
5. Pendidikan :
 - a. Tidak sekolah.
 - b. SD baik tamat atau tidak.
 - c. SLTP baik tamat atau tidak.
 - d. SLTA baik tamat atau tidak.
 - e. Lain-lain :
6. Jumlah anggota Keluarga :
7. Jumlah anak :
8. Alamat :

II. Jaminan Sosial.

A. Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan.

9. Jika ada karyawan yang sakit, apakah pihak perusahaan memberikan pelayanan pemeliharaan kesehatan ?
 - a. ya
 - b. tidak
10. Jika ya, dalam bentuk apa pemeliharaan kesehatan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang sakit ?
 - a. Berobat dibalai pengobatan perusahaan
 - b. Berobat rawat inap di rumah sakit perusahaan atau rumah sakit umum.
 - c. a dan b terpenuhi
 - d. Lain-lain (sebutkan)

11. Jika saudara memanfaatkan jaminan pemeliharaan kesehatan yang perusahaan, apakah saudara dikenai biaya pengobatan tersebut ?
 - a. ya
 - b. tidak
12. Apakah perusahaan juga memberikan pertolongan kehamilan atau bersalin kepada isteri karyawan ?
 - a. ya
 - b. tidak
13. Jika ya, apakah saudara pernah memanfaatkan pelayanan pertolongan kehamilan tersebut ?
 - a. ya
 - b. tidak
14. Bagi anggota keluarga karyawan yang melahirkan, apakah perusahaan juga memberikan bantuan bersalin ?
 - a. ya,
 - b. tidak

B. Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja

15. Apakah ditempat kerja saudara sudah tersedia alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan perusahaan ?
 - a. ya
 - b. tidak

Jika ya, berupa apa saja (sebutkan).....

16. Apakah ditempat saudara bekerja kondisi tempat saudara bekerja telah memenuhi standar kesehatan ?
 - a. ya
 - b. tidak

C. Jaminan Sosial Bantuan Kematian

17. Jika ada karyawan yang meninggal dunia dan masih dalam ikatan kerja, apakah pihak perusahaan memberikan pelayanan bantuan kematian ?
 - a. ya
 - b. tidak
18. Jika ya, dalam bentuk apa bantuan kematian yang diberikan pihak perusahaan kepada janda atau ahli waris ?
 - a. uang pemakaman
 - b. uang duka

- c. a dan b dipenuhi.
- d. Lain-lain (sebutkan)

III. Kesejahteraan Karyawan

A. Pemenuhan Kebutuhan Pangan

- 19. Berapa kali saudara dan keluarga saudara makan dalam satu hari ?
 - a. 1 kali
 - b. 2 kali
 - c. 3 kali
- 20. Komposisi makanan yang biasa keluarga saudara konsumsi setiap hari ?
 - a. Nasi, lauk-pauk, sayur-sayuran, buah-buahan, susu
 - b. Nasi, lauk-pauk, sayur-sayuran, buah-buahan
 - c. Nasi, lauk-pauk, sayur-sayuran
 - d. Lain-lain (isi sendiri).....

B. Pemenuhan Kebutuhan Sandang

- 21. Berapa kali saudara membeli pakaian dalam satu tahun ?
 - a. 1 kali
 - b. 2 kali/lebih
 - c. tidak setiap tahun membeli
- 22. Pakaian apa saja yang saudara dan anggota saudara punya ?
 - a. pakaian sekolah
 - b. pakaian bekerja
 - c. pakaian berpergian
 - d. pakaian sehari-hari
 - e. a, b, c dan d terpenuhi

C. Pemenuhan Kebutuhan Perumahan

- 23. Terdiri dari apakah bangunan rumah saudara ?
 - a. tembok semua
 - b. kerangka bambu
 - c. sebagian tembok dan sebagian kerangka bambu
 - d. papan dan seng
- 24. Sebagian besar lantai rumah terbuat dari apa ?
 - a. tegel
 - b. semen
 - c. tanah
- 25. Terbuat dari apakah atap rumah saudara ?
 - a. genteng
 - b. seng
 - c. asbes
 - d. daun-daunan

HASIL REKAPITULASI SKOR JAMINAN SOSIAL PEMELIHARAAN KESEHATAN

Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan			
No	Nama	Skor	Keterangan
1	Hariadi	3	Tinggi
2	Nanang Hariwiyono	3	Tinggi
3	Abu Sofyan A	3	Tinggi
4	Sungkono	3	Tinggi
5	Junaidi Hendro K	3	Tinggi
6	Suwadi	3	Tinggi
7	Subandi	3	Tinggi
8	Pracoyo	3	Tinggi
9	Sunarjo	3	Tinggi
10	Kasnaman	3	Tinggi
11	Samsul Huda	3	Tinggi
12	Johny Putranto	3	Tinggi
13	Maryono	3	Tinggi
14	Sudarianto	3	Tinggi
15	Nariadi	3	Tinggi
16	Imam Sopingi	3	Tinggi
17	Sumirin	3	Tinggi
18	Mat Bajuri	3	Tinggi
19	Subianto	3	Tinggi
20	Sumanyar	3	Tinggi
21	Sugito	3	Tinggi
22	Bibit	3	Tinggi
23	Ponirin	3	Tinggi
24	Mulyono	3	Tinggi
25	Panut	3	Tinggi
26	M. Makin	3	Tinggi
27	Musani	3	Tinggi
28	Suwito	3	Tinggi
29	Slamet	3	Tinggi
30	M. Jainuri	3	Tinggi
31	Wita	3	Tinggi
32	Kasmadi	3	Tinggi
33	Suwarto	3	Tinggi
34	Supadi	3	Tinggi
35	Wasono	3	Tinggi
36	Supardi	3	Tinggi
37	Meseri	3	Tinggi
38	Markito	3	Tinggi
39	Kamilin	3	Tinggi
40	A. Mohamad	3	Tinggi
41	Suratin	3	Tinggi
42	Ariono	3	Tinggi
43	Adji Priono	3	Tinggi
44	Kumaidi	3	Tinggi
45	M. Mubayin	3	Tinggi
46	Meselan	3	Tinggi
47	Gundi Setiono	3	Tinggi
48	Martolo	3	Tinggi
49	Sukarman	3	Tinggi
50	Sumardjo	3	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2001

HASIL REKAPITULASI SKOR JAMINAN SOSIAL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Jaminan Sosial Keselamatan dan Kesehatan Kerja			
No	Nama	Skor	Keterangan
1	Hariadi	3	Tinggi
2	Nanang Hariwiyono	3	Tinggi
3	Abu Sofyan A	3	Tinggi
4	Sungkono	3	Tinggi
5	Junaidi Hendro K	3	Tinggi
6	Suwadi	3	Tinggi
7	Subandi	2	Sedang
8	Pracoyo	3	Tinggi
9	Sunarjo	2	Sedang
10	Kasnaman	3	Tinggi
11	Samsul Huda	2	Sedang
12	Johny Putranto	3	Tinggi
13	Maryono	3	Tinggi
14	Sudarianto	3	Tinggi
15	Nariadi	2	Sedang
16	Imam Sopingi	3	Tinggi
17	Sumirin	3	Tinggi
18	Mat Bajuri	3	Tinggi
19	Subianto	3	Tinggi
20	Sumanyar	3	Tinggi
21	Sugito	3	Tinggi
22	Bibit	3	Tinggi
23	Ponirin	3	Tinggi
24	Mulyono	3	Tinggi
25	Panut	3	Tinggi
26	M. Makin	3	Tinggi
27	Musani	3	Tinggi
28	Suwito	3	Tinggi
29	Slamet	3	Tinggi
30	M. Jainuri	2	Sedang
31	Wita	3	Tinggi
32	Kasmadi	3	Tinggi
33	Suwarto	2	Sedang
34	Supadi	2	Sedang
35	Wasono	3	Tinggi
36	Supardi	2	Sedang
37	Meseri	2	Sedang
38	Markito	3	Tinggi
39	Kamilin	3	Tinggi
40	A. Mohamad	3	Tinggi
41	Suratin	2	Sedang
42	Ariono	2	Sedang
43	Adji Priono	3	Tinggi
44	Kumaidi	2	Sedang
45	M. Mubayin	2	Sedang
46	Meselan	3	Tinggi
47	Gundi Setiono	3	Tinggi
48	Martolo	3	Tinggi
49	Sukarman	3	Tinggi
50	Sumardjo	2	Sedang

Sumber: Data Primer yang diolah, 2001

Jaminan Sosial Bantuan Kematian			
No	Nama	Skor	Keterangan
1	Hariadi	3	Tinggi
2	Nanang Hariwiyono	3	Tinggi
3	Abu Sofyan A	3	Tinggi
4	Sungkono	3	Tinggi
5	Junaidi Hendro K	3	Tinggi
6	Suwadi	3	Tinggi
7	Subandi	2	Sedang
8	Pracoyo	2	Sedang
9	Sunarjo	2	Sedang
10	Kasnaman	2	Sedang
11	Samsul Huda	2	Sedang
12	Johny Putranto	3	Tinggi
13	Maryono	3	Tinggi
14	Sudariantono	3	Tinggi
15	Nariadi	3	Tinggi
16	Imam Sopingi	2	Sedang
17	Sumirin	3	Tinggi
18	Mat Bajuri	3	Tinggi
19	Subianto	3	Tinggi
20	Sumanyar	3	Tinggi
21	Sugito	3	Tinggi
22	Bibit	3	Tinggi
23	Ponirin	3	Tinggi
24	Mulyono	3	Tinggi
25	Panut	3	Tinggi
26	M. Makin	3	Tinggi
27	Musani	3	Tinggi
28	Suwito	3	Tinggi
29	Slamet	3	Tinggi
30	M. Jainuri	2	Sedang
31	Wita	3	Tinggi
32	Kasmadi	3	Tinggi
33	Suwarto	2	Tinggi
34	Supadi	3	Tinggi
35	Wasono	3	Tinggi
36	Supardi	3	Tinggi
37	Meseri	3	Tinggi
38	Markito	3	Tinggi
39	Kamilin	3	Tinggi
40	A. Mohamad	3	Tinggi
41	Suratin	3	Tinggi
42	Ariono	3	Tinggi
43	Adji Priono	3	Tinggi
44	Kumaidi	3	Tinggi
45	M. Mubayin	3	Tinggi
46	Meselan	3	Tinggi
47	Gundi Setiono	3	Tinggi
48	Martolo	3	Tinggi
49	Sukarman	3	Tinggi
50	Sumardjo	3	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2001

HASIL REKAPITULASI SKOR KESEJAHTERAAN KARYAWAN KAMPAYE

Kesejahteraan Karyawan							
No	Nama	Pangan	Papan	Sandang	Kesehatan	Skor	Keterangan
1	Hariadi	2	2	1	3	8	Sedang
2	Nanang Hariwiyono	2	3	1	3	9	Sedang
3	Abu Sofyan A	1	3	2	3	9	Sedang
4	Sungkono	1	2	2	3	8	Sedang
5	Junaidi Hendro K	1	2	2	3	8	Sedang
6	Suwadi	1	1	2	3	7	Sedang
7	Subandi	1	3	1	3	8	Sedang
8	Pracoyo	1	2	2	3	8	Sedang
9	Sunarjo	1	3	2	3	9	Sedang
10	Kasnaman	1	3	2	3	9	Sedang
11	Samsul Huda	1	3	3	3	10	Tinggi
12	Johny Putranto	3	3	3	3	12	Tinggi
13	Maryono	1	3	1	3	8	Sedang
14	Sudarianto	1	3	1	3	8	Sedang
15	Nariadi	1	3	1	3	8	Sedang
16	Imam Sopingi	2	3	3	3	11	Tinggi
17	Sumirin	1	2	2	2	7	Sedang
18	Mat Bajuri	1	3	2	3	9	Sedang
19	Subianto	1	3	2	3	9	Sedang
20	Sumanyar	1	3	2	3	9	Sedang
21	Sugito	1	3	2	3	9	Sedang
22	Bibit	1	3	2	3	9	Sedang
23	Ponirin	1	3	2	3	9	Sedang
24	Mulyono	1	3	2	3	9	Sedang
25	Panut	1	3	2	3	9	Sedang
26	M. Makin	1	3	2	3	9	Sedang
27	Musani	1	3	2	3	9	Sedang
28	Suwito	1	3	2	2	8	Sedang
29	Slamet	1	3	2	2	8	Sedang
30	M. Jainuri	1	3	1	3	8	Sedang
31	Wita	1	3	2	2	8	Sedang
32	Kasmadi	1	3	2	3	9	Sedang
33	Suwarto	2	3	3	3	11	Tinggi
34	Supadi	1	3	2	3	9	Sedang
35	Wasono	1	3	3	3	10	Tinggi
36	Supardi	1	3	1	3	8	Sedang
37	Meseri	1	3	2	3	9	Sedang
38	Markito	1	3	2	3	9	Sedang
39	Kamilin	1	3	2	3	9	Sedang
40	A. Mohamad	1	3	2	3	9	Sedang
41	Suratin	1	3	2	2	8	Sedang
42	Ariono	1	3	2	3	9	Sedang
43	Adji Priono	1	3	2	3	9	Sedang
44	Kumaidi	1	3	3	3	10	Tinggi
45	M. Mubayin	1	3	2	2	8	Sedang
46	Meselan	1	3	2	3	9	Sedang
47	Gundi Setiono	1	3	2	3	9	Sedang
48	Martolo	1	3	2	3	9	Sedang
49	Sukarman	1	3	2	2	8	Sedang
50	Sumardjo	1	3	2	2	8	Sedang

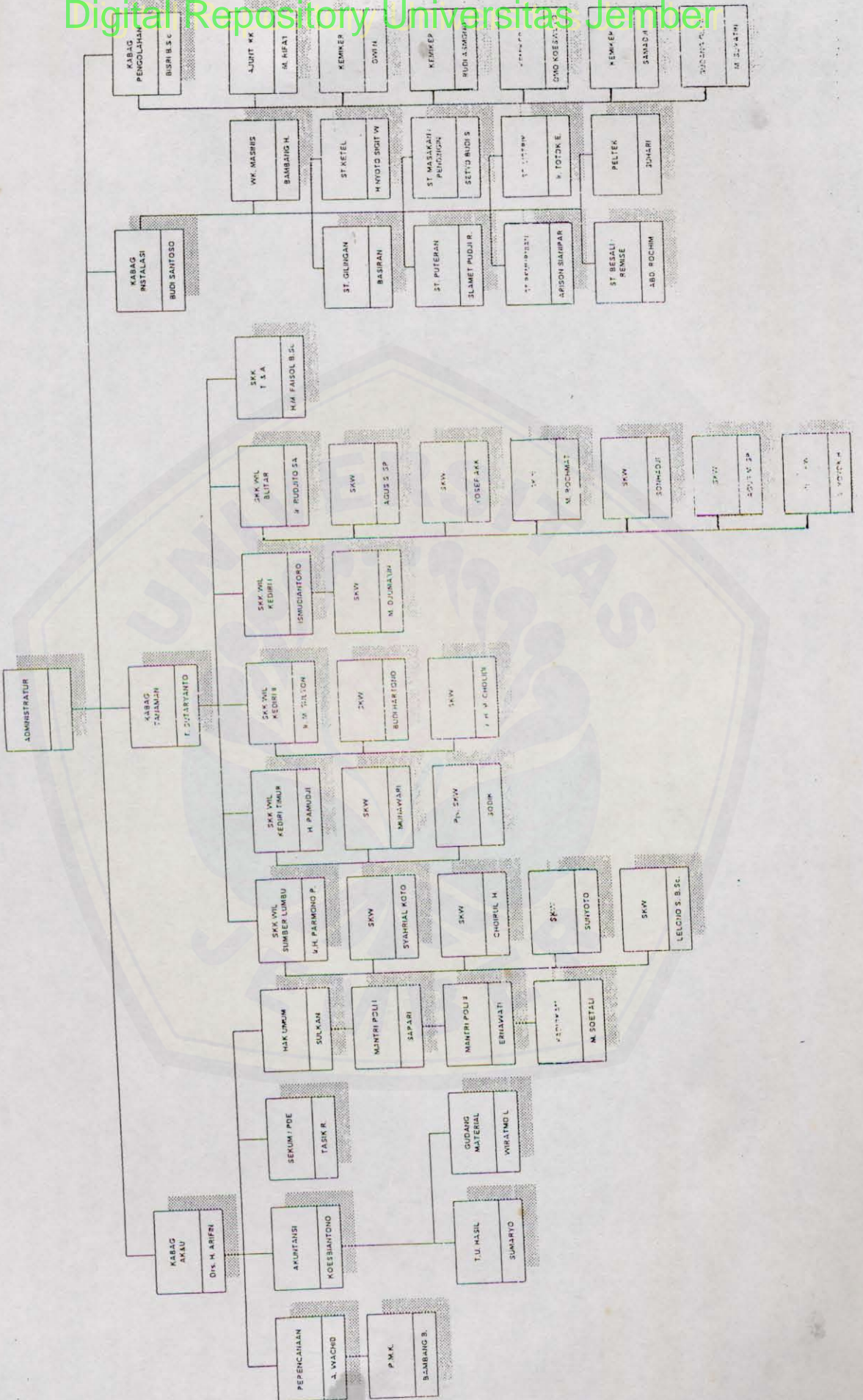
Sumber: Data Primer yang diolah, 2001

REKAPITULASI HASIL HUBUNGAN ANTARA JAMINAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN KAMPAYE

No	Jaminan Sosial			Kesejahteraan Karyawan Kampayee				Jumi	Keterangan
	Pemeliha- raan Kesehatan	K ₃	Bantuan Kematian	Pangan	Papan	Sandang	Kesehatan		
1	Tinggi	Tinggi	Tinggi	2	2	1	3	8	Sedang
2	Tinggi	Tinggi	Tinggi	2	3	1	3	9	Sedang
3	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
4	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	2	2	3	8	Sedang
5	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	2	2	3	8	Sedang
6	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	1	2	3	7	Sedang
7	Tinggi	Sedang	Sedang	1	3	1	3	8	Sedang
8	Tinggi	Tinggi	Sedang	1	2	2	3	8	Sedang
9	Tinggi	Sedang	Sedang	1	3	2	3	9	Sedang
10	Tinggi	Tinggi	Sedang	1	3	2	3	9	Sedang
11	Tinggi	Sedang	Sedang	1	3	3	3	10	Tinggi
12	Tinggi	Tinggi	Tinggi	3	3	3	3	12	Tinggi
13	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	1	3	8	Sedang
14	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	1	3	8	Sedang
15	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	1	3	8	Sedang
16	Tinggi	Tinggi	Sedang	2	3	3	3	11	Tinggi
17	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	2	2	2	7	Sedang
18	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
19	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
20	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
21	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
22	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
23	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
24	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
25	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
26	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
27	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
28	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	2	8	Sedang
29	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	2	8	Sedang
30	Tinggi	Sedang	Sedang	1	3	1	3	8	Sedang
31	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	2	8	Sedang
32	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
33	Tinggi	Sedang	Sedang	2	3	3	3	11	Tinggi
34	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
35	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	3	3	10	Tinggi
36	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	1	3	8	Sedang
37	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
38	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
39	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
40	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
41	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	2	3	8	Sedang
42	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
43	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
44	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	3	3	10	Tinggi
45	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	2	2	8	Sedang
46	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
47	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
48	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	3	9	Sedang
49	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1	3	2	2	8	Sedang
50	Tinggi	Sedang	Tinggi	1	3	2	2	8	Sedang

Sumber: Data Primer yang diolah, 2001

STRUKTUR ORGANISASI
PABRIK GULA NGADIREDDJO





Nomor : 757./J25.3.1/PL.5/2001

12 Juni 2001

Lampiran

Perihal : *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

Kepada : *Yth. Sdr. Pimpinan*

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (Persero)

Jl. Jembatan Merah No. 3-9 Surabaya - Jawa Timur
di-

SURABAYA.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No 2077/J25.1 2/PL 5'2001 Tanggal 12 Juni 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : GIYARTO / 97-1242

Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Kesejahteraan Sosial

Alamat : Jl. Kalimantan - Kampus Tegalboto, Jember

Judul Penelitian : Hubungan Antara Jaminan Sosial Dengan Kesejahteraan Karyawan Musiman

Lokasi : PG. Ngadirejo Kediri.

Lama Penelitian : 1 (satu) bulan. (16 Juli - 16 Agustus 2001)

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



DR. Ir. T. Sutikto, MSc.
NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)

Jl. Jembatan Merah 3-9, Surabaya - 60175 Telp. (62-31) 3523143 Fax. (62-31) 3523167

Tromolpos 5077 e-mail : ptpn-x@indo.net.id

Nomor : IC-RUPA2/01.143
Lampiran : -
Perihal : IJIN PENELITIAN

Surabaya, 25 Juni 2001

Kepada
LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS JEMBER
Jl. Kalimantan No.37
J e m b e r

Menunjuk surat Saudara No. 757./J25.3.1/PL.5/2001 tanggal 12 Juni 2001 perihal tersebut pada pokok, dengan ini diberitahukan bahwa pada dasarnya kami dapat menyetujui memberikan ijin kepada Mahasiswa Saudara untuk mengadakan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) :

- N a m a : GIYARTO NIM 97-1242
- Perguruan Tinggi : Universitas Jember
- Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Semester : -
- Waktu : 15 Agustus s/d 15 September 2001
- Tempat : PG Ngadiredjo
- Judul/Obyek : Hubungan Antara Jaminan Sosial Dengan Kesejahteraan Karyawan Musiman


Terlampir disampaikan formulir Tata-Tertib untuk diisi oleh Mahasiswa bersangkutan serta dilegalisir oleh Saudara.

Selanjutnya agar formulir tersebut diserahkan kepada kami masing-masing rangkap 3 (tiga).

Demikian, hendaknya maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)
DIREKSI,

Tindakan untuk :
Administratur PG Ngadiredjo


Wisnu Murti
Direktur SDM & Umum

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)

PABRIK GULA NGADIREDDJO

No. SURKT/01.150

Ngadiredjo, 18 Agustus 2001

Tromol Pos No. 5,

Kediri : 64102

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Administratur Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Negeri Jember,

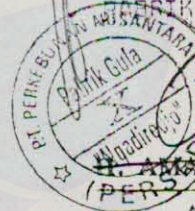
Nama : GIYARTO
N P M. : 97.1242
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Kesejahteraan Sosial

Telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri - dari Tgl.20 Juli 2001 s/d. 16 Agustus 2001.

Judul : Hubungan Antara Jaminan Sosial dengan Kesejahteraan Karyawan Kampanye pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) - PG. Ngadiredjo Kediri.

Demikian untuk dipergunakan seperlunya.-

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)
PABRIK GULA NGADIREDDJO



H. ANAS SARDJONO, S.Sc

Administratur

SKM/AR/dwi'04