

PERSEPSI KARYAWATI TERHADAP
PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

(Studi Pada Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri – Surakarta)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Strata I (S.I)

Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial

Pada
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

Oleh : *Eri Indrawati*

Eri Indrawati

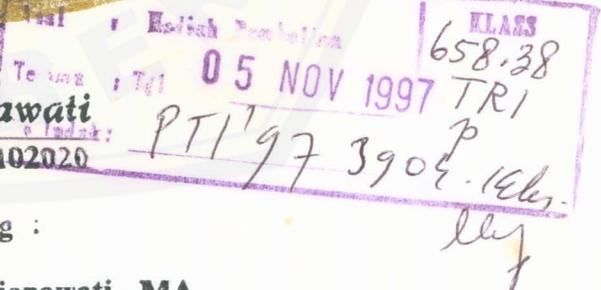
NIM. 9309102020

Pembimbing :

Dra. Nur Dyah Gianawati, MA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

1997



LEMBAR PENGESAHAN
DITERIMA DAN DIPERTAHANKAN DI DEPAN PANITIA PENGUJI
GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MENCAPAI GELAR SARJANA STRATA SATU (S.1)
JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
PADA

Hari : Sabtu
Tanggal : 25 Oktober 1997
Pukul : 11.00 WIB
Tempat : Ruang Ujian Skripsi FISIP,
Universitas Jember.

Panitia Penguji,

Ketua



(Drs. M. Affandi, MA)

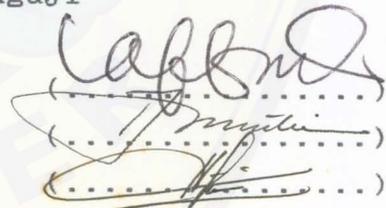
Sekretaris



(Dra. Nur Dyah G, MA)

Anggota Penguji

1. Drs. M Affandi, MA
2. Dra. Nur Dyah Gianawati, MA
3. Drs. Hadi Prayitno, MSi



Mengetahui,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Dekan,




Prof. H. Bariman
NIP. 130 350 769

Motto:

"Barang siapa yang datang dengan (membawa) kebaikan, maka baginya (pahala) yang lebih baik dari pada kebaikan itu. Dan barang siapa yang datang dengan (membawa) kejahatan, maka tidaklah diberi pembalasan kepada orang-orang yang telah mengerjakan kejahatan itu, melainkan (seimbang) dengan apa yang dahulu mereka kerjakan".

(Q.S Al-Qashash:84)

Departemen Agama RI, 1992, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Yayasan Pengadaan Kitab Suci Al Qur'an, Jakarta, Departemen Agama Republik Indonesia.

Kupersembahkan karya ini kepada:

1. Ayahanda dan ibunda tercinta, terimakasih atas bimbingan, do'a dan dorongan baik materiil maupun spirituil dalam setiap langkahku.
2. Kakak-kakakku dan adik-adikku, terimakasih atas kasih sayang, perhatian dan pengertian serta kesempatan yang engkau berikan selama ini.
3. Calon pendamping hidupku, terima kasih atas harapan besar yang kau berikan padaku.
4. Teman-teman angkatan 1993, yang telah membantu kesuksesanku.
5. Almamaterku tercinta.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat, taufiq serta hidayah kepada penulis sehingga berhasil menyelesaikan penulisan skripsi sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata I, pada jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Nur Dyah Gianawati, MA selaku dosen pembimbing, yang telah banyak memberikan kemudahan bimbingan dan dorongan psikologis dengan penuh rasa kekeluargaan dan kesabaran hingga terselesainya skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Affandi, MA, selaku Dosen Wali.
3. Bapak Drs. Sulomo, SU, selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
4. Bapak Prof, Drs. H. Bariman, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta staf Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
6. Bapak pimpinan beserta seluruh karyawan dan karyawan/i perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta.
7. Teman-temanku Abang, temen-temen KS'93 (Ifa, Agus, Nanda), Yuni, Mas Nanang, Mas Budi, Studio Kelinci 32 A, GB B-21, M-2A, K-30 dan semua pihak yang tidak bosan-bosannya memberikan motivasi dan masukan sehingga penulis merasa terdorong untuk secepatnya menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga jasa baik dari semua pihak akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Bijaksana.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, Nopember 1997

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Pokok Bahasan.....	8
D. Tujuan Dan Kegunaan.....	16
E. Konsepsi Dasar.....	17
F. Definisi Operasional.....	30
G. Metode Penelitian.....	40
1. Penentuan Lokasi Penelitian.....	40
2. Penentuan Populasi.....	42
3. Penentuan Sampel.....	43
4. Metode Pengumpulan Data.....	45
5. Metode Analisa Data.....	47

BAB II	: DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	
A.	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	49
B.	Struktur Organisasi.....	53
C.	Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta.....	58
BAB III	: IDENTITAS RESPONDEN	
A.	Umur Responden.....	83
B.	Agama Responden.....	85
C.	Pendidikan Responden.....	86
D.	Status Perkawinan Responden.....	88
E.	Lama Bekerja Responden.....	89
BAB IV	: ANALISA DATA	
	PERSEPSI KARYAWATI TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	
A.	Pengantar.....	91
B.	Persepsi Karyawanati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja.....	95
C.	Persepsi Karyawanati terhadap Pelaksanaan Jaminan Hari Tua.....	101
D.	Persepsi Karyawanati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kematian.....	106
E.	Persepsi Karyawanati terhadap Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	110

F. Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta.....	116
---	-----

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	118
B. Saran-saran.....	119

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN :

1. Kuestioner
2. Daftar Responden
3. Rekapitulasi Hasil Penelitian tentang Persepsi Karyawati terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja
4. Rekapitulasi Hasil Penelitian tentang Persepsi Karyawati terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Umur, Tingkat Pendidikan, Status Perkawinan dan Lama Bekerja

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Data Jaminan kecelakaan Kerja pada Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta Tahun 1996.....	68
Tabel 2	: Data Jaminan Hari Tua pada Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta Tahun 1996.....	73
Tabel 3	: Data Pembayaran Jaminan Kematian pada Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta Tahun 1996.....	78
Tabel 4	: Umur Responden.....	84
Tabel 5	: Agama Responden.....	85
Tabel 6	: Pendidikan Responden.....	87
Tabel 7	: Status Perkawinan Responden.....	88
Tabel 8	: Lama Bekerja Responden.....	89
Tabel 9	: Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja.....	95
Tabel 10	: Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut umur...	97
Tabel 11	: Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut tingkat pendidikan	98
Tabel 12	: Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut status perkawinan.....	99

Tabel 13	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut lama kerja.....	100
Tabel 14	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Hari Tua.....	102
Tabel 15	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Hari Tua menurut umur.....	103
Tabel 16	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Hari Tua menurut tingkat pendidikan	104
Tabel 17	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Hari Tua menurut status perkawinan.....	105
Tabel 18	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Hari Tua menurut lama kerja.....	105
Tabel 19	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kematian	106
Tabel 20	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kematian menurut umur.....	107
Tabel 21	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kematian menurut tingkat pendidikan.....	108
Tabel 22	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kematian menurut status perkawinan.....	109

Tabel 23	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kematian menurut lama kerja.....	110
Tabel 24	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.....	111
Tabel 25	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan menurut umur.....	113
Tabel 26	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan menurut tingkat pendidikan.....	114
Tabel 27	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan menurut status perkawinan.....	114
Tabel 28	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan menurut lama kerja.....	115
Tabel 29	: Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	116



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur Organisasi di Perusahaan
PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia sedang giat-giatnya membangun, tujuan dari pembangunan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Adapun salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan jumlah produksi barang dan jasa sesuai dengan selera masyarakat. Akan tetapi di dalam berproduksi, teknologi yang digunakan harus benar-benar cocok dengan situasi dan kondisi yang ada. Mengingat jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia masih menggunakan teknologi madya dengan sistem padat karya, sistem kontrak buruh harian dan lain-lain. Dengan teknologi ini diharapkan tenaga kerja banyak yang terserap sehingga kesejahteraan masyarakat dapat tercipta.

Ketika menjalankan proses produksinya, perusahaan memerlukan tenaga-tenaga yang ahli dan terampil. Sebab betapapun canggihnya mesin-mesin tanpa didukung oleh tenaga kerja yang menguasai pengoperasian mesin-mesin maka peralatan tersebut justru akan menghambat proses produksi dan pada akhirnya sasaran-sasaran perusahaan yang telah ditetapkan semula tidak tercapai.

Mengingat pentingnya tenaga kerja dalam proses produksi itu maka perusahaan tidak menganggap tenaga kerja sebagai

pekerja yang hanya dibutuhkan tenaganya saja tetapi juga keahlian dan ketrampilannya. Karyawan atau tenaga kerja bukan saja merupakan aset bagi perusahaan tetapi juga sebagai mitra dari perusahaan yang harus diperlakukan secara manusiawi. Terutama dalam proses produksi yang rawan kecelakaan kerja yang perlu diantisipasi dan diperhatikan oleh perusahaan. Sehubungan dengan itu pimpinan perusahaan mempunyai tanggungjawab untuk ikut serta dalam hal perlindungan bagi para tenaga kerjanya. Hal ini untuk menanggulangi adanya resiko-resiko yang mungkin terjadi yang menimpa tenaga kerja. Salah satu cara untuk menanggulangi resiko yang menimpa tenaga kerja adalah dengan memenuhi atau mencukupi semua kebutuhan tenaga kerja, yang tentunya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Hal ini tidak dapat disangkal lagi bahwa pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tenaga kerja akan memberikan hasil kerja atau prestasi yang sebaik-baiknya apabila kebutuhannya dapat tercukupi. Hal ini mengacu pada pendapat Maslow yang dikutip Manullang (1984:149) yang menyatakan bahwa:

"Tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Oleh karena itu setiap manager yang ingin memotiver bawahannya perlu mamahami hirarki dari pada kebutuhan-kebutuhan manusia."

Beranjak dari pendapat diatas maka dapatlah diketahui bahwa pada hakekatnya stimulus bagi manusia untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja adalah berusaha untuk memenuhi

kebutuhannya, maka perlulah kiranya bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengusahakan semaksimal mungkin dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerjanya.

Lebih lanjut Westra (1980:3) juga menegaskan bahwa faktor-faktor yang melatar belakangi seseorang dalam bekerja adalah:

1. Kebutuhan manusia (human needs),
2. Latar belakang sosial (social background),
3. Keinginan bekerja (employed wants),
4. Proses penyesuaian diri (adjustment).

Pendapat diatas dapat diketahui bahwa banyak hal yang melatar belakangi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan menimbulkan penilaian yang lebih bersifat obyektif terhadap setiap program yang dicanangkan oleh perusahaan, termasuk di dalamnya adalah pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja.

Hal ini sesuai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) pada perusahaan, yang merupakan upaya pemerintah untuk menciptakan rasa aman bagi para tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Tentunya jaminan sosial tenaga kerja ini seharusnya tidak menjadi beban bagi perusahaan yang melaksanakannya. Akan tetapi justru perusahaan semakin mempunyai landasan yang kuat dalam menerapkan kebijakan

Jaminan sosial bagi tenaga kerja dalam usaha meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan menciptakan ketenangan bekerja.

Pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja tersebut dapat berupa jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Adanya pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja maka tenaga kerja akan merasa dihargai dan diperhatikan serta dapat memberikan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Program jaminan sosial tenaga kerja semakin berkembang karena mengingat tenaga kerja di Indonesia selama ini masih sangat lemah, dimana upah atau gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhannya, yang disebabkan oleh berkurangnya penghasilan apabila tidak mampu bekerja karena kecelakaan, sakit atau cacat, terputusnya penghasilan apabila ditinggal mati pencari nafkah, dan tidak ada nafkah bila usia tua serta tidak adanya fasilitas yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Kertonegoro (1982:17) yang mengemukakan bahwa:

"Tersedianya kesempatan kerja dengan penghasilan yang layak dapat memenuhi kebutuhan hidup dan mengurangi kemiskinan. Tetapi penghasilan keluarga tetap dapat terputus baik sebagian atau seluruhnya karena kematian pencari nafkah, hari tua, cacat, sakit, pengangguran. Oleh karena itu resiko-resiko ini bersifat universal, maka perlu ditanggulangi secara sistematis dan menyeluruh".

Melihat kenyataan diatas tumbuh kesadaran dalam diri tenaga kerja untuk memperjuangkan nasibnya salah satunya melalui

pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Manfaat yang bisa diperoleh dengan diselenggarakan jaminan sosial tenaga kerja adalah tenaga kerja akan merasa aman baik pekerjaannya maupun terhadap upahnya serta jaminan-jaminan lainnya, sehingga tenaga kerja dapat memusatkan perhatiannya secara penuh pada pekerjaannya. Apalagi jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja wanita atau karyawan-wati seharusnya lebih diperhatikan, mengingat tenaga kerja wanita selain sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan juga tidak luput dari kodratnya sebagai seorang ibu.

Begitu pula upaya untuk mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta yang telah melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dalam suatu perusahaan pada dasarnya berbeda, hal ini sesuai dengan kemampuan perusahaan tersebut. Namun demikian besar kecilnya perhatian perusahaan dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja seperti yang telah dilaksanakan oleh perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta ini akan dapat menimbulkan persepsi yang berbeda dari masing-masing tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka sangat mendorong bagi penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul "PRESEPSI KARYAWATI TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA", pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta, yang relevan dengan kondisi saat ini dan dengan permasalahan diatas.

Sedangkan alasan-alasan lain yang mendorong untuk mengadakan penelitian ini adalah :

1. Penulis merasa bahwa judul tersebut, masih berada dalam jangkauan Ilmu Kesejahteraan Sosial sebagai ilmu pengetahuan yang penulis pelajari.
2. Tersedianya data atau bahan kepustakaan (studi literatur) yang cukup sebagai bahan dalam menyusun landasan teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penulisan ini.
3. Cukup taersedianya waktu, tenaga dan biaya bagi penulis untuk mengadakan penelitian dan memecahkan masalah-masalah yang ada.
4. Alasan subyektif dalam penulisan skripsi dengan judul "PERSEPSI KARYAWATI TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA", pada perusahaan PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta ini karena menarik minat untuk diteliti lebih lanjut dan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.



B. Perumusan Masalah

Pelaksanaan jaminan sosial pada karyawati dalam perusahaan merupakan hal yang penting, karena aspek tenaga kerja dalam proses produksi tidak boleh diabaikan. Sudah selayaknya apabila pimpinan perusahaan memperhatikan jaminan sosial bagi karyawatnya. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa berhasil tidaknya proses produksi akan banyak bergantung pada kemampuan tenaga kerjanya, terutama kebijakan jaminan sosial yang ditujukan untuk memberikan rasa aman pada karyawati sehingga kesejahteraan karyawati akan meningkat.

Sebelum masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut dibahas dan untuk memudahkan dalam menentukan bahan atau data yang perlu untuk dipecahkan maka perlu diketahui arti dari masalah itu sendiri. Pengertian masalah menurut Surakhmad (1989:33) adalah sebagai berikut:

"Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkan dan masalah ini seharusnya dirasakan sebagai suatu rintangan yang mesti dilaluinya dengan jalan mengatasinya bila kita ingin berjalan terus."

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka penulis mengemukakan permasalahan yaitu bagaimana persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta?

C. Pokok Bahasan

Dalam tahap ini merupakan pembahasan terhadap masalah-masalah yang diteliti lebih lanjut, dimana merupakan gambaran kemampuan dalam menganalisa lebih lanjut terhadap apa yang telah dirumuskan dari permasalahan yang telah ada. Dalam pembahasan ini penulis harus menetapkan pembatasan dari aspek-aspek yang akan diteliti agar penelitian ini dapat berjalan dengan baik dalam arti tidak terjerumus dalam permasalahan yang terlalu luas dan tidak terjadi kerancuan pengertian dan terjebak pada banyaknya data yang belum dan akan kita peroleh. Seperti pendapat Koentjaraningrat (1976:17) yang menyatakan bahwa:

"Dalam penelitian, perlu adanya ruang lingkup. Hal ini penting sekali supaya penulis tidak terjerumus dalam banyak data yang akan diteliti, seringkali seorang peneliti bersemangat untuk meneliti suatu persoalan, sehingga tidak sadar akan kesukaran-kesukaran yang akan dihadapi, bila ruang lingkup penelitian terlalu luas. Oleh karena itu sangat perlu untuk menentukan terlebih dahulu ruang lingkungannya supaya peneliti tidak terjerumus dalam banyak data yang akan ditelitinya".

Sesuai dari pengertian diatas, maka menentukan batas-batas dari suatu persoalan sangat diperlukan agar memperoleh suatu gambaran yang jelas dalam suatu penelitian.

Sebelum menguraikan lebih lanjut tentang persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, maka ada baiknya apabila penulis mendefinisikan persepsi seperti yang dikemukakan oleh Yusuf (1985:31) bahwa persepsi merupakan pandangan seseorang terhadap obyek atau kejadian

yang ada disekelilingnya yang dipengaruhi oleh keadaan lingkungan, pengalaman, kepentingan, pengetahuan dan sebagainya.

Berkaitan dengan permasalahan dan uraian definisi di atas dapat diketahui adanya pandangan karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta.

✓ Berbicara masalah jaminan sosial tenaga kerja, maka penulis akan menjelaskan lebih dahulu hal-hal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena pada dasarnya setiap manusia selalu akan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan yang lebih baik, sehingga kehidupannya akan lebih terjamin. Dan apabila kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang terpenuhi maka aktualisasi dan kepuasannya akan nampak.

Pemenuhan semua kebutuhan dalam menjamin tingkat kepuasan seseorang tidak dapat dipenuhi dalam satu tahapan saja melainkan melalui beberapa tahapan dan tingkatan hierarkis. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Maslow dalam Sumarnonugroho (1982:6), bahwa tahapan dan hierarkies kebutuhan manusia yang dimaksud adalah:

- "(1). Kebutuhan-kebutuhan fisik (udara, air, makan dan sebagainya).
- (2). Kebutuhan rasa aman (jaminan agar dapat bertahan dalam kehidupan serta terpuaskan kebutuhan dasarnya secara berkesinambungan).
- (3). Kebutuhan untuk menyayangi dan disayangi.
- (4). Kebutuhan untuk penghargaan (dari dirinya sendiri dan pihak lain).

- (5). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan bertumbuh.

Berkaitan dengan pendapat diatas, Soemardjan (1988:3) juga mengemukakan bahwa:

"Bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang ditentukan oleh seberapa jauh atau besar kebutuhan mereka, lebih jelas lagi dikatakan bahwa seseorang akan bekerja karena didorong oleh motivasi kerja yang tinggi, karena didorong oleh keadaan sosial ekonomi".

Sesuai pendapat diatas bahwa seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan karena didorong untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya khususnya kebutuhan rasa aman yang merupakan jaminan agar dapat bertahan dalam kehidupan serta terpuaskan kebutuhan dasarnya secara berkesinambungan.

Dalam pembahasan mengenai persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta, maka diperlukan adanya pembatasan yang jelas mengenai variabel yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang ada. Berkenaan dengan program jaminan sosial tenaga kerja tersebut Kertonegoro (1982:207)

3) mengatakan bahwa:

"Program jaminan sosial bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomis secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hialangnya penghasilan karena sakit, kecelakaan, hari tua atau kematian, maka kehidupan pekerja beserta keluarganya akan terjamin. Selain itu program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan (preventive), penanggulangan (represive), maupun rehabilitasi akibat peristiwa".

Maka jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja sangat perlu dan penting dalam meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan karyawati. Pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja merupakan

bentuk perwujudan perhatian perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan tenteram, tanpa ada perasaan khawatir jika terjadi sesuatu pada dirinya.

Dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja maka pemerintah juga ikut serta bertanggungjawab dengan menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 2 ayat 1 mengenai penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa:

"Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini terdiri dari:

- A. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 2. Jaminan Kematian;
 3. Jaminan Hari Tua.
- B. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan".

Melihat dari penjelasan tersebut akhirnya penulis dapat menentukan batasan-batasan sehingga karyawan dapat memberikan persepsi mereka terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdapat di perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta. Adapun pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja tersebut meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan atau jaminan terhadap resiko akibat kecelakaan kerja baik kecelakaan fisik atau sakit akibat dari kerja yang menimpa karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga dapat menimbulkan ketidakmampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dan juga menimbulkan turunnya biaya atau hilangnya penghasilan yang diterima karyawan. Adapun pelaksanaan ja-

minan kecelakaan kerja dalam perusahaan tersebut yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, pasal 12 ayat 1 yaitu:

Jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya:

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan selama di rumah sakit termasuk rawat jalan;
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan atau alat bantu (porthese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

2. Jaminan Hari Tua

Dalam pelaksanaan jaminan hari tua memiliki tujuan yaitu untuk memberikan bekal hidup kepada karyawati pada saat karyawati tersebut sudah tidak mampu bekerja lagi dalam hubungan kerja atau setelah purna karya, dimana jaminan itu berbentuk tabungan yang merupakan tabungan wajib setiap karyawati dengan iuran yang ditanggung bersama oleh karyawati dan pengusaha.

Pada hakekatnya pelaksanaan jaminan hari tua adalah merupakan kewajiban dari pengusaha untuk mengikut sertakan karyawatnya dalam jaminan hari tua tersebut. Selain itu juga diharapkan adanya kerjasama pihak perusahaan dalam pemotongan upah atau gaji karyawati untuk bersama-sama pengusaha membayar iuran yang menjadi beban tanggungannya, yang kemu-

dian disetor ke badan penyelenggara. Untuk pembayaran kembali jaminan hari tua tersebut harus memenuhi persyaratan tertentu.

Mengenai pelaksanaan jaminan hari tua sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, pasal 24 ayat 1 bahwa: "Besarnya jaminan hari tua adalah keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya".

3. Jaminan Kematian

Jaminan kematian bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kerugian finansial yang menimpa keluarga atau ahli waris karyawan yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun. Mengenai pelaksanaan jaminan kematian ini diatur sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 22 ayat 1 yang mengatakan bahwa:

Jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda, atau anak dan meliputi:

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

4. Jaminan Pemeliharaan kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan bertujuan sebagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menanggulangi dan mencegah gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan. Dalam jaminan pemeliharaan kesehatan ini menekankan aspek kuratif (penyembuhan) dan rehabilitatif (pemulihan).

Jaminan pemeliharaan kesehatan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa: "Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau isteri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dari tenaga kerja".

Berkaitan dengan pendapat diatas maka jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan suatu bentuk jaminan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawati beserta keluarganya. Dalam hal ini perusahaan Jamu PT. Air Mancur-Surakarta menyediakan fasilitas kesehatan tersebut bagi karyawatnya yang berupa poliklinik kesehatan yang lengkap dengan dokter dan perawatnya. Didirikannya poliklinik tersebut tidak lain adalah untuk menyediakan pelayanan kesehatan bagi karyawatnya apabila sewaktu-waktu dibutuhkan.

Kempat jaminan yang dilaksanakan oleh perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta ini merupakan jaminan sosial pokok dari jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan di perusahaan tersebut. Selain itu pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan mempunyai dampak yang positif bagi karyawati maupun bagi perusahaan sehingga diharapkan adanya persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta.

Dari uraian diatas, penulis memfokuskan persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja menurut umur, pendidikan, status perkawinan dan lama kerja. Di-

mana umur, pendidikan, status perkawinan dan lama kerja akan menjadikan persepsi responden berlainan, yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Umur responden.

Umur merupakan hal yang menentukan keaktifan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam hal ini perbedaan usia dapat mendatangkan persepsi yang berbeda-beda.

2. Pendidikan responden.

Pendidikan responden yang dimaksud adalah pendidikan formal yang dimiliki oleh responden, sehingga dapat diketahui persepsi masing-masing karyawan menurut tingkat pendidikannya.

3. Status perkawinan responden.

Status perkawinan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kawin (masih bersuami) dan kawin (menjanda), dimana status perkawinan yang demikian dapat diketahui persepsinya.

4. Lama bekerja responden.

Lama bekerja yang dimaksud adalah mulainya seseorang bekerja sebagai karyawan di perusahaan tanpa berhenti bekerja sampai saat penelitian dilakukan.

Kemudian mengenai konsep karyawan di perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta ini, adalah orang yang berjenis kelamin wanita yang bekerja pada suatu badan atau perusahaan swasta (pekerja wanita), dalam hal ini adalah perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta dengan diberikan imbalan kerja sesuai dengan kesepakatan kerja dan

peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana imbalan tersebut diberikan secara bulanan.

D. Tujuan Dan Kegunaan

Suatu penelitian akan sia-sia jika tanpa arah dan tujuan yang jelas dan pasti. Menurut Hadi (1989:3) yang mengemukakan bahwa:

"Penelitian bertujuan untuk menemukan, berarti berusaha mendapatkan sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan, mengembangkan berarti mamperluas dan menggali lebih dalam apa yang sudah ada, sedang menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada masih atau menjadi diragukan kebenarannya".

Jadi dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian itu mengarahkan seluruh kegiatan penelitian sehingga tidak terjadi penyimpangan yang membuat penelitian tersebut tidak relevan lagi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri Surakarta.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas maka hasil penelitian ini antara lain diharapkan dapat berguna:

1. Diharapkan dapat dijadikan sebagai kajian lebih lanjut tentang persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
2. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
3. Diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran terhadap pemerintah dalam hal pelaksanaan jaminan sosial tenaga

kerja, sehingga pemerintah dapat menentukan kebijaksanaan yang lebih tepat dan efektif.

4. Diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat memberikan wawasan dan kerangka berpikir yang lebih luas kepada penulis khususnya dan mahasiswa maupun masyarakat pada umumnya.

E. Konsepsi Dasar

Setiap penelitian ilmiah terdapat konsepsi dasar yang digunakan sebagai suatu kerangka atau landasan yang hendak digunakan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya yang menjadi variabel penelitian. Konsep sebagai unsur penelitian mempunyai definisi yang dipakai para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial dan alam sebagai suatu data dalam menempuh suatu pembahasan masalah. Lebih lanjut Koentjaraningrat (1976:33) mendefinisikan sebagai berikut:

"Konsep merupakan sesuatu unsur pokok dari suatu penelitian. Kalau masalahnya dan kerangka teoritisnya sudah jelas biasanya diketahui pula fakta mengenai gejala-gejala yang menjadi dasar pokok pengertian dan suatu konsep seharusnya adalah definisi singkat dari sekelompok fakta atau gejala".

Jadi konsep dasar merupakan salah satu langkah dalam proses penelitian yang digunakan sebagai landasan berpikir dalam upaya memberikan jawaban atas pertanyaan yang dihadapi dalam penelitian. Berangkat dari konsep diatas, maka penulis akan menguraikan konsep tersebut sesuai perumusan masalah yang ada, yaitu permasalahan tentang persepsi karyawan terhadap

jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta.

Sasaran utama pembangunan nasional dewasa ini adalah lebih meningkatkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan tingkat anggota masyarakat. Oleh karena itu akan menjadi cita-cita pula untuk pemeratakan hasil pembangunan yang telah maupun yang akan dicapai. Adapun salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan, menurut Manullang (1990:129) adalah :

"Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya adalah melalui program jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui sistem Asuransi Sosial yang dinamakan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Dengan ditingkatkannya jaminan sosial melalui suatu sistem asuransi maka akan dapat diwujudkan ketentraman dan ketenangan kerja".

Melihat pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai unsur yang pokok untuk keberhasilan tujuan perusahaan.

Sebelum membahas atau memecahkan masalah, terlebih dahulu akan mempelajari teori-teori yang ada relevansinya dengan masalah-masalah yang akan dibahas atau dipecahkan, sesuai dengan permasalahan yang penulis teliti yaitu persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, maka dalam penulisan skripsi ini penulis berupaya memberikan gambaran tentang konsepsi dasar atau landasan teori, yang tentu saja relevan dengan masalah tersebut.

Melihat permasalahan mengenai persepsi karyawati maka dalam konsep persepsi dapat didefinisikan sesuai pendapat Moeliono (1989:675) yang mengatakan bahwa persepsi adalah

sebagai suatu tanggapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancainderanya. Sedangkan Atmodjo(1985:5) mendefinisikan persepsi adalah perhatian yang merupakan proses pengamatan seseorang yang berdasarkan atau berasal dari pengalaman, proses belajar atau sosialisasi, cakrawala pandang dan pengetahuan.

Kemudian Desiderato dalam Rakhmat (1992:51) mengemukakan pendapatnya mengenai persepsi, yaitu pengalaman tentang obyek peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mewujudkan informasi dan menafsirkan pesan.

Untuk melengkapi pemahaman mengenai persepsi, penulis cenderung melihat pendapat Ismail (1993:149) yang mengatakan bahwa persepsi adalah:

"Suatu pemikiran yang memiliki fakta yang dapat diindera dari sekelilingnya telah diindera oleh orang tersebut, atau ia menginderanya pada saat menerima pemikiran itu, baik sebelumnya atau saat ia menerima pemikiran itu sebagaimana yang disampaikan kepadanya, lalu ia memberikan dan menjadikannya fakta dalam benaknya, seolah telah menginderanya dan menerimanya seperti fakta yang benar-benar terindera, maka dalam dua keadaan ini ia telah menyadarinya. Dengan adanya fakta tersebut terbentuklah dalam benaknya suatu persepsi".

Sedangkan Abraham dalam Ibrahim (1983:44) mengemukakan faktor persepsi, yaitu:

1. Faktor lingkungan yang mempengaruhi dari teori seseorang dalam menerima dan menafsirkan suatu rangsangan;
2. Faktor konsepsi, yaitu pendapat dari teori seseorang tentang manusia dengan segala tindakannya;
3. Faktor yang berkaitan dengan konsep seseorang dengan dirinya sendiri;
4. Faktor yang berhubungan dengan motif dan tujuan yang berkaitan dengan dorongan dan tujuan seseorang;
5. Faktor pengalaman masa lampau".

Dari beberapa pendapat tentang persepsi tersebut menunjukkan bahwa persepsi adalah merupakan suatu proses diterimanya rangsangan yang berasal dari lingkungan, pengalaman, konsep diri dan berkaitan dengan motif dan tujuan seseorang sampai rangsangan itu disadari dan dimengerti. Dengan demikian, seseorang akan mempunyai persepsi bermacam-macam. Dalam hal ini penulis mengkategorikan menjadi tiga pengukuran, yaitu apakah karyawan mempunyai persepsi yang baik, cukup baik, atau persepsi yang kurang baik terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta. Oleh karena itu persepsi karyawan ini tidak terlepas dari faktor latar belakang itu sendiri.

Persepsi karyawan terhadap jaminan sosial tenaga kerja tersebut berkaitan dengan latar belakang responden yang dimiliki responden. Seperti yang dikatakan Mahmud (1989:45) yaitu:

"Setiap orang mungkin mengalami pengalaman betapa bedanya suatu data atau peristiwa yang tampak atau terjadi pada latar belakangnya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa kita tidak mempersepsi obyek sebagai unsur yang berdiri sendiri. Karena kita berkecenderungan untuk melihat persepsi itu di dalam suatu totalitas yang tersusun, kita selalu memvisualisirnya di dalam konteks atau letak beradanya. Dan konteks total latar belakang tempat bermunculnya stimulus-stimulus tertentu akan mempengaruhi persepsi kita pada stimulus-stimulus tersebut".

Sesuai pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa latar belakang seseorang yang berlainan akan mempengaruhi perbedaan persepsi orang tersebut. Persepsi yang dimaksudkan disini adalah persepsi yang tidak terjadi dengan sendirinya, akan tetapi ada faktor yang mempengaruhinya, seperti yang

dijelaskan oleh Khayam (1983:8) yaitu persepsi sebagai pandangan langsung dari seseorang yang tidak terjadi dengan sendirinya, maka lingkungan sosial, hubungan kekerabatan, pendidikan, jaringan perdagangan dan ekonomi memberikan pengaruh dalam bentuk apa yang disebut persepsi seseorang terhadap gejala yang dihadapinya. Hal ini dipertegas oleh pendapat Irwanto (1989:96), yang mempengaruhi persepsi yaitu perhatian yang selektif, ciri-ciri langsung, nilai-nilai, dan kebutuhan individu serta pengalaman yang terdahulu.

Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja tersebut berkaitan dengan latar belakang yang dimiliki oleh responden. Latar belakang responden yang dimaksud merupakan kondisi sosial ekonomi atau keadaan yang melingkupi responden. Adapun yang dimaksud dengan kondisi sosial ekonomi menurut Singarimbun dan Effendi (1983:212) bahwa kondisi sosial ekonomi dirumuskan sebagai berikut:

"Kondisi sosial ekonomi terdiri dari:

- pendapatan
- umur
- jenis kelamin
- pendidikan
- jumlah anak
- pemilikan tanah
- pengalaman
- mobilitas
- harapan akan masa depan
- modal usaha
- status tempat tinggal
- tingkat kelahiran
- tingkat kematian".

Selain itu Mulyohardjo dan Suhardi (1978:25) juga merumuskan pengertian sosial ekonomi yaitu sosial ekonomi adalah suatu keadaan yang mencerminkan status seseorang dalam masyarakat,

dan tentu saja mencerminkan aktivitas-aktivitas tertentu. Keadaan sosial diungkapkan melalui data-data tentang pekerjaan, umur dan pendidikan.

Menurut Suharto dan Iryanto (1989:223) umur diartikan sebagai lamanya waktu hidup. Dalam hal ini faktor umur atau usia sangat berpengaruh terhadap kehidupan manusia untuk membatasi ruang geraknya. Semakin tua seseorang akan semakin menurunnya kondisi fisik, mental dan psikologinya sehingga aktivitas yang dilakukan menurun seiring dengan menurunnya kondisi fisik dan psikis tersebut.

Pendidikan yang dimiliki seseorang berfungsi untuk memperbaiki kualitas hidup seseorang yang secara otomatis juga berkaitan dengan kualitas kerja seseorang. Dengan pendidikan yang memadai maka wawasan seseorang akan luas sehingga akan meningkatkan kualitas hidupnya. Proses pendidikan yang diterima individu secara terus-menerus selama hidupnya alam rangka untuk membentuk kepribadiannya. Adapun pengertian pendidikan adalah merupakan usaha yang dilakukan dengan sengaja dan berencana dengan tujuan mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan. Dalam hal ini pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga, seperti pendapat Susanto (1979:79) yaitu:

1. Pendidikan informal adalah pendidikan yang sasarannya semua kategori sosial dan semua lapisan atau kelompok umur, yang berlangsungnya tidak terikat waktu, tidak diatur dalam suatu organisasi, tidak ada perjenjangan waktu, tingkatan, kemampuan maupun ketrampilan.
2. Pendidikan non formal adalah pendidikan yang terorganisir dimana pendidikan ini diprogramkan secara khusus melalui sistematis, tujuan berorientasi

langsung pada hal-hal yang perlu dan penting bagi kehidupan masyarakat.

3. Pendidikan formal adalah pendidikan dalam pengelolaannya diorganisir secara ketat, serta menggunakan sistem penyampaian yang dilembagakan secara ketat dalam bentuk-bentuk perguruan dengan nama sekolah dan universitas adalah merupakan fenomena modern. Disini ada perjenjangan waktu secara kronologis yang ketat untuk unsur-unsur tertentu, didalam penyampaiannya harus menggunakan seni tersendiri agar dapat dimengerti secara baik".

Berdasarkan ketiga jenis pendidikan tersebut, penulis menitikberatkan pada pendidikan formal dengan tidak mengesampingkan pendidikan informal dan non formal yang pernah diperoleh responden. Titik berat pada jenis pendidikan formal ini didasarkan pertimbangan untuk memudahkan dalam pengukuran data. Sedangkan pendidikan formal yang dimaksudkan adalah pendidikan yang diselenggarakan secara sistematis, terencana, ada penjenjangan tertentu dan menggunakan peraturan yang ketat. Pendidikan formal menurut Mulyoharjo dan Suhardi (1978:28) dikategorikan menjadi:

- "1. Pendidikan tinggi adalah mereka yang pernah memasuki sekolah menengah atas dan perguruan tinggi baik tamat maupun tidak tamat.
2. Pendidikan sedang adalah mereka yang pernah memasuki sekolah menengah pertama baik tamamapun tidak tamat.
3. Pendidikan rendah adalah mereka yang pernah memasuki sekolah dasar dan yang mereka yang tidak sekolah".

Status perkawinan merupakan keadaan kedudukan seseorang dalam hal membina suatu keluarga. Status perkawinan menurut Perserikatan Bangsa Bangsa dalam Abdurahman (1981:145) dibagi menjadi 5 kategori yaitu belum kawin (single), kawin, cerai, janda dan berpisah. Dalam hal ini mengenal dua macam status perkawinan yaitu kawin (masih bersuami) dan kawin

(menjanda). Status perkawinan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi kehidupan orang tersebut, yang dapat dilihat dari cara memenuhi kebutuhan hidup keluarganya atau berkaitan dengan sosial ekonomi mereka. Sehingga dari status perkawinan itu dapat diketahui adanya persepsi terhadap sesuatu yang diinderanya atau sesuatu yang terjadi di sekitarnya.

Selain itu lama bekerja menurut Soemardjan (1988:4) dapat diartikan mulainya seseorang mengabdikan diri bekerja sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan tanpa berhenti kerja sampai sekarang (saat penelitian dilakukan). Lama bekerja seseorang dalam menekuni suatu pekerjaan akan memberikan suatu persepsi yang berbeda antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Karena lama bekerja merupakan salah satu aspek dimana tenaga kerja mendapatkan pengalaman yang berlainan dalam waktu tertentu. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu tempat kerja, seseorang itu terlihat semakin mendalami dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Sehubungan dengan itu melihat perkembangannya, semakin besar perusahaan akan semakin kompleks masalah-masalah yang harus dihadapi. Salah satu masalah yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan adalah menghadapi resiko terjadinya sesuatu yang menimpa tenaga kerjanya seperti kecelakaan yang terjadi sewaktu bekerja. Berkaitan dengan hal itu sudah sewajarnya apabila perusahaan memberikan usaha yang lebih nyata dalam memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kar-

yawati dan keluarganya. Usaha-usaha peningkatan kesejahteraan ini dapat dilaksanakan melalui program jaminan sosial tenaga kerja dimana program jaminan sosial tenaga kerja ini merupakan suatu upaya yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan perusahaan.

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah:

"Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia".

Adapun pengertian jaminan sosial menurut Suprihanto (1986:115) yaitu sebagai jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Sedangkan Soepomo (1982:136) mendefinisikan jaminan sosial secara murni dan sempit yaitu pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melaksanakan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya. Berbeda dengan Turnbull yang memberikan pengertian jaminan sosial yang diterjemahkan oleh Kertonegoro (1986:29) yaitu diartikan sebagai perlindungan terhadap hilangnya penghasilan, seperti dalam pemberhentian kerja, dan atau terhadap tambahan biaya hidup, seperti dalam perawatan waktu sakit. Sesuai dari pendapat-pendapat diatas, apabila kita kaji lebih jauh meskipun pengertian-pengertian

jaminan sosial diungkapkan dalam bentuk yang bermacam-macam, tetapi pada dasarnya arti dari jaminan sosial adalah memberikan perlindungan atau kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan yang hilang.

Mengenai konsep jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana telah penulis kemukakan pada pokok bahasan bahwa penulis memfokuskan pada bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja menurut International Labour Organization yang dikutip oleh Kertonegoro (1982:86) yaitu sebagai kecelakaan fisik atau penyakit sebagai akibat dari kerja dan tidak karena kesengajaan, yang dapat menimbulkan ketidakmampuan bekerja untuk sementara atau tetap atau kematian.

Sedangkan Manullang (1990:131) menyatakan bahwa jaminan kecelakaan kerja yaitu:

- "a. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau di lingkungan tempat kerja.
- b. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilakukan setiap hari.
- c. Kecelakaan kerja di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
- d. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja".

Jadi yang dimaksud jaminan kecelakaan kerja dalam penelitian ini adalah jaminan dari jaminan pekerja yang memiliki resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya akibat dari kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja baik fisik maupun mental dengan maksud untuk

mengganti hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini mencerminkan adanya tanggung jawab yang diberikan dari pengusaha terhadap tenaga kerjanya yang tertimpa kecelakaan kerja sehingga tenaga kerja merasa lebih aman dan terjamin apabila tertimpa kecelakaan kerja.

b. Jaminan Hari Tua

Maksud jaminan hari tua menurut Manulang (1990:134) adalah dimaksudkan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah purna kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidupnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kertonegoro (1982:77) yang menyatakan bahwa:

"Tabungan hari tua merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja, tetapi pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan bila tenaga kerja memenuhi persyaratan tertentu yaitu: mencapai umur pensiun, atau cacat tetap total, atau meninggal dunia sebelum pensiun".

Dari pendapat-pendapat diatas dimaksudkan bahwa tabungan hari tua merupakan tabungan wajib bagi setiap tenaga kerja yang berjangka panjang dalam arti dapat diambil setelah purna karya untuk bekal di hari tua kecuali jika meninggal dunia atau cacat tetap total sebelum purna karya, dengan iuran yang ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Besarnya jaminan hari tua ini dipengaruhi oleh usia, masa kerja dan lama kepersertaan tenaga kerja tersebut men-

jadi peserta Astek dan juga ditentukan oleh keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya.

c. Jaminan Kematian

Jaminan kematian seperti yang dikemukakan oleh Manulang (1990:135) yaitu meninggalnya tenaga kerja merupakan keadaan yang memberatkan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu perlu diberikan hak atas jaminan kepada ahli warisnya. Hal itu sejalan dengan pendapat Kertonegoro (1982:92) bahwa:

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

Sesuai pendapat diatas jaminan kematian yang dimaksud adalah jaminan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia sebagai akibat dari kecelakaan kerja sebelum mencapai usia 55 tahun, karena setelah mencapai usia tersebut tenaga kerja telah mendapatkan jaminan tabungan hari tua.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Menurut Manulang (1990:33) pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja merupakan salah satu aspek jaminan yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawati sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (ku-

ratif). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada per-orangan, maka selayaknya diupayakan penanggulangan melalui program jaminan sosial tenaga kerja dari perusahaan.

Sehingga perusahaan berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja beserta keluarganya yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan. Perwujudan dari pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan yaitu penyediaan fasilitas kesehatan atau pelayanan medis.

Menurut Ranupandoyo dan Husnan (1983:279) yang menyatakan bahwa:

"Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-perawatnya, atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa dipergunakan berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari perusahaan".

Sesuai pendapat diatas bahwa penyediaan fasilitas kesehatan sangat erat hubungannya dengan jaminan pemeliharaan kesehatan, dimana perusahaan dalam menentukan kebijaksanaannya selalu melihat dan menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki perusahaan itu sendiri, baik tentang fasilitas yang disediakan ataupun yang mempergunakan fasilitas tersebut, dalam hal ini perusahaan menyediakan Poliklinik. Perusahaan ini dalam menyediakan Poliklinik telah lengkap dengan dokter dan perawatnya, walaupun tenaga kerja tersebut harus men-



jalani rawat inap maka poliklinik tersebut juga melayani rujukan ke rumah sakit yang telah ditunjuk oleh perusahaan.

Dengan segenap upaya pemeliharaan kesehatan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut maka diharapkan terwujudnya derajat kesehatan karyawati yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi perusahaan.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan hal yang penting bagi penelitian karena merupakan suatu petunjuk bagaimana variabel dapat diukur. Menurut Singarimbun dan Effendi (1991:46) yang dimaksud definisi operasional adalah sebagai berikut:

"Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengatur suatu variabel dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu penelitian yang ingin menggunakan variabel yang sama".

Berdasarkan pengertian diatas maka dalam penelitian ini akan dijelaskan konsep-konsep penelitian yang akan dioperasionalkan lebih lanjut yaitu konsep dari masing-masing indikator tentang persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi karyawati dalam bentuk santunan yang berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh karyawati berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Seper-

ti yang telah dijelaskan tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang tercermin dalam empat jaminan yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Selanjutnya mengenai persepsi terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dapat diwujudkan dari keempat jaminan tersebut, mempunyai makna yang dinyatakan oleh peneliti dalam hubungannya dengan suatu fenomena yang meliputi penilaian baik, cukup baik dan kurang baik. Dan yang akan dioperasionalkan adalah :

1. Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja.
2. Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan hari tua.
3. Persepsi karyawan terhadap jaminan kematian.
4. Persepsi karyawan terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan.

Adapun pengoperasionalisasiannya adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja yaitu jaminan yang diberikan oleh perusahaan akibat resiko yang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga timbulnya biaya dan turun atau hilangnya kemampuan dalam memperoleh penghasilan. Jaminan kecelakaan kerja ini berupa:

- a. Jaminan biaya pengangkutan ke rumah sakit atau ke rumah karyawan.
- b. Jaminan biaya pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit berkenaan dengan kecelakaan kerja tersebut.

c. Jaminan biaya rehabilitasi berkenaan dengan kecelakaan kerja tersebut.

Adapun pengukuran persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja sebagai berikut:

Baik : apabila karyawan mendapatkan jaminan biaya pengangkutan ke rumah sakit atau ke rumah karyawan, jaminan biaya pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit, dan jaminan biaya rehabilitasi berkenaan dengan kecelakaan kerja karyawan dari perusahaan sehingga karyawan merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini memuaskan.

Cukup baik : apabila karyawan hanya mendapatkan jaminan biaya pengangkutan ke rumah sakit atau ke rumah karyawan dan biaya pengobatan serta perawatan selama di rumah sakit, atau hanya mendapatkan jaminan biaya pengangkutan ke rumah sakit atau ke rumah karyawan dan jaminan biaya rehabilitasi berkenaan dengan kecelakaan kerja tersebut, dan atau karyawan hanya mendapatkan jaminan biaya pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit dan jaminan biaya rehabilitasi yang berkenaan dengan kecelakaan kerja tersebut dari perusahaan sehingga karyawan merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini cukup memuaskan.

Kurang baik : apabila karyawan hanya mendapatkan jaminan biaya pengangkutan ke rumah sakit atau ke rumah karyawan saja, atau hanya mendapatkan jaminan biaya pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit karena kecelakaan kerja saja, atau hanya mendapatkan jaminan biaya rehabilitasi berkenaan dengan kecelakaan kerja tersebut dan atau sama sekali tidak mendapatkan jaminan dari perusahaan sehingga karyawan merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini kurang memuaskan .

2. Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua yaitu jaminan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk bekal hidup karyawan yang telah purna karya, dimana jaminan tersebut berbentuk tabungan yang merupakan tabungan wajib setiap karyawan dengan iuran yang ditanggung bersama oleh karyawan dan pengusaha. Indikator dari tabungan hari tua tersebut adalah:

- a. Penyelenggaraan tabungan hari tua oleh perusahaan.
- b. Kerjasama perusahaan dalam pembayaran iuran pada badan penyelenggara.
- c. Adanya syarat-syarat tertentu untuk pengambilan jaminan hari tua.

Adapun pengukuran indikator tentang persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan hari tua sebagai berikut:

- Baik : apabila karyawan/i diikut sertakan dalam penyelenggaraan jaminan hari tua, mendapatkan kerjasama dari perusahaan dalam hal pembayaran iuran jaminan hari tua pada badan penyelenggara, dan mendapatkan syarat-syarat tertentu untuk pengambilan jaminan hari tua tersebut sehingga karyawan/i merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini memuaskan .
- Cukup Baik : apabila karyawan/i hanya diikut sertakan dalam penyelenggaraan jaminan hari tua dan mendapatkan kerjasama dari perusahaan dalam hal pembayaran iuran jaminan hari tua pada badan penyelenggara, atau hanya diikut sertakan dalam penyelenggaraan jaminan hari tua dan mendapatkan syarat-syarat tertentu untuk pengambilan jaminan hari tua tersebut, atau hanya mendapatkan kerjasama dari perusahaan dalam hal pembayaran iuran jaminan hari tua pada badan penyelenggara, dan mendapatkan syarat-syarat tertentu untuk pengambilan jaminan hari tua tersebut sehingga karyawan/i merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini cukup memuaskan .
- Kurang Baik : apabila karyawan/i hanya diikut sertakan dalam penyelenggaraan jaminan hari tua, atau hanya mendapatkan kerjasama dari

perusahaan dalam hal pembayaran iuran jaminan hari tua pada badan penyelenggara, dan hanya mendapatkan syarat-syarat tertentu untuk pengambilan jaminan hari tua tersebut sehingga karyawan merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini kurang memuaskan .

3. Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan Jaminan Kematian

Jaminan Kematian yaitu jaminan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada ahli waris dari karyawan yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun. Hal ini meliputi:

- a. Pemberian jaminan kematian.
- b. Pemberian biaya pemakaman kepada ahli warisnya.

Adapun pengukurannya adalah sebagai berikut:

Baik : apabila karyawan mendapatkan jaminan kematian dan jaminan biaya pemakaman secara penuh sehingga karyawan merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini memuaskan.

Cukup Baik : apabila karyawan hanya mendapatkan jaminan kematian, atau hanya mendapatkan jaminan biaya pemakaman tidak secara penuh sehingga karyawan merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini cukup memuaskan .

Kurang Baik : apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan kematian atau jaminan biaya pemakaman sama sekali sehingga karyawan merasa pelayanan

dari pelaksanaan jaminan ini kurang memuaskan .

4. Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah upaya yang dilakukan untuk penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan. Dalam hal ini menekankan pada aspek kuratif (penyembuhan) dan rehabilitatif (pemulihan). Berkaitan dengan hal ini perusahaan menyediakan fasilitas Poliklinik sebagai manifestasi dari jaminan pemeliharaan kesehatan.

Adapun bentuk dari jaminan pemeliharaan kesehatan:

- a. Rawat jalan tingkat pertama
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan
- c. Rawat inap
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e. Pelayanan khusus
- f. Gawat darurat

Sedangkan pengukurannya adalah:

Baik : apabila karyawati mendapatkan 5-6 item sehingga karyawati merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini memuaskan .

Cukup Baik : apabila karyawati mendapatkan 3-4 item sehingga karyawati merasa pelayanan dari pelaksanaan jaminan ini cukup memuaskan .

Kurang Baik : apabila karyawati mendapatkan 0-2 item sehingga karyawati merasa pelayanan dari

pelaksanaan jaminan ini kurang memuaskan .

Sesuai dengan pengoperasionalisasian persepsi karyawan terhadap masing-masing pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, maka persepsi tersebut akan dibedakan menurut latar belakang yang dimiliki responden. Persepsi masing-masing karyawan akan terlihat perbedaannya menurut latar belakang yang dimiliki responden. Sesuai dengan pokok bahasan yang ada maka dapat dibedakan persepsi karyawan terhadap pelaksanaan masing-masing jaminan sosial tenaga kerja menurut:

1). Umur.

Umur merupakan lamanya seseorang hidup yang dapat mempengaruhi aktivitasnya baik secara fisik maupun non fisik sehingga dapat menimbulkan persepsi yang berbeda-beda terhadap sesuatu yang diterimanya. Dalam hal ini persepsi karyawan terhadap pelaksanaan masing-masing jaminan sosial tenaga kerja dibedakan menurut umur 38-43 tahun, umur 44-49 tahun, 50-55 tahun.

2). Pendidikan.

Tingkat pendidikan merupakan indikator pendidikan yang pernah dicapai oleh responden dalam mendapatkan ilmu pengetahuan melalui jenjang pendidikan formal ini diukur dengan:

- a). Pendidikan tinggi, apabila responden pernah mengenyam pendidikan di jenjang SMA atau Perguruan Tinggi baik tamat maupun tidak tamat.

b). Pendidikan sedang, apabila responden pernah mengenyam pendidikan di jenjang SMP baik tamat maupun tidak tamat.

c). Pendidikan rendah, apabila responden pernah mengenyam pendidikan di jenjang SD atau tidak pernah sekolah baik tamat maupun tidak tamat.

Dari kategori pendidikan rendah, sedang, tinggi tersebut dapat diketahui bermacam-macam persepsi terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

3). Status Perkawinan.

Status perkawinan merupakan keadaan kedudukan seseorang dalam hal membina suatu keluarga. Status perkawinan dapat dibedakan menjadi kawin (menjanda) dan kawin (masih bersuami). Perbedaan status perkawinan yang dimiliki responden tersebut akan memunculkan persepsi yang berbeda terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja karena keadaan latar belakang status yang berbeda-beda.

4). Lama bekerja.

Lama bekerja merupakan mulainya waktu bekerja seseorang sebagai karyawati dalam suatu perusahaan tanpa berhenti kerja sampai saat ini (penelitian dilakukan). Perbedaan lama kerja akan menimbulkan persepsi yang berlainan terhadap sesuatu yang berkenaan dengan pekerjaannya. Dalam hal ini adalah lama bekerja dibedakan menjadi tiga yaitu lama bekerja selama 20-25 tahun, selama 26-31 tahun, dan selama

32-37 tahun yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

Kemudian untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta maka dapat diukur dengan pemberian skor pada indikator-indikator penelitian dalam definisi operasional tersebut. Adapun pengukurannya adalah sebagai berikut:

- (1). Untuk kategori baik diberi skor 3.
- (2). Untuk kategori cukup baik diberi skor 2.
- (3). Untuk kategori kurang baik diberi skor 1.

Sehingga dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh:

skor tertinggi $3 \times 4 = 12$

skor terendah $1 \times 4 = 4$

Dari skor terendah dan tertinggi tersebut dapat digunakan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap jaminan sosial tenaga kerja secara keseluruhan di perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta yang dapat diukur dengan penjumlahan skor-skor dari masing-masing jaminan yang dilaksanakan. Adapun pengukurannya adalah:

Baik : apabila mencapai skor antara 10-12

Cukup baik : apabila mencapai skor antara 7-9

Kurang baik : apabila mencapai skor antara 4-6

Sedangkan responden yang dimaksudkan disini adalah karyawan, dimana karyawan yang dimaksudkan penulis dalam penelitian ini adalah orang yang berjenis kelamin wanita yang bekerja pada perusahaan PT. Jamu

Air Mancur Wonogiri-Surakarta dengan imbalan kerja sesuai dengan kesepakatan kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana imbalan tersebut diberikan secara bulanan.

G. Metode Penelitian

Menurut Surachmad (1989:121) yang dimaksud dengan metode adalah suatu cara utama yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Koentjaraningrat (1976:16) berpendapat bahwa:

"Dalam kata sesungguhnya makna metode adalah cara atau jalan sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut cara kerja yaitu cara kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan".

Jadi metode penelitian merupakan seperangkat cara yang digunakan untuk mengumpulkan, merumuskan dan menganalisa data serta menarik suatu kesimpulan dari permasalahan yang diteliti, dilakukan dalam beberapa tahap sebagai berikut :

1. Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan daerah penelitian merupakan suatu metode yang sangat diperlukan dalam suatu penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta. Karena penulis mendapati masalah yang sama yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Perlu diketahui perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta ini terbagi dalam tiga unit perusahaan, yaitu:

- a. Unit I, di Jalan Pelem , Wonogiri, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 283 orang.
- b. Unit II, di Jalan Salak, Wonogiri, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 209 orang.
- c. Unit III, di Klampisan, Selogiri, Wonogiri, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 220 orang.

Penulis dalam hal ini menentukan lokasi penelitian pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta, tepatnya unit I yang berlokasi di Jalan Pelem 51-53 Kajen, Wonogiri. Alasan penulis memilih lokasi penelitian di Jalan Pelem ini adalah karena unit Pelem adalah unit yang paling lama berdirinya dari unit-unit lain yang ada di Wonogiri, sehingga bisa dikatakan bahwa unit Pelem merupakan cikal bakal dari perusahaan ini, lagi pula unit Pelem ini merupakan pusat kegiatan dari unit-unit yang ada di Wonogiri. Menurut keterangan yang didapat penulis jumlah tenaga kerja yang ada di unit I, Jalan Pelem sebanyak 283 orang, dengan rincian adalah :

- Administrasi etiket : 7 orang.
- Administrasi produksi dan laboratorium : 9 orang.
- SDM dan Umum : 10 orang.
- Pelayanan Umum : 8 orang.
- Internal Audit : 7 orang.
- Koperasi : 5 orang.
- Satpam : 14 orang.

————— +

Jumlah : 60 orang.

Sedangkan sisanya adalah tenaga kerja bagian produksi sejumlah 223 orang, dimana terdapat 169 karyawati dan 54 karyawan.

2. Penentuan Populasi

Menurut Nawawi (1990:141) menyatakan bahwa:

"Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala-gejala, nilai test, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek yang akan menjadi penyelidikan peneliti yang sebelumnya telah ditentukan ciri-ciri atau karakteristiknya. Menurut Singarimbun dan Effendi (1985:108) menyatakan bahwa dalam menentukan populasi ini pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu populasi sampling dan populasi sasaran.

a. Populasi Sampling.

Populasi sampling yaitu keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Adapun populasi sampling dalam penelitian ini adalah seluruh karyawati pada bagian produksi di perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta, unit I. Alasan penulis memilih karyawati bagian produksi dalam pengambilan populasi sampling yaitu karena mayoritas tenaga kerja yang ada di perusahaan ini adalah wanita atau disebut dengan karyawati. Menurut keterangan yang didapat populasi sampling tersebut sebanyak 169 karyawati.

b. Populasi Sasaran

Sementara itu yang dimaksud dengan populasi sasaran adalah keseluruhan unit analisis yang menjadi obyek penelitian sesungguhnya. Berkaitan dengan itu maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta, unit I yang telah menjadi karyawan tetap, lama masa kerja di perusahaan tersebut lebih dari 20 tahun dan sudah kawin. Alasannya yaitu mengingat status karyawan sebagai karyawan tetap yang setiap bulannya telah mendapatkan gaji yang tetap pula, dan masa kerja yang cukup lama dan penulis melihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sudah berkeluarga maka mereka pada umumnya menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan yang dapat menopang kelangsungan hidup keluarganya. Berdasarkan alasan tersebut, maka penulis mendapatkan informasi besarnya populasi sasaran sejumlah 120 karyawan.

3. Penentuan Sampel

Dalam suatu penelitian tidak perlu meneliti semua obyek atau individu dalam populasi, karena disamping memakan biaya yang cukup besar, juga membutuhkan waktu yang lama. Dengan meneliti sebagian populasi, kita mengharapkan hasil yang menggambarkan sifat atau dapat mewakili populasi. Maka dalam penelitian ini penulis tidak akan meneliti secara keseluruhan karyawan di PT. Air Mancur

Wonogiri-Surakarta tetapi hanya mengambil sebagian dari populasi sebagai sampel.

Lebih lanjut Hadi (1989:73) memberikan pengertian banyaknya sampel yaitu:

"Sebenarnya tidak ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dalam populasi, ketiadaan ketetapan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keragu-raguan pada seorang penyelidik."

Berkaitan dengan penelitian ini, dalam pengambilan sampel penulis menggunakan metode pengambilan sampel secara acak (random sampling). Alasan penulis yaitu karena setiap responden yang menjadi populasi sasaran akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel atau responden dengan cara diundi. Cara ini dilakukan sebagaimana kita mengadakan undian, sedangkan langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a. Menentukan nomor urut responden dari nomor 1 sampai dengan 120.
- b. Nomor urut tersebut ditulis dalam satu lembar kertas kecil dan digulung.
- c. Kemudian masukkan kertas yang telah digulung ke dalam kaleng.
- d. Kaleng yang berisi gulungan kertas tersebut dikocok baik-baik.
- e. Kemudian diambil kertas tersebut sebanyak yang kita butuhkan yaitu sebanyak 24 kertas, yang kemudian dijadikan sebagai responden.

Adanya jumlah populasi yang homogen dengan jumlah cukup banyak dan tidak adanya ketentuan yang mutlak dalam menentukan besar-kecilnya sampel, serta mengingat keterbatasan kemampuan, waktu dan biaya untuk penelitian ini, maka dari populasi yang ada diambil sampel sebesar 24 karyawati. Pengambilan sampel sebanyak 20 persen dari populasi sasaran yang ada ini dengan harapan agar representatif dengan jumlah populasi yang ada. Ini karena jumlah sampel yang dianggap representatif saat ini belum ada keseragaman. Berkaitan dengan hal ini, Nasution (1982:16) juga mengatakan bahwa tidak ada aturan yang tegas tentang jumlah sampel yang dipersyaratkan untuk penelitian dari jumlah populasi yang tersedia, juga tidak ada batasan yang jelas dengan apa yang dimaksudkan dengan besar kecilnya sampel.

4. Metode Pengumpulan Data

Di dalam pengumpulan data ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara antara lain:

a. Observasi

Observasi dilakukan sebagai usaha untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti di lokasi penelitian. Penentuan observasi menurut Hadi (1984:36) adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan

dengan mata kepala sendiri secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan observasi haruslah benar-benar mengerahkan segenap kepekaan peneliti untuk dapat menangkap, menyimpulkan dan menjelaskan gejala-gejala yang terkait dengan permasalahan. Dalam kaitannya dengan observasi ini penulis melihat langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data-data awal yang berkenaan dengan permasalahan yaitu mendapatkan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data melalui seperangkat daftar pertanyaan yang disusun oleh peneliti dimana kuesioner ini digunakan untuk mengetahui persepsi responden tentang fenomena-fenomena yang diteliti, yaitu persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja. Alasan penulis menggunakan teknik ini untuk memperoleh kebenaran dari data-data dalam penelitian ini.

c. Interview (wawancara)

Dalam teknik ini diharapkan penulis dapat mengumpulkan data-data yang dapat dipercaya kebenarannya. Alasan digunakan teknik ini adalah sebagai operasionalisasi dari teknik kuesioner yang telah disusun oleh penulis. Teknik interview ini merupakan salah satu bagian penting dari setiap survey atau penelitian yang

dilaksanakan dengan menggunakan guide interview yang telah dibuat oleh peneliti.

d. Dokumentasi

Menurut Kartodirdjo dalam Koentjaraningrat (1976:16) mengartikan dokumen adalah:

"Sejumlah besar data yang dapat tersedia adalah data verbal seperti yang terdapat dalam surat-surat, catatan harian (juornaal), kenang-kenangan (memories), laporan-laporan dan sebagainya. Sifat istimewa dari data verbal ini adalah bahwa data itu mengatasi ruang ruang dan waktu, sehingga membuka kemungkinan bagi peneliti untuk membuat pengetahuan tentang gejala sosial yang telah musnah".

Alasan penulis menggunakan teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data pendahuluan dalam obyek penelitian yaitu dengan cara menggali data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut.

5. Metode Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Pengertian deskriptif menurut Surachmad (1975:131) adalah:

"Penyelidikan yang deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Karena banyak sekali ragam penyelidikan yang demikian, metode penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik. Diantaranya adalah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa dan mengklasifikasikan."

Berdasarkan pengertian diatas dalam penelitian ini membedakan dua kelompok data yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Terhadap data yang bersifat kualitatif digunakan untuk melengkapi analisis data kuantitatif agar lebih je-

las, dengan menggambarkan hasil pengamatan dan jawaban responden dalam bentuk kalimat atau kata-kata. Sedangkan data yang bersifat kuantitatif yaitu berupa angka-angka yang akan diproses dengan cara dijumlah atau dicari persentasenya dan disajikan dalam bentuk tabel frekwensi, hal ini untuk menggambarkan karakteristik variabel dan mengetahui distribusi dari variabel tersebut.



BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Perusahaan Jamu PT. Air Mancur didirikan pada tanggal 23 Maret 1963 di kampung Pucang Sawit Surakarta. Pada awal berdirinya perusahaan ini masih sederhana dan berbentuk perseorangan sebagai industri rumah tangga (home industry) dalam bidang jamu tradisional, dengan 3 orang pendirinya yaitu Bapak Lambertus Wonosantosa, Bapak Kim'un Ongkosandjoyo, Bapak Rudi Hindro Tanoyo.

Pada waktu berdiri, perusahaan ini hanya mempunyai 11 orang pekerja. Sedangkan peralatan yang dimiliki pada waktu itu masih sederhana, yaitu ayakan yang berjumlah 100 buah, meja bungkus yang berjumlah 5 buah, lumpang besi berjumlah 25 buah. Sedangkan bahan untuk membuat jamu tersebut adalah berbagai jenis tumbuhan misalnya akar-akaran, biji-bijian, daun-daunan, dan kayu-kayuan.

Daerah pemasaran dari produk jamu tersebut yang pertama kali adalah di kota Jakarta dan nama Air Mancur diambil dari daerah pemasaran ini. Karena pada masa itu di Jakarta sedang dibangun proyek pembuatan air mancur yang terletak di Jalan Merdeka Barat dan bagi masyarakat setempat bangunan

ini memberikan daya tarik yang besar. Jadi pemberian nama Air Mancur ini diharapkan agar produk jamu ini mudah dikenal oleh masyarakat luas.

Ternyata produk jamu tersebut mendapat sambutan yang cukup baik dari masyarakat maupun dunia perdagangan, sehingga mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produksinya. Untuk lebih memudahkan perkembangan perusahaan maka ketiga pendiri tersebut ditambah beberapa orang sebagai pemegang sero sepakat mengubah status badan usaha dari bentuk industri rumah tangga menjadi perusahaan yang berbadan hukum dengan bentuk "Perseroan Terbatas". Penggantian bentuk perusahaan ini terjadi pada tanggal 23 Desember 1963, sehingga perusahaan ini dikenal sampai sekarang dengan nama "PT. Jamu Air Mancur". Akte pendirian PT ini ditandatangani dan disahkan di Semarang di depan notaris Tan A. Sio, SH dengan nomor 65.

Untuk lebih meningkatkan jumlah produksi maka pada tanggal 2 Januari 1964 seluruh kegiatan atau usaha dari perusahaan jamu ini dipindahkan dari lokasi Pucang Sawit ke Wonogiri dengan menyewa sebuah pabrik lengkap dengan mesin penggiling. Masyarakat sekitarnya menyebut pabrik itu "Gudang Seng", letaknya di Cubluk Wonogiri Kota. Tujuannya untuk mendapatkan tempat usaha yang lebih memadai dalam rangka meningkatkan kapasitas produksinya.

Sejak permulaan tahun 1965 sampai tahun 1967 situasi perekonomian negara makin memburuk antara lain karena dilanda inflasi yang hebat sebagai akibat pemberontakan G 30 S/PKI. Keadaan ini berpengaruh pula terhadap perkembangan perusahaan dan ruang gerak perusahaan menjadi terbatas bahkan hampir gulung tikar, sebab jumlah penjualan produk jamu ini mengalami penurunan secara drastis. Dalam keadaan ini pimpinan perusahaan berusaha mengadakan reorganisasi untuk menyesuaikan kapasitas produksi dengan jumlah penjualannya. Dengan adanya tindakan itu akhirnya perusahaan berhasil mengatasi krisis yang sedang terjadi.

Dua tahun kemudian perusahaan mengalami perkembangan yang semakin pesat, hal ini dapat dibuktikan dengan bertambahnya jumlah pekerja sehingga ruang yang semula dianggap cukup kini dirasa terlalu sempit. Untuk mengatasinya maka didirikan pabrik baru yang terletak di kompleks rumah kediaman Bapak Lambertus Wonosantosa di Jalan Pelem No. 51-53 Kajen Wonogiri. Pabrik itu mulai dipergunakan tanggal 5 Oktober 1969 dan dipergunakan sebagai pusat kegiatan produksi, administrasi dan laboratorium. Sedangkan tempat yang lama dipakai sebagai tempat penampungan bahan baku, penggilingan, pengayakan dan gudang bahan setengah jadi.

Dari tahun ke tahun perusahaan ini menunjukkan peningkatan yang menggembirakan. Perkembangan ini tercermin dari semakin bertambahnya permintaan pasar dan luasnya pemasaran akan produk jamu Air Mancur ini, sehingga mendo-

rong pemimpin perusahaan untuk lebih meningkatkan kapasitas produksinya. Dengan demikian usaha yang ditempuh adalah dengan menambah unit pabrik baru. Perluasan atau penambahan pabrik itu adalah:

1. Pada tahun 1973 di desa Dagen, Palur Kabupaten Karanganyar ditepi Jalan Raya Solo-Sragen Km 7. Pabrik ini didirikan pada areal seluas kurang lebih 1,5 ha. Mulai digunakan pada tanggal 24 Pebruari 1974. Pabrik ini dilengkapi dengan peralatan yang lebih modern dan lebih sempurna dalam proses produksinya. Selain itu pabrik ini juga digunakan sebagai tempat produksi, laboratorium dan pemasaran.
2. Pada tahun 1976 didirikan pabrik baru di kampung Jajar Surakarta, yang diresmikan pada tanggal 10 Desember 1976. Pabrik ini digunakan sebagai tempat kegiatan logistik, sarana laboratorium tambahan serta untuk penelitian dan pengembangan.
3. Pada tahun 1979 yang didirikan di Klampisan Selogiri kurang lebih 3 Km ke arah utara kota Wonogiri. Bangunan ini diresmikan pada tanggal 23 Desember 1979 dan digunakan sebagai tempat perbaikan kendaraan dan bengkel promosi.
4. Pada tahun 1980 didirikan pabrik baru sebagai tempat pembungkusan jamu dan mengelola poliklinik. Bangunan ini terletak di Jalan Salak Wonogiri dan diresmikan pada tanggal 5 Nopember 1980.

Sedangkan pada unit I, yang berlokasi di Jalan Pelem No. 51-53 Kajen mengelola minuman yang berbentuk madurasa dengan tiga rasa yaitu jeruk, mangga dan jahe. Selain itu di unit I ini juga digunakan untuk administrasi dan laboratorium.

B. Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu hasil yang maksimal maka diperlukan adanya sistem organisasi yang baik. Dimana sistem organisasi untuk masing-masing perusahaan tidaklah sama, karena kebutuhan tiap-tiap perusahaan berlainan.

Secara umum organisasi diartikan sebagai suatu wadah usaha kerjasama dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pengertian itu ada tiga unsur dalam suatu organisasi yaitu: adanya sekelompok orang, adanya kerjasama atau pembagian kerja diantara orang-orang dalam kelompok itu serta adanya tujuan yang ingin dicapai. Agar organisasi berjalan dengan baik diperlukan arah, tujuan, pembagian tugas, tanggung jawab serta wewenang yang jelas untuk tiap-tiap bagian dari organisasi itu. Untuk itu dalam suatu organisasi perlu dibentuk struktur organisasinya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan organisasi, yang didalamnya dapat dilihat garis wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian organisasi. (lihat halaman berikutnya)

Dari struktur organisasi tersebut dapat diketahui susunan dan fungsi wewenang serta tanggung jawab masing-masing bagian sebagai berikut:

1. Rapat Persero

Rapat persero ini mempunyai kekuasaan tertinggi dalam perusahaan dan biasanya dihadiri oleh para persero, dewan komisaris, dewan direksi yang mewakili organisasi secara keseluruhan, serta bagian SDM.

Rapat Persero berhak untuk:

- a. Mengangkat dan memberhentikan direktur dan komisaris.
- b. Melakukan penilaian terhadap pekerjaan direktur dan semua stafnya dalam periode tertentu.
- c. Menentukan berbagai jenis kebijaksanaan perusahaan.

2. Dewan Komisaris

Terdiri dari ketua komisaris dan tiga orang anggota komisaris. Dewan Komisaris bertugas:

- a. Mengawasi, memberi nasehat dan saran kepada Direktur dan stafnya dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.
- b. Mewakili para anggota persero dalam mengajukan usul atau pendapat.

3. Staf Ahli

Staf Ahli bertugas memberi nasehat kepada Direktur sesuai dengan keahliannya, baik diminta atau tidak.

4. Direktur Utama.

Direktur Utama bertugas:

- a. Mengkoordinasi pembagian tugas dan wewenang perusahaan.

- b. Memegang kekuasaan operatif dalam perusahaan dan berhak menentukan kebijaksanaan sesuai garis-garis yang telah ditetapkan dalam rapat persero, serta harus mempertanggungjawabkannya pula pada rapat persero itu.
- c. Memelihara hubungan dengan masyarakat dan mempertanggungjawabkan moral untuk memajukan perekonomian masyarakat sekitar perusahaan.

Secara langsung direktur ini membawahi dua bagian yaitu:

1). Bagian Marketing.

Bertanggung jawab atas penjualan seluruh hasil produksi dan jalannya perusahaan secara efektif dan efisien.

Bagian ini membawahi sub-sub bagian:

a). Sub Bagian Penjualan.

Bagian ini terdiri dari sub bagian mobil propaganda, pengawas, penghubung, penyalur. Dengan tugas memelihara mobil-mobil yang digunakan serta bertanggung jawab atas kelancaran pengiriman barang dari pabrik ke konsumen.

b). Sub Bagian Sales Promotion.

Bagian ini terdiri dari sub bagian perencanaan reklame, fotografi, bengkel reklame, dan pengawas pemasangan reklame. Dengan tugasnya untuk menaikkan atau meningkatkan jumlah penjualan produk jamu tersebut.

2). Bagian Umum.

Untuk bagian ini dibawah oleh Asisten Manager SDM/Umum pada masing-masing unit yang bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban para pekerja di dalam pabrik serta hubungannya dengan masyarakat. Bagian ini terdiri dari sub bagian humas, personalia dan bengkel mobil.

5. Direktur Muda.

Memegang kekuasaan operatif tetapi terbatas pada bidang:

a. Administrasi

Tugasnya untuk mengadakan pengaturan administrasi yang baik dan menjamin tersedianya data yang diperlukan.

Bagian ini terdiri dari sub bagian keuangan, keagenan dan pembukuan.

b. Logistik.

Tugasnya mengawasi dan bertanggung jawab atas keselamatan bahan baku. Bagian ini terdiri dari sub bagian seleksi, cuci atau oven dan peracikar.

c. Laboratorium.

Bertanggung jawab atas hasil produksi agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Bagian ini membawahi langsung bagian pengembangan produk.

- 1). Penggilingan dan pengayakan, pengadukan dan penyimpanan dalam gudang yang berupa barang setengah jadi.
- 2). Etiket.
- 3). Pembungkusan sekaligus penyimpanan dalam gudang ekspedisi.

C. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta

Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta menjadi peserta asuransi sosial tenaga kerja sejak bulan Januari 1981 dan diselenggarakan oleh PT. ASTEK (Persero) cabang Surakarta. Adapun tidak semua tenaga kerja pada Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta diikuti sertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Astek tersebut, hanya yang menjadi tenaga kerja tetap.

Sedangkan program jaminan sosial tenaga kerja yang diikuti ada tiga macam yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Untuk program jaminan pemeliharaan kesehatan diselenggarakan oleh pihak perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta sendiri.

Kepesertaan Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta dalam program jaminan sosial tenaga kerja diberikan kepada tenaga kerja yang mempunyai status sebagai tenaga kerja tetap, maka tenaga kerja yang bersangkutan berhak untuk didaftarkan dalam program jamsostek pada PT. Astek. Selanjutnya pada bagian ini akan penulis uraikan mengenai pelaksanaan pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga kerja

pada PT. Air Mancur Wonogiri sebagai berikut :

1. Jaminan kecelakaan kerja.

a. Pengertian dan batas-batas kecelakaan kerja.

Pengertian kecelakaan kerja menurut ketentuan pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, adalah sebagai berikut :

"Kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui".

Terhadap pengertian yang diberikan oleh Undang-undang nomor 3 Tahun 1992 seperti tersebut di atas, PT. Air Mancur Wonogiri memberikan batasan-batasan yang kan menentukan apakah peristiwa yang terjadi serta menimpa tenaga kerja dapat dianggap sebagai kecelakaan kerja. Adapun batasan-batasan yang berlaku meliputi :

- 1). Kecelakaan yang menimpa tenaga kerja pada saat yang bersangkutan sedang melakukan pekerjaannya atau sedang menunaikan tugas untuk kepentingan perusahaan pada jam-jam kerja atau di luar jam kerja dengan izin perusahaan.
- 2). Kecelakaan tersebut disebabkan oleh hal-hal yang secara langsung atau tidak langsung diakibatkan oleh kelalaian perusahaan dan bukan karena kesengajaan tenaga kerja.

- 3). Tenaga kerja yang menderita sakit mendadak ketika sedang melakukan pekerjaannya atau tenaga kerja meninggal dunia pada saat jam kerja walaupun tidak disibukkan oleh sifat pekerjaannya.
- 4). Suatu penyakit yang secara langsung maupun tidak langsung diakibatkan oleh situasi kerjanya.
- 5). Sebagai perluasan dari pengertian kecelakaan kerja, maka suatu kecelakaan lalu lintas yang menimpa tenaga kerja pada saat berangkat dari tempat kediaman menuju ke tempat kerja atau sebaliknya menurut route yang selayaknya dilalui dapat dimasukkan sebagai kecelakaan kerja mengingat tempat dan waktu yang dianggap pantas.

Berdasarkan Keputusan Presiden nomor 22 Tahun 1993, maka tenaga kerja juga berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja walaupun hubungan kerjanya dengan pengusaha telah berakhir apabila dokter yang memberikan perawatan mendiagnosis bahwa penyakit tersebut disebabkan atau diakibatkan karena hubungan kerja, pada saat hubungan kerja masih berlangsung. Hak atas jaminan kecelakaan kerja dalam hal hubungan kerja telah berakhir menurut ketentuan pasal 3 ayat (2) Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993, dapat diberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan apabila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun setelah hubungan kerja berakhir.

Perihal tempat dan pembatasan waktu kecelakaan kerja adalah sangat penting untuk pembatasan tanggung jawab karena apabila suatu kejadian menimpa tenaga kerja tetapi diluar ketentuan tempat dan waktu yang diperhitungkan oleh perusahaan dan PT. Astek maka kejadian tersebut bukan merupakan kecelakaan kerja yang dibayarkan oleh PT. Astek.

b. Pembayaran Iuran

Adapun besarnya premi yang harus dibayarkan kepada PT. Astek adalah sebesar 0,89 persen dari upah sebulan dari masing-masing tenaga kerja. Pembayaran dilakukan secara sekaligus atas kepesertaan tenaga kerja tetap dalam program jaminan kecelakaan kerja, pembayaran tersebut dilakukan setelah PT. Astek menentukan jumlah yang harus dibayar oleh PT. Air Mancur Wonogiri berdasarkan data-data mengenai tenaga kerja serta upah yang mereka terima setiap bulannya. Pembayaran tersebut sesuai dengan pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1993 dilakukan paling lambat 15 (limabelas) hari sejak adanya pemberitahuan mengenai jumlah yang harus dibayar oleh perusahaan dari PT. Astek. Program jaminan kecelakaan kerja berlangsung untuk jangka waktu 1 (satu) bulan dan wajib diperbaharui pada bulan berikutnya. Ketentuan mengenai besarnya premi sejumlah 0,89 persen dari upah sebulan masing-masing tenaga kerja ditentukan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun

1993 didalam lampiran yang menyebutkan besarnya iuran bagi bentuk usaha yang bergerak di bidang obat-obatan dan farmasi.

c. Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja

Atas pembayaran premi sebesar 0,89 persen dari upah sebulan untuk masing-masing tenaga kerja, maka apabila suatu kejadian menimpa tenaga kerja tersebut dan termasuk didalam batasan-batasan mengenai kecelakaan kerja, kepadanya diberikan jaminan dalam bentuk :

- 1). Biaya pengangkutan ke tempat pengobatan.
- 2). Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan.
- 3). Biaya rehabilitasi.
- 4). Santunan berupa uang yang meliputi :
 - a). Santunan sementara tidak mampu bekerja.
 - b). Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
 - c). Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik phisik maupun mental.
 - d). Santunan kematian.

Santunan sementara tidak mampu bekerja adalah santunan yang diberikan dalam hal tenaga kerja karena kondisinya, sebagai akibat kecelakaan kerja tidak mampu melakukan pekerjaannya. Sedangkan pengertian cacat adalah keadaan kehilangan atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.

- d. Pelaporan dan cara pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja.

Apabila terjadi kecelakaan kerja serta kecelakaan yang terjadi selain dengan batasan yang berlaku pada PT. Air Mancur Wonogiri maka kepada tenaga kerja yang bersangkutan harus melaporkan hal tersebut kepada kepala kelompok kerja yang selanjutnya akan diteruskan kepada pihak perusahaan. Sesuai ketentuan pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1993, pelaporan atas kecelakaan kerja terdiri dari 2 tahap, yaitu:

1). Tahap Kesatu

Pengusaha akan melaporkan kejadian yang menimpa tenaga kerjanya kepada PT. Astek kantor cabang Surakarta dalam waktu paling lama 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan kerja dengan mengisi formulir jamsostek. Disamping itu pengusaha juga akan melaporkan penyakit yang menimpa tenaga kerjanya sebagai akibat hubungan kerja, dengan ketentuan waktu sama seperti tersebut diatas. Dalam tahap kesatu, pihak perusahaan berkewajiban untuk memberikan pertolongan pertama dan apabila dianggap perlu maka pengobatan dan perawatan dilakukan di rumah sakit dengan biaya-biaya terlebih dahulu ditanggung oleh pihak perusahaan. Pelaporan dalam tahap kesatu demi efisiensi waktu dapat melalui telex, fax, maupun telepon. Berdasarkan laporan tahap kesatu maka PT. Astek

akan mengecek kebenaran laporan serta mencocokkan dengan data-data kepesertaan. Selain ditujukan kepada PT. Astek, laporan terjadinya kecelakaan kerja juga harus ditujukan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Dalam hal laporan dilakukan secara langsung, maka laporan tersebut akan dilakukan secara tertulis, sesuai dengan ketentuan formulir jamsostek. Adapun hal-hal yang termuat didalam formulir jamsostek adalah :

- a). Identitas Perusahaan.
- b). Identitas tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan/menderita sakit.
- c). Upah terakhir setiap bulan.
- d). Tempat, tanggal dan diuraikan kecelakaan atau penyakit yang timbul akibat hubungan kerja.
- e). Akibat yang diderita serta bagian tubuh yang menderita sakit/terluka.
- f). Nama serta alamat dokter yang menangani.
- g). Keadaan tenaga kerja setelah pertolongan pertama.

Laporan dalam tahap kesatu lebih ditujukan untuk memudahkan proses pembayaran jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

2). Tahap Kedua

Setelah perawatan dan pertolongan pertama dilakukan maka proses selanjutnya adalah pelaporan tahap kedua dengan mengisi formulir jamsostek dalam waktu tidak

lebih dari 2 x 24 jam, setelah dokter yang memberikan perawatan memberikan surat keterangan sesuai dengan formulir jamsostek yang menerangkan :

- a). Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir, atau
- b). Keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya, atau
- c). Keadaan cacat total untuk selama-lamanya, atau
- d). Meninggal dunia.

Surat keterangan dokter tersebut selanjutnya akan dikirimkan kepada PT. Astek dengan tembusan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten setempat dengan disertai :

- (1). Formulir jamsostek.
- (2). Fotocopy kartu peserta jamsostek.
- (3). Kwitansi pengobatan dan pengangkutan.
- (4). Dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh PT. Astek.

Dalam hal laporan berkaitan dengan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, maka laporan dokter disesuaikan dengan formulir jamsostek.

Laporan kecelakaan tahap kedua mempunyai fungsi sebagai pengajuan pembayaran jaminan kecelakaan kerja. Berdasarkan laporan tahap kedua tersebut maka PT. Astek menetapkan serta membayar jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya dan sejumlah santunan. Pembayaran biaya ditujukan untuk penggantian biaya-biaya pertolongan

pertama yang sebelumnya dibayar oleh pihak perusahaan sedangkan santunan ditujukan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Dalam hal penetapan besarnya jaminan kecelakaan kerja lebih besar dari biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan maka kelebihannya akan menjadi hak tenaga kerja yang bersangkutan.

e. Besarnya jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja yang dibayarkan kepada tenaga kerja meliputi :

- 1). Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kecelakaan kerja ke tempat berobat yang jumlahnya :
 - a). Bilamana menggunakan jasa angkutan darat/sungai, maksimum diganti sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah).
 - b). Bilamana menggunakan jasa angkutan laut, maka maksimum diganti sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).
 - c). Bilamana menggunakan jasa angkutan udara, maksimum diganti sebesar Rp. 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah).
- 2). Biaya pengobatan dan perawatan yang besarnya disesuaikan dengan biaya-biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan pengobatan dan perawatan yang meliputi biaya-biaya sebagai berikut :



- a). Dokter
- b). Obat-obatan
- c). Operasi
- d). Rontgen
- e). Perawatan puskesmas, Rumah Sakit Umum kelas satu
- f). Pengobatan gigi
- g). Pengobatan mata
- h). Jasa tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapat izin resmi dari instansi berwenang

Seluruh biaya yang akan diterima oleh tenaga kerja untuk satu peristiwa kecelakaan kerja/sakit akibat hubungan kerja atas biaya-biaya pengobatan dan perawatan maksimum sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah).

3). Biaya Rehabilitasi

Dalam hal tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja sehingga memerlukan rehabilitasi maka bentuk rehabilitasi yang diterima berupa penggantian pemberian alat bantu (orthose) dan atau alat pengganti (prothese) yang diterima sekali dalam satu peristiwa kecelakaan kerja dengan ketentuan harga ditentukan oleh Pusat Rehabilitasi Prof. dr Soeharso serta ditambah sejumlah 40 persen bantuan dari harga tersebut.

Berdasarkan data yang telah penulis dapatkan, pembayaran jaminan kecelakaan kerja pada tenaga kerja pada PT. Air Mancur Wonogiri sejak bulan Januari 1996 yang sudah terealisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1: Data Jaminan Kecelakaan Kerja pada Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri - Surakarta, Tahun 1996

No.	Nama	Tanggal Kecelakaan	Pembayaran	Jumlah
1	Aries Suwartini	14-01-1996	31-02-1996	Rp. 517.300,-
2	Tri Murdowo	23-06-1996	23-03-1997	Rp. 147.470,-
3	Ay. Sumarni	19-07-1996	16-02-1997	Rp. 116.500,-
4	Suminem	20-07-1996	23-03-1997	Rp. 42.190,-
5	Sarwono Sejati	23-07-1996	16-02-1997	Rp. 40.800,-
6	Suhartono	15-09-1996	06-02-1997	Rp. 130.000,-
7	V. Sarmini	26-09-1996	16-02-1997	Rp. 535.217,-
8	Sigro Suripno	16-12-1996	07-06-1997	Rp. 558.000,-

Sumber Data : Primer 1997

2. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih dalam hubungan kerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah yang tidak mampu menyisihkan sebagian upahnya untuk jaminan hidupnya kelak. Jaminan hari tua sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 akan memberi kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan secara sekaligus dan atau secara berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (limapuluh lima) tahun. Jaminan hari tua yang diberikan kepada tenaga kerja sebenarnya merupakan tabungan dari

iuran yang disetorkan setiap bulan selama dalam hubungan kerja.

a. Pembayaran Iuran

Pembayaran iuran untuk program jaminan hari tua sesuai ketentuan pasal 9 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 adalah sebesar 3,70 persen dari upah sebulan ditanggung pihak perusahaan dan sebesar 2 persen ditanggung oleh pihak tenaga kerja. Terhadap ketentuan tersebut PT. Air Mancur mempunyai kebijaksanaan untuk membayar seluruh biaya iuran sejumlah 3,70 persen dari upah sebulan masing-masing tenaga kerja dengan pertimbangan untuk meringankan beban tenaga kerja. Pembayaran dilakukan secara sekaligus atas seluruh tenaga kerja tetap pada PT. Air Mancur Wonogiri dan sesuai ketentuan pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor PER. 05/MEN/1993 dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sejak adanya pemberitahuan dari PT. Astek mengenai seluruh jumlah yang harus dibayar. Program jaminan hari tua berlaku selama 1 (satu) bulan yang harus diperbaharui pada bulan-bulan berikutnya. Sesuai ketentuan pasal 16 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER. 05/MEN/1993, maka masa kepesertaan program jaminan hari tua sekurang-kurangnya adalah selama 5 (lima) hari.

b. Cara Pengajuan Pembayaran Jaminan Hari Tua

Untuk dapat mengajukan pembayaran jaminan hari tua, maka PT. Air Mancur Wonogiri mempunyai ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1). Tenaga kerja mencapai usia 55 tahun.
- 2). Menderita cacat total tetap.
- 3). Meninggal dunia.
- 4). Berhenti bekerja dengan melewati masa tunggu selama 6 (enam) bulan.
- 5). Meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya.
- 6). Masa kepesertaan dalam program jaminan hari tua minimum adalah selama 5 (lima) tahun yang dihitung berdasarkan masa kerja pada PT. Air Mancur Wonogiri sebagai tenaga kerja tetap.

Proses pengajuan pembayaran hari tua diawali dengan adanya pemberitahuan dari pihak perusahaan bahwa dalam 30 (tiga puluh) hari lagi tenaga kerja yang bersangkutan akan genap berusia 55 tahun dan akan memasuki usia pensiun. Berdasarkan pemberitahuan tersebut maka tenaga kerja akan mengajukan pembayaran jaminan hari tua kepada PT. Astek dengan mengisi formulir jamsostek. Selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari setelah menerima pemberitahuan akan memasuki usia pensiun. Apabila perusahaan mempunyai kebijaksanaan untuk tetap mempekerjakan tenaga kerja walau telah mencapai usia 55 tahun, maka yang bersangkutan dapat memilih untuk menerima pembayaran pada saat mencapai usia 55 tahun atau pada saat setelah berhenti bekerja.

Tenaga kerja yang menderita cacat total tetap untuk selama-lamanya atau meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun tetapi sudah mempunyai masa kepesertaan program

Jaminan hari tua sekurang-kurangnya selama 5 (lima) tahun, berhak mendapatkan pembayaran jaminan hari tua. Pengajuan pembayaran jaminan hari tua berkaitan dengan cacat total tetap untuk selama-lamanya dilakukan dengan :

- a). Mengisi formulir jamsostek.
- b). Menunjukkan surat keterangan dokter yang menyatakan keadaan cacat total tetap.
- c). Menunjukkan kartu peserta jamsostek.

Pengajuan pembayaran jaminan hari tua berkaitan dengan berhenti bekerja sebelum mencapai usia 55 tahun dilakukan dengan mengisi formulir jamsostek

disertai :

- (1). Surat keterangan pemberitahuan dari perusahaan.
- (2). Surat keterangan pemberitahuan dari P4D/P4P.
- (3). Menunjukkan kartu peserta jamsostek.

Sedangkan pengajuan pembayaran jaminan hari tua berkaitan dengan akan pergi meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya dilakukan dengan :

- (a). Mengisi formulir jamsostek.
- (b). Pernyataan tidak lagi bekerja di Indonesia.
- (c). Foto Copy Paspor.
- (d). Foto Copy Visa bagi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
- (e). Menunjukkan kartu peserta jamsostek.

Berdasarkan pengajuan pembayaran jaminan hari tua, maka PT. Astek akan mencocokkan data-data kemudian akan

menetapkan dan membayar jaminan hari tua sesuai dengan iuran yang disetor masing-masing tenaga kerja setiap bulan ditambah dengan bunga pengembangan yang dapat dilakukan secara sekaligus atau berkala.

c. Besarnya Jaminan Hari Tua

Pembayaran jaminan hari tua kepada tenaga kerja PT. Air Mancur Wonogiri sesuai ketentuan pasal 24 ayat (2) dapat dilakukan secara :

- 1). Sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar kurang dari Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah).
- 2). Secara berkala apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar lebih dari Rp. 3.000.000,0 (tiga juta rupiah) dan dilakukan setiap bulan dalam jangka waktu paling lama 5 tahun.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, maka pembayaran ditujukan kepada ahli waris atau kepada mereka yang berhak sesuai surat wasiat tenaga kerja yang bersangkutan. Ketentuan mengenai ahli waris menurut pasal 13 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah :

- a). Janda / duda
- b). Anak
- c). Orang tua
- d). Cucu
- e). Kakek / Nenek
- f). Mertua

Demikian pula dalam hal pembayaran jaminan hari tua dilakukan secara berkala dan tenaga kerja meninggal dunia sebelum seluruh pembayaran lunas, maka pembayaran selanjutnya dapat ditujukan kepada ahli waris seperti tersebut diatas atau kepada mereka yang berhak.

Berdasarkan data yang telah penulis dapatkan, pembayaran jaminan hari tua kepada tenaga kerja PT. Air Mancur Wonogiri sejak bulan Januari 1996 adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Data Jaminan Hari Tua pada Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri - Surakarta, Tahun 1996

No.	N a m a	Tanggal Pengajuan	J u m l a h
1	Sumarni	19-01-1996	Rp. 335.780
2	Satiyo	19-01-1996	Rp. 301.990
3	Gimin Marso Muyono	19-01-1996	Rp. 239.260
4	Alm. Sri Wati	24-01-1996	Rp. 120.370
5	Dyan P. Hastuti	24-01-1996	Rp. 114.370
6	Saeni	30-03-1996	Rp. 117.820
7	Ng. Karmoredjo	30-03-1996	Rp. 239.980
8	Ng. Hadi Supardiyanto	23-05-1996	Rp. 244.310
9	Tugino A	09-06-1996	Rp. 336.600
10	Simanto	22-06-1996	Rp. 127.680
11	Surip A	22-06-1996	Rp. 243.530
12	Sadirun	22-06-1996	Rp. 256.040
13	S. Wahyuni C	20-07-1996	Rp. 240.840
14	Sumarmi C	20-07-1996	Rp. 361.420
15	Soeratno	28-09-1996	Rp. 2.093.100
16	Atmoko	19-10-1996	Rp. 153.470

Sumber : Primer, 1997.

3. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan karena akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan erputusnya penghasilan, dan akan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan adanya jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan sejumlah uang.

Jaminan kematian berbeda dengan jaminan hari tua yang diajukan apabila tenaga kerja meninggal dunia atau akibat kecelakaan kerja. Jaminan kematian tidak berkaitan dengan jumlah iuran yang disetorkan oleh tenaga kerja setiap bulan, tetapi mempunyai jumlah tertentu.

a. Pembayaran Iuran

Pembayaran iuran untuk kepesertaan program jaminan kematian pada PT. Air Mancur Wonogiri sesuai ketentuan pasal 9 ayat (1) sub e adalah sebesar 0,3 persen dari upah sebulan untuk masing-masing tenaga kerja. Pembayaran iuran kepada PT. Astek tersebut, dilakukan setiap

bulan secara sekaligus atas kepesertaan seluruh tenaga kerja tetap selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari sejak menerima pemberitahuan dari pihak PT. Astek mengenai jumlah yang harus dibayar.

Kepesertaan program jaminan kematian berlaku untuk waktu 1 (satu) bulan yang wajib diperbaharui pada bulan-bulan berikutnya. Pembayaran iuran sebesar 0,30 persen dari upah masing-masing tenaga kerja sepenuhnya menjadi tanggungan pihak perusahaan.

b. Bentuk Jaminan Kematian

Menurut kematian pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 bentuk jaminan kematian meliputi :

- 1). Biaya pemakaman
- 2). Santunan berupa uang

Yang dimaksudkan dengan biaya pemakaman meliputi:

- a). Pembelian tanah untuk pemakaman.
- b). Pembelian peti mati.
- c). Pembelian kain kafan.
- d). Biaya transportasi untuk keperluan pemakaman.

- e). Hal-hal lain yang bersangkutan dengan tata cara pemakaman sesuai dengan adat istiadat agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta kondisi daerah tempat tinggal tenaga kerja meninggal dunia.

Jumlah yang akan diterima oleh ahli waris tenaga kerja untuk biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah). Sedangkan jumlah santunan uang untuk meringankan beban keluarga yang ditinggalkan adalah Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Disamping itu dalam hal tenaga kerja sudah mempunyai unknown kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja sekurang-kurangnya selama 5 (lima) tahun, maka sekaligus dibayarkan pula jaminan hari tua sejumlah iuran yang disetor setiap bulan beserta bunga pengembangannya.

c. Cara Pengajuan Pembayaran Jaminan Kematian

Pengajuan pembayaran jaminan kematian dilakukan oleh ahli waris atau mereka yang berhak seperti tercantum dalam surat wasiat dengan mengisi formulir jamsostek. Tidak ada batas waktu untuk pengajuan pembayaran jaminan kematian, dalam praktek pelaksanaan pada umumnya setelah proses administrasi perusahaan terselesaikan, perusahaan akan membantu pengajuan tersebut secepatnya. Pengiriman formulir jamsostek kepada PT. Astek disertai dengan :

- 1). Surat keterangan kematian dari petugas media atau surat keterangan dari pamong desa setempat.
- (b). Kartu peserta jamsostek.
- (c). Kartu keluarga atau surat keterangan dari pamong desa setempat.

Berdasarkan pengajuan tersebut maka PT. Astek akan melakukan pembayaran kepada ahli waris tenaga kerja yang bersangkutan atau kepada mereka yang ditunjuk didalam surat wasiat. Sesuai ketentuan pasal 13 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992, ahli waris yang dimaksud meliputi :

- a). Janda / duda
- b). Anak
- c). Orang tua
- d). Cucu
- e). Kakek / Nenek
- f). Saudara kandung
- g). Mertua

Dalam hal ahli waris tidak ada serta tenaga kerja yang bersangkutan tidak menunjuk seseorang dalam surat wasiat, maka pembayaran tersebut ditujukan kepada PT. Air Mancur Wonogiri dengan ketentuan berkewajiban menyelenggarakan pemakaman.

Tabel 3: Data Pembayaran Jaminan Kematian pada Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta Tahun 1996

No.	Nama	Tanggal Meninggal	Jaminan Kematian	Jumlah	Total Jaminan
1	Alm. Karno B	05-02-1996	Rp 1.200.000	Rp 214.810	Rp 1.414.810
2	Alm. Sutarmi A	04-03-1996	Rp 1.200.000	Rp 254.810	Rp 1.454.320
3	Alm. Sadinem A	16-04-1996	Rp 1.200.000	Rp 253.380	Rp 1.453.380
4	Alm. Pupon	05-05-1996	Rp 1.200.000	Rp 265.820	Rp 1.465.820
5	Alm. Suranto	29-07-1996	Rp 1.200.000	Rp 313.300	Rp 1.513.300
6	Alm. Sukimin	03-09-1996	Rp 1.200.000	Rp 139.640	Rp 1.339.640
7	Alm. Suparman	09-12-1996	Rp 1.200.000	Rp 384.290	Rp 1.584.290

Sumber : Data Primer, 1997.

Untuk pengurusan pembayaran jaminan sosial tenaga kerja terhadap peristiwa kecelakaan kerja, hari tua dan kematian yang dialami oleh tenaga kerja sesuai ketentuan pasal 10 ayat 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 yang harus dilakukan oleh pengusaha maka PT. Air Mancur Wonogiri menyerahkan tugas tersebut kepada bagian personalia. Sehingga pembayaran jaminan sosial tenaga kerja tersebut sepenuhnya dilakukan oleh bagian personalia perusahaan.

Setelah segala macam prosedur dan persyaratan terpenuhi, maka pada saat serah terima pembayaran oleh PT. Astek, bagian personalia akan mengajak serta tenaga kerja yang bersangkutan untuk menerima pembayaran secara langsung. Dalam hal tenaga kerja tidak dapat hadir maka dapat diwakili oleh anggota keluarga dengan disertai surat kuasa.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang Diselenggarakan oleh PT. Air Mancur Wonogiri

Menurut ketentuan pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 disebutkan bahwa pengusaha yang telah menyelenggarakan program pemeliharaan dan perawatan kesehatan sendiri dengan manfaat yang lebih baik dari program jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh PT. Astek tidak wajib untuk mengikuti program jaminan pemeliharaan dan perawatan kesehatan PT. Astek.

Sehubungan dengan ketentuan tersebut diatas PT. Air Mancur Wonogiri telah menyelenggarakan program pemeliharaan dan perawatan kesehatan bagi tenaga perawatan kesehatan bagi tenaga kerja.

Adapun program pemeliharaan dan perawatan kesehatan yang diselenggarakan oleh PT. Air Mancur Wonogiri meliputi :

a. Pengobatan dan Perawatan

- 1). Karyawan yang menderita sakit pada saat jam kerja diwajibkan untuk berobat di poliklinik perusahaan. Diluar ketentuan tersebut maka segala biaya pengobatan tidak diganti, kecuali atas petunjuk atau pengantar dari dokter perusahaan. Apabila karyawan menderita sakit diluar jam kerja, supaya diusahakan berobat ke Puskesmas atau RSUP terdekat kecuali apabila tidak memungkinkan dapat berobat kepada dokter praktek/manteri dengan penggantian biaya

10.000,- (sepuluh ribu rupiah). Dalam hal tenaga kerja yang bersangkutan harus mondok, keesokan harinya karyawan tersebut atau keluarganya harus melapor ke bagian personalia perusahaan yang selanjutnya akan meninjau tenaga kerja tersebut, apabila ternyata sakit dan mondok pada RSUP maka perawatan akan diteruskan tetapi apabila perawatan sakit dilakukan diluar ketentuan seperti tersebut di atas maka tenaga kerja tersebut akan dipindahkan ke RSUP kecuali apabila biaya pengobatan ditanggung sendiri. Apabila tenaga kerja menderita sakit dan harus dirawat oleh dokter ahli, maka dokter tersebut akan ditentukan oleh pihak perusahaan dengan biaya pengobatan ditanggung oleh pihak perusahaan maksimal Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) dalam jangka waktu satu tahun. Bagi tenaga kerja yang sedang berdinis luar kota, atau tenaga kerja pemasaran yang sedang dinas luar kota tiba-tiba menderita sakit dapat segera berobat kepada dokter terdekat dari tempat tugas. Sakit yang dimaksud oleh perusahaan disini adalah bukan penyakit kotor.

2). Perawatan Kesehatan

Bagi tenaga kerja yang menurut pemeriksaan dokter perusahaan harus dirawat di RSUP, biaya pemondokan serta perawatan akan ditanggung oleh pihak perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a). Kamar Kelas I diganti 40% dari biaya yang sebenarnya.
- b). Kamar Kelas II diganti 60% dari biaya yang sebenarnya.
- c). Kamar Kelas III diganti 100% dari biaya yang sebenarnya.

Setiap tenaga kerja harus diperiksa kesehatannya baik berupa pemeriksaan secara berkala atau pemeriksaan secara khusus oleh dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh dan atas biaya perusahaan. Tenaga kerja yang menolak pemeriksaan ini dapat dikenai sanksi administratif.

Dalam hal tenaga kerja dirawat di rumah sakit karena akibat kecelakaan kerja, terlebih dahulu semua biaya ditanggung oleh perusahaan dan selanjutnya akan diperhitungkan dengan dana program jamsostek. Perusahaan juga berkewajiban memberitahu keluarga tenaga kerja pada hari itu juga. Perawatan oleh Rumah Sakit ditentukan oleh pihak perusahaan.

- 3). Perawatan gigi dan pengobatan, penggantian kacamata.

Bagi tenaga kerja yang menderita sakit gigi, penggantian biaya hanya terbatas pada pengobatan, pencabutan gigi, penutupan lobang gigi dengan amalgam atau perak. Pengobatan dilakukan oleh Puskesmas atau RSUP.

Bagi karyawan yang karena tugasnya harus menggunakan kacamata, biaya maksimum yang dapat dibantu oleh perusahaan adalah :

a). Untuk lensa putih bukan bifokus dibantu
Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah).

b). Untuk lensa putih bifokus dibantu
Rp. 60.000,- (enam puluh ribu rupiah).

Penggantian kacamata yang rusak sebelum 3 (tiga) tahun, bukan karena sifat penyakitnya, bukan kecelakaan kerja ditanggung 50 persen oleh pihak perusahaan dan penggantian biaya tersebut seperti diatas sepanjang dengan menunjukkan Surat bukti atau Kuitansi yang sah dari optical.

BAB III IDENTITAS RESPONDEN

Pada penelitian tentang "PERSEPSI KARYAWATI TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA" pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta, penulis mengambil 24 responden yang telah memenuhi kriteria yang penulis tentukan.

Sebelum membahas lebih mendalam tentang persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta, ada baiknya ditinjau lebih dulu tentang identitas responden. Identitas responden merupakan dasar-dasar untuk mengetahui lebih jelas tentang keadaan atau latar belakang responden tersebut. Data dasar yang ingin dikemukakan disini antara lain: umur responden, agama responden, pendidikan responden, status responden, dan lama bekerja responden. Data dasar ini sangat bermanfaat untuk mempertajam analisa atau pembahasan pada bab selanjutnya. Adapun identitas responden dapat penulis paparkan sebagai berikut:

A. UMUR RESPONDEN

Umur merupakan salah satu hal yang menentukan keaktifan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat di-

lihat pada usia produktif seseorang yang giat bekerja apabila dibandingkan dengan mereka yang usia lanjut. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa umur responden bervariasi yaitu antara umur 38 tahun sampai umur 50 tahun, oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian ini umur responden akan dibagi seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4: Umur Responden di PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

No.	U m u r	Responden	Persentase(%)
1.	38-43 tahun	6	25
2.	44-49 tahun	17	70,8
3.	50-55 tahun	1	4,2
J u m l a h		24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa umur responden yang paling banyak dijumpai yaitu umur 44-49 tahun sebanyak 17 responden atau 70,8 persen, dan pada umur 38-43 tahun sebanyak 6 responden atau 25 persen, sedangkan pada umur 50-55 tahun sebanyak 1 responden atau 4,2 persen.

Persentase terbesar dari umur responden adalah mereka yang berumur 40-49 tahun. Hal ini disebabkan karena selain mereka masih tergolong sebagai tenaga kerja yang produktif atau masih kuat bekerja dan didorong oleh kebutuhan mereka yang harus terpenuhi, juga karena mereka hampir bersamaan memulai bekerja di perusahaan tersebut sewaktu perusahaan tersebut melakukan perekrutan tenaga kerja.

Dengan mengetahui klasifikasi umur tertentu responden yang bekerja pada perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta maka dapat dilihat persepsi responden pada tingkat umur tertentu terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan di perusahaan tersebut.

B. AGAMA RESPONDEN

Perlu diketahui meskipun mereka mempunyai beragam agama tetapi tidak begitu dipersoalkan oleh karyawan. Hal ini mengingat bahwa mereka bekerja bukan bertujuan untuk mempersoalkan agama masing-masing melainkan untuk tujuan yang sama, yaitu mencari pekerjaan bagi kelangsungan hidupnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5: Agama Responden di PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

No.	A g a m a	Responden	Persentase(%)
1.	I s l a m	19	79,1
2.	Kristen	4	16,7
3.	Katolik	1	4,2
J u m l a h		24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, dapat diketahui bahwa mayoritas responden beragama Islam yaitu sebanyak 19 responden atau 79,1 persen, dan yang beragama Kristen sebanyak 4 responden atau 16,7 persen, sedangkan yang beragama Katolik sebanyak 1 responden atau 4,2 persen.

Dengan melihat jumlah tersebut, maka menunjukkan suatu kelaziman, seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa jumlah penduduk Indonesia mayoritas menganut agama Islam, meskipun hal ini bukan berarti mereka aktif dalam melaksanakan ibadah sehari-harinya.

C. PENDIDIKAN 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 atau perjenjangan kronologis untuk tingkat-tingkat umum, populasi, sasarnya, dan tingkat-tingkat pengetahuan dan ke-trampilan.

Berdasarkan pendapat tersebut, pendidikan formal dari responden dalam penelitian ini dapat dibedakan atas jenjang Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi. Selanjutnya pendidikan responden dalam penelitian ini akan penulis uraikan dalam tabel berikut:

Tabel 6: Pendidikan Responden di PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

No.	Pendidikan	Responden	Persentase(%)
1.	Tamat SD	16	66,67
2.	Tamat SMP	4	16,67
3.	Tamat SMA	4	16,67
J u m l a h		24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat bahwa mayoritas responden tingkat pendidikannya tamat SD yaitu sebanyak 16 responden atau 66,67 persen, dan yang tingkat pendidikannya tamat SMP sebanyak 4 responden atau 16,67 persen, sedangkan yang tamat SMA ada 4 responden atau 16,67 persen.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua responden telah mengenyam pendidikan formal dimana mereka sudah bebas tiga buta atau paling tidak dapat membaca dan menulis, karena dalam melaksanakan pekerjaannya mereka cukup berbekal bebas tiga buta.

Dengan mengetahui klasifikasi pendidikan yang dimiliki responden yang bekerja pada perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta maka dapat dilihat persepsi responden pada tingkat pendidikan tertentu terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan di perusahaan tersebut.

D. STATUS PERKAWINAN RESPONDEN

Dalam hal status perkawinan yang dimiliki responden, dapatlah di bedakan bahwa status perkawinan responden meliputi kawin (masih bersuami) dan kawin (menjanda), yang secara terperinci dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7: Status Perkawinan Responden di PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

No.	Status Perkawinan	Responden	Persentase(%)
1.	Kawin(masih bersuami)	23	95,8
2.	Kawin(menjanda)	1	4,2
J u m l a h		24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Sesuai dengan tabel diatas, penulis dapat menjelaskan bahwa status perkawinan semua responden adalah sudah kawin, dengan perinciannya yaitu yang berstatus kawin (masih bersuami) sebanyak 23 responden atau 95,8 persen, sedangkan yang kawin (menjanda) sebanyak 1 responden atau 4,2 persen.

Dengan mengetahui klasifikasi status perkawinan tertentu dari responden yang bekerja pada perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta maka dapat dilihat persepsi responden pada status perkawinan tertentu terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan di perusahaan tersebut.

E. LAMA BEKERJA RESPONDEN

Lama bekerja responden yang dimaksudkan ini adalah mulainya seseorang bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut tanpa berhenti kerja sampai sekarang (saat penelitian dilakukan).

Dengan pengenalan kriteria sebagaimana yang telah penulis bahas sebelumnya, yaitu bahwa lama responden bekerja minimal 20 tahun, maka rincian tentang lamanya responden bekerja sebagai karyawan di perusahaan ini adalah antara 20-30 tahun. Berdasarkan hasil interview dapat penulis sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8: Lama Bekerja Responden di PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

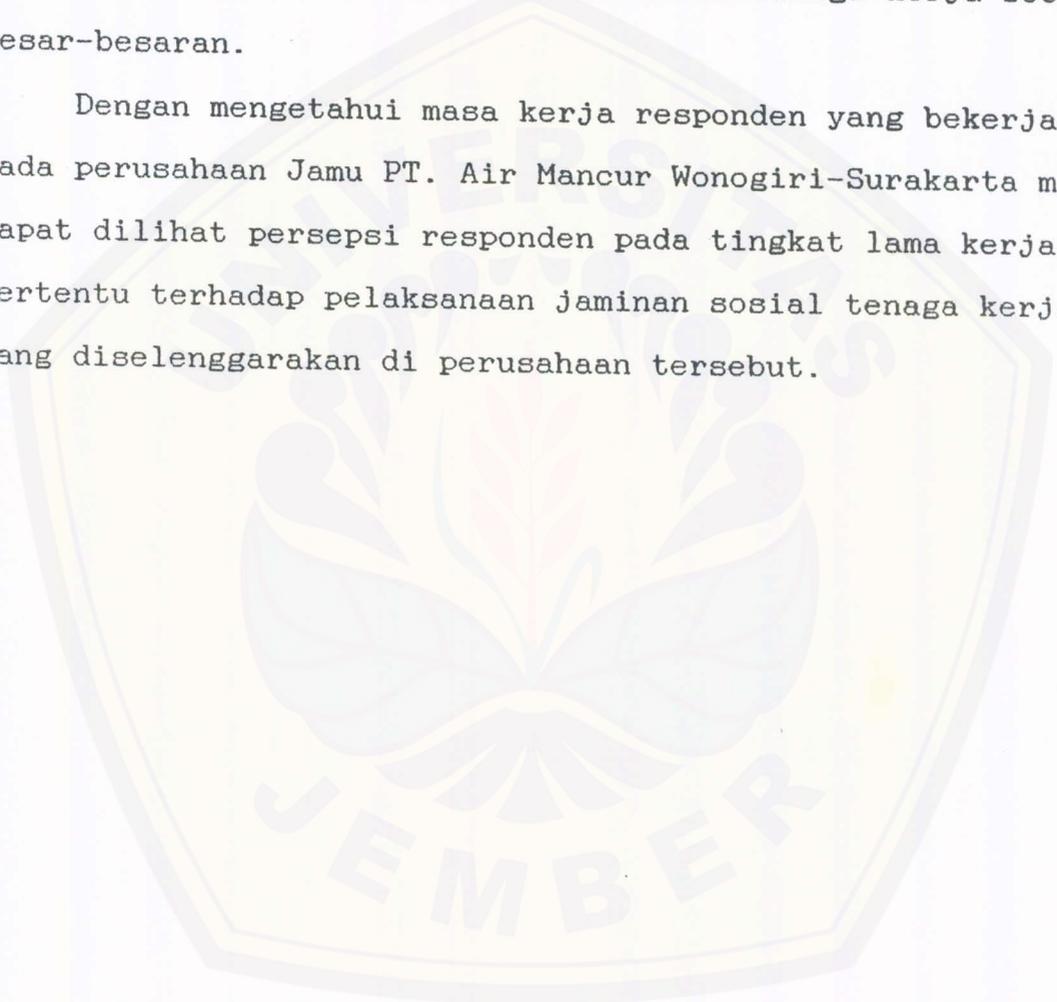
No.	Lama Bekerja	Responden	Persentase(%)
1.	20-25 tahun	7	29,2
2.	26-31 tahun	17	70,8
3.	32-37 tahun	-	-
J u m l a h		24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan data dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa kebanyakan responden memiliki lama masa kerja antara 26-31 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 70,8 persen, dan lama masa kerja antara 20-25 tahun sebanyak 7 responden atau 29,2 persen, sedangkan lama masa kerja antara 32-37 tahun tidak ada.

Dalam hal ini mayoritas responden memiliki lama bekerja antara 26-31 tahun karena pada waktu itu mereka memulai bekerja di perusahaan ini hampir bersamaan yaitu 26-31 tahun yang silam setelah perusahaan tersebut membutuhkan banyak tenaga kerja dan melaksanakan rekrutmen tenaga kerja secara besar-besaran.

Dengan mengetahui masa kerja responden yang bekerja pada perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta maka dapat dilihat persepsi responden pada tingkat lama kerja tertentu terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan di perusahaan tersebut.



BAB IV
ANALISA DATA
PERSEPSI KARYAWATI TERHADAP
PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. Pengantar

Melihat kenyataan sehari-hari, diakui bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan arti penting sebagai unsur penunjang berhasilnya pelaksanaan pembangunan di Indonesia. Tenaga kerja merupakan komponen yang menonjol dalam proses produksi suatu perusahaan. Semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat memberikan kemudahan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, tetapi di lain pihak juga dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang mengancam keamanan, keselamatan dan ketenangan tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu perlindungan terhadap resiko yang mungkin timbul serta pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan tenaga kerja harus diletakkan dasar yang kokoh dalam pemberian hak atas jaminan sosial kepada tenaga kerja tersebut. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja ini mengacu pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja sehingga tenaga kerja merasa aman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut pemerintah menyadari akan keberadaan tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan, sehingga setiap perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan

Jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jaminan sosial tersebut harus mampu memberikan perlindungan atau kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja atau keluarganya.

Seperti pelaksanaan jaminan sosial di PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta tersebut dilakukan melalui sistem Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK), yang antara lain yaitu jaminan kecakapan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Sedangkan jaminan pemeliharaan kesehatan dilakukan oleh perusahaan itu sendiri. Jaminan sosial tenaga kerja ini dilaksanakan di perusahaan tersebut, karena pihak perusahaan sadar bahwa jaminan sosial merupakan bagian dari kesejahteraan tenaga kerja tersebut.

Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta yang akan dibedakan menurut umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan latar belakang responden.

Umur responden dalam hal ini dibedakan menjadi tiga yaitu umur 38 tahun sampai 43 tahun, umur 44 tahun sampai 49 tahun dan umur 50 tahun sampai 55 tahun. Hal ini disesuaikan

dengan data umur responden yang diperoleh di lapangan yaitu antara 38 tahun sampai 50 tahun. Penggolongan umur ini berguna untuk memudahkan penulis dalam mengetahui dan mendeskripsikan persepsi karyawan terhadap masing-masing pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan tersebut, dimana hal itu dilatar belakangi oleh kategori umur tertentu.

Sedangkan tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkah laku dan persepsi seseorang terhadap yang diinderanya atau yang ada disekitarnya. Sebab dengan pendidikan yang memadai dapat memacu keinginan dan kreativitas seseorang, lagi pula dengan pendidikan seseorang bisa menganalisa dan menilai keadaan di sekitarnya. Pendidikan responden yang dimaksud adalah pendidikan formal yang pernah diikuti oleh responden. Dalam pendidikan formal ini telah dikategorikan oleh penulis sebagai tingkat pendidikan rendah, tingkat pendidikan sedang dan tingkat pendidikan tinggi. Sehingga dari pengkategorian tingkat pendidikan tersebut dapat dilihat persepsi dari kategori pendidikan tertentu.

Status perkawinan karyawan yang dimaksud adalah status kawin (masih bersuami) dan kawin (menjanda). Hal ini mengingat responden mempunyai umur antara 38 tahun sampai 50 tahun, dimana lazimnya telah membina mahlilai rumah tangga. Perbedaan status perkawinan ini akan memunculkan persepsi seseorang terhadap apa yang ada disekitarnya, yang dalam hal

ini sangat berkaitan erat dengan masalah ekonomi keluarga yaitu penghasilan yang diperolehnya yang digunakan demi kelangsungan hidupnya. Dalam hal ini karyawan yang berstatus kawin (masih bersuami), mereka di dalam bekerja hanya membantu suaminya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Lain halnya dengan mereka yang berstatus kawin (menjanda), dimana mereka bekerja untuk menopang hidup keluarganya sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Sehingga persepsi karyawan yang mempunyai status perkawinan berbeda akan dapat dilihat melalui perbedaan status tersebut.

Lama bekerja karyawan dalam hal ini dibagi menjadi tiga, yang disesuaikan dengan data di lapangan yaitu lama bekerja antara 20 tahun sampai 25 tahun, 26 sampai 31 tahun dan 32 tahun sampai 37 tahun. Dari lama bekerja seseorang akan diketahui persepsi karyawan dari masing-masing golongan lama kerja terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap masing-masing pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta menurut umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

B. Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi pemberian biaya pengangkutan ke rumah sakit atau ke rumah karyawan, pemberian biaya pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit dan pemberian biaya rehabilitasi berkenaan dengan kecelakaan kerja tersebut.

Untuk mempersiapkan karyawati yang siap kerja dan tenang dalam melakukan pekerjaannya, perlu diberikan perlindungan kepada karyawati yang tertimpa kecelakaan kerja agar kegiatan perusahaan lancar serta kehidupan karyawati dapat terjamin. Dalam hal ini perusahaan wajib bertanggungjawab terhadap resiko terjadinya kecelakaan.

Untuk mengetahui persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 9 : Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Persepsi Karyawati	Frekwensi	Persentase (%)
Baik	17	70,8
Cukup Baik	7	29,2
Kurang Baik	-	-
Jumlah	24	100

Sumber: Data Primer, 1997

merasakan bahwa jaminan kecelakaan kerja yang berupa jaminan biaya pengangkutan dan jaminan biaya rehabilitasi dapat dipenuhi oleh perusahaan. Akan tetapi untuk pemberian jaminan pengobatan dan perawatan selama di rumah sakit akibat kecelakaan kerja ini perhatiannya kurang. Hal ini disebabkan adakalanya karyawati kesulitan untuk mendapatkan pelayanan jaminan kecelakaan kerja tersebut pada saat karyawati tersebut membutuhkan, baik karena prosedur yang berbelit-belit maupun jaminan tersebut memakan waktu yang lama untuk dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta dapat diklasifikasikan menurut umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja, yaitu:

Tabel 10 : Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut umur pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

U m u r	Persepsi Karyawati			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
38-43 tahun	5 (29,4%)	1 (14,3%)	-	6 (25%)
44-49 tahun	12 (70,6%)	5 (71,4%)	-	17 (70,8%)
50-55 tahun	-	1 (14,3%)	-	1 (4,2%)
Jumlah	17 (100 %)	7 (100 %)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 17 responden atau 70,8 persen yang mempersepsikan bahwa pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta adalah baik. Hal ini diakui oleh karyawan di perusahaan tersebut, bahwasanya perusahaan menyadari arti penting jaminan kecelakaan kerja sehingga selalu memberikan jaminan kecelakaan kerja yang berkenaan dengan peristiwa kecelakaan kerja yang menimpa karyawan di perusahaan tersebut dan responden merasa puas atas pelayanan jaminan tersebut, baik mereka yang sudah mendapatkan maupun yang belum. Jaminan kecelakaan kerja tersebut berupa biaya pengangkutan ke rumah sakit atau ke rumah karyawan, selain itu perusahaan juga memberikan biaya pengobatan dan perawatan selama dirumah sakit berkenaan dengan kecelakaan kerja tersebut, serta adanya biaya rehabilitasi yang berbentuk santunan uang karena tidak mampu bekerja dalam sementara waktu atau santunan tetap yang dinyatakan atas penilaian medis apabila karyawan tidak bisa bekerja lagi. Responden yang menyatakan baik tersebut memang memerlukan jaminan tersebut sehingga mereka dalam bekerja merasa aman terhadap resiko yang dihadapinya.

Sedangkan ada 7 responden atau 29,2 persen yang mempunyai persepsi cukup baik. Hal ini dilihat dari persepsi responden yang menyatakan hanya merasa cukup atas pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja, yang disebabkan karena mereka

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 70,6 persen yang mempersepsikan bahwa pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta adalah baik, dimana mereka berasal dari kelompok umur 44 tahun sampai 49 tahun. Dan terdapat 71,4 persen yang menyatakan cukup baik yang berasal dari umur yang sama. Hal ini dapat dilihat bahwa pada kelompok umur tersebut termasuk kelompok umur yang rawan terjadinya kecelakaan kerja yang tidak terdapat adanya perbedaan sehingga tidak ada hubungan antara keduanya karena program jaminan kecelakaan kerja tersebut perlu dilaksanakan dalam suatu perusahaan untuk menanggulangi resiko yang menimpa karyawan. Sehingga terlihat adanya kecenderungan orang mempunyai persepsi yang berbeda dalam satu umur yang sama dan mereka mengharapkan adanya pelayanan atas jaminan ini.

Tabel 11 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut tingkat pendidikan pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Tingkat Pendidikan	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
Rendah	16 (94,1%)	-	-	16 (66,7%)
Sedang	-	4 (57,1%)	-	4 (16,6%)
Tinggi	1 (5,9%)	3 (42,9%)	-	4 (16,6%)
Jumlah	17 (100 %)	7 (100 %)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa adanya persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja yang dapat dilihat menurut tingkat pendidikan yang dimiliki responden. Hal ini dapat diketahui dari 94,1 persen dari responden yang mempunyai persepsi baik terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja, dimana mereka berasal dari responden yang mempunyai tingkat pendidikan rendah. Hal ini menandakan bahwa responden yang berpendidikan rendah sangat mengharapkan adanya jaminan tersebut apabila mereka mendapatkan musibah atau kecelakaan kerja. Berbeda dengan responden yang berpendidikan tinggi, mereka tidak hanya menunggu adanya jaminan sosial itu, tetapi juga mempunyai alternatif lain untuk menanggulangi musibah tersebut.

Tabel 12 : Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut status perkawinan pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Status Perkawinan	Persepsi Karyawati			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
K a w i n (masih bersuami)	16 (94,1%)	7 (100 %)	-	23 (95,8%)
K a w i n (menjanda)	1 (5,9%)	-	-	1 (4.2%)
Jumlah	17 (100 %)	7 (100 %)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Melalui tabel diatas dapat diketahui adanya persepsi responden terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut status perkawinannya, dimana terdapat 94,1 persen dengan berstatus kawin (masih bersuami) yang mempersepsikan



baik dan terdapat 100 persen dari status perkawinan yang sama menyatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di perusahaan tersebut tidak mempunyai perbedaan antara keduanya. Karena jaminan tersebut merupakan program yang harus dilaksanakan oleh perusahaan untuk tenaga kerjanya sehingga terdapat kecenderungan orang mempunyai persepsi yang berbeda dari status yang sama.

Tabel 13 : Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja menurut lama kerja pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

L a m a K e r j a	Persepsi Karyawati			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
20-25 tahun	6 (35,3%)	1 (14,3%)	-	7 (29,2%)
26-31 tahun	11 (64,7%)	6 (85,7%)	-	17 (70,8%)
32-37 tahun	-	-	-	-
Jumlah	17 (100 %)	7 (100 %)	-	24 (100 %)

Sumber: Data Primer, 1997

Dengan mencermati tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 85,7 persen yang mempersepsikan cukup baik, dimana mereka telah bekerja lebih lama yaitu selama 26 tahun sampai 31 tahun sehingga mereka tahu pasti pelayanan atas jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Hal ini ada yang pernah dirasakan sendiri oleh responden atau mengetahui dari pengalaman karyawati lainnya dan program tersebut merupakan program yang harus dilaksanakan oleh perusahaan.

C. Persepsi Karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah resiko kehidupan yang mengakibatkan terputusnya upah karena pada usia demikian tenaga kerja tidak lagi mampu bekerja. Dengan terputusnya atau kemungkinan berhentinya upah sehubungan dengan hari tua, pada tenaga kerja dapat timbul kerisauan dan terpengaruhnya keadaan ketenangan bekerja sewaktu tenaga kerja masih bekerja terutama pada tenaga kerja yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua ini dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah purna kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidupnya.

Jaminan hari tua bersifat wajib bagi mereka yang memenuhi persyaratan. Persyaratan tersebut terutama dihubungkan dengan sifat-sifat khusus dari bentuk jaminan hari tua itu sendiri. Oleh karena itu jaminan hari tua ini merupakan program tabungan, maka tiap peserta akan memiliki rekening tersendiri dalam pembukuan badan penyelenggara. Selain itu tabungan ini berjangka panjang yang hanya bisa dibayarkan pada umur tertentu, kecuali jika terjadi kematian atau cacat tetap dan cacat total.

Untuk mengetahui persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan hari tua di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta secara empiris dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 14: Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan hari tua di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Persepsi Karyawati	Frekwensi	Persentase (%)
Baik	24	100
Cukup Baik	-	-
Kurang Baik	-	-
Jumlah	24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Mencermati tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 24 responden atau 100 persen yang mempersepsikan pelaksanaan jaminan hari tua tersebut adalah baik. Hal ini disadari oleh pihak perusahaan akan arti penting dari jaminan hari tua tersebut dan responden juga mengakui bahwa pelaksanaan jaminan sosial tersebut dirasakan aman karena dilaksanakan secara lengkap dan pelayanan dari jaminan tersebut dapat memuaskan responden, sehingga responden mempersepsikan pelaksanaan jaminan hari tua tersebut adalah baik.

Hal ini terbukti dengan penyelenggaraan jaminan hari tua bagi karyawati perusahaan tersebut dan perusahaan selalu bekerjasama dalam pembayaran iuran dengan badan penyelenggara yang bersangkutan, selain itu perusahaan juga memberikan syarat-syarat tertentu guna pengambilan jaminan hari tua tersebut. Adapun syarat-syarat pengambilan jaminan hari tua adalah apabila karyawati tersebut sudah mencapai umur 55 tahun dan prosedur pengambilannya adalah diuruskan oleh perusahaan ke badan penyelenggara (ASTEK) sampai karyawati mendapatkan hak-haknya. Dalam prosedur pengambilan jaminan hari tua ini karyawati merasa mendapatkan kemudahan dan

merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan bersama badan penyelenggara jaminan hari tua tersebut. Dari sini dapat dilihat bahwa perusahaan menyadari arti penting jaminan hari tua bagi karyawan, karena demi masa depan karyawan tersebut, dimana dalam usia tertentu tidak mungkin bagi mereka untuk bekerja dalam hubungan kerja.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta dapat diklasifikasikan menurut umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja, yaitu:

Tabel 15 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan hari tua menurut umur pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

U m u r	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
38-43 tahun	6 (25 %)	-	-	6 (25%)
44-49 tahun	17 (70,8%)	-	-	17 (70,8%)
50-55 tahun	1 (4,2%)	-	-	1 (4,2%)
Jumlah	24 (100 %)	-	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Dari tabel diatas dapat diketahui persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan hari tua yang dilaksanakan oleh perusahaan. Terdapat 70,8 persen yang menyatakan baik, yang mempunyai umur antara 44 tahun sampai 49 tahun. Hal ini dapat dilihat bahwa umur karyawan antara 44 tahun sampai 49

tahun merupakan umur pra pensiun. Sehingga karyawan yang berumur 44 tahun sampai 49 tahun merasakan kekhawatiran akan hari tuanya. Maka dari itu mereka mengharapkan adanya jaminan hari tua seperti yang dilaksanakan di perusahaan tersebut.

Tabel 16 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan hari tua menurut tingkat pendidikan pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Tingkat Pendidikan	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
Rendah	16 (66,6%)	-	-	16 (66,6%)
Sedang	4 (16,7%)	-	-	4 (16,7%)
Tinggi	4 (16,7%)	-	-	4 (16,7%)
Jumlah	24 (100 %)	-	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Berkaitan dengan pelaksanaan jaminan hari tua yang dipersepsikan baik oleh semua responden maka dapat dikelompokkan menurut tingkat pendidikannya. Terdapat responden yang mempunyai tingkat pendidikan rendah sebanyak 66,6 persen, karena pada umumnya responden yang berpendidikan rendah mengharapkan dapat jaminan hari tua untuk bekal hidupnya setelah mereka tidak mampu lagi bekerja dalam hubungan kerja.

Tabel 17 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan hari tua menurut status perkawinan pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Status Perkawinan	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
K a w i n (masih bersuami)	23 (95,8%)	-	-	23 (95,8%)
K a w i n (menjanda)	1 (4,2%)	-	-	1 (4,2%)
Jumlah	24 (100 %)	-	-	24 (100 %)

Sumber: Data Primer, 1997

Sesuai dengan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa terdapat 95,8 persen yang mempunyai status kawin (masih bersuami) yang mempersepsikan jaminan hari tua tersebut adalah baik, yang dikarenakan jaminan tersebut dapat digunakan untuk bekal hidup setelah purna karya bersama suami dan anak-anaknya.

Tabel 18 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan hari tua menurut lama kerja pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

L a m a K e r j a	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
20-25 tahun	7 (29,2%)	-	-	7 (29,2%)
26-31 tahun	17 (70,8%)	-	-	17 (70,8%)
32-37 tahun	-	-	-	-
Jumlah	24 (100 %)	-	-	24 (100 %)

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat 70,8 persen yang mempunyai persepsi baik terhadap pelaksanaan jaminan hari tua tersebut, dimana responden tersebut

mempunyai lama kerja antara 26 tahun sampai 31 tahun. Dan lama kerja yang dimiliki oleh responden dapat mempengaruhi besarnya jaminan hari tua yang diterima sesuai lama responden menjadi peserta jaminan tersebut.

D. Persepsi karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Kematian

Kematian atau meninggalnya tenaga kerja adalah salah satu resiko kehidupan yang perlu mendapatkan perhatian. Kematian tenaga kerja mengakibatkan terputusnya penghasilan dan merupakan keadaan yang memberatkan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, perlu diberikan hak atas jaminan bagi ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia.

Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan kematian pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 19: Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kematian di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Persepsi karyawati	Frekwensi	Persentase (%)
Baik	14	58,3
Cukup baik	10	41,7
Kurang Baik	-	-
Jumlah	24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Data yang diperoleh dari penelitian yang sesuai dengan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat responden yang mempersepsikan baik yaitu 14 responden atau 58,3 per-

sen. Hal ini terlihat karena jaminan kematian tersebut diberikan oleh perusahaan secara baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberian jaminan kematian di perusahaan ini dibantu pengurusannya oleh perusahaan ke badan penyelenggara dan diberikan kepada ahli waris dari karyawan yang meninggal dunia. Adapun urutan pemberian jaminan hari tua tersebut dibayarkan sesuai ketentuan yang berlaku.

Sedangkan terdapat 10 responden atau 41,7 persen yang mempunyai persepsi cukup baik. Hal ini dirasakan oleh responden apabila karyawan meninggal dunia perusahaan hanya memberikan jaminan kematian saja sedangkan untuk biaya pemakaman tidak diberikan secara penuh oleh perusahaan, sehingga responden mengharapkan jaminan kematian haruslah lengkap beserta biaya pemakaman dan sudah sepantasnya apabila perusahaan membantu sepenuhnya keluarga karyawan yang tertimpa musibah.

Tabel 20 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan kematian menurut umur pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

U m u r	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
38-43 tahun	4 (28,6%)	2 (20 %)	-	6 (25%)
44-49 tahun	10 (71,4%)	7 (70 %)	-	17 (70,8%)
50-55 tahun	-	1 (10 %)	-	1 (4,2%)
Jumlah	14 (100 %)	10 (100 %)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan tabel diatas terdapat 71,4 persen yang mempersepsikan baik atas jaminan kematian yang diberikan perusahaan, yaitu responden yang mempunyai umur 44 tahun sampai 49 tahun. Dan terdapat 70 persen menyatakan cukup baik dari umur yang sama. Karena tidak adanya perbedaan dan tidak ada hubungan antara umur dan persepsi, dimana program tersebut merupakan program yang harus dilaksanakan oleh perusahaan sehingga dapat terlihat adanya kecenderungan orang mempunyai persepsi yang berbeda dalam umur yang sama.

Tabel 21 : Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kematian menurut tingkat pendidikan pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Tingkat Pendidikan	Persepsi Karyawati			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
Rendah	12 (85,8%)	4 (40%)	-	16 (66,6%)
Sedang	1 (7,1%)	3 (30%)	-	4 (16,7%)
Tinggi	1 (7,1%)	3 (30%)	-	4 (16,7%)
Jumlah	14 (100%)	10 (100%)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Sesuai tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 85,8 persen mempersepsikan baik terhadap jaminan kematian yang diberikan perusahaan, dimana dapat dilihat dari responden yang mempunyai tingkat pendidikan rendah. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden yang mempunyai tingkat pendidikan rendah yang sangat mengharapkan adanya jaminan

kematian apabila ada karyawan yang tertimpa musibah tersebut dan program tersebut merupakan program yang harus dilaksanakan dalam suatu perusahaan.

Tabel 22 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan kematian menurut status perkawinan pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Status Perkawinan	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
K a w i n (masih bersuami)	13 (92,9%)	10 (100 %)	-	23 (95,8%)
K a w i n (menjanda)	1 (7,1%)	-	-	1 (4.2%)
Jumlah	14 (100 %)	10 (100 %)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Sesuai dengan tabel diatas terdapat 92,9 persen yang mempersepsikan baik terhadap jaminan kematian yang diberikan oleh perusahaan yang mempunyai status kawin (masih bersuami) dan terdapat 100 persen menyatakan cukup baik dari status yang sama. Hal ini disebabkan karena karyawan apabila mendapatkan musibah tersebut tidak memberatkan sosial ekonomi suami maupun anak-anaknya dan merupakan program yang haarus dilaksanakan oleh perusahaan.

Tabel 23 : Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan kematian menurut lama kerja pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

L a m a K e r j a	Persepsi Karyawati			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
20-25 tahun	5 (35,7%)	2 (20 %)	-	7 (29,1%)
26-31 tahun	9 (64,3%)	8 (80 %)	-	17 (70,9%)
32-37 tahun	-	-	-	-
Jumlah	14 (100 %)	10 (100 %)	-	24 (100 %)

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan tabel diatas terdapat 80 persen yang mempunyai persepsi cukup baik, yang mempunyai lama kerja antara 26 tahun sampai 31 tahun, dimana responden tersebut telah mempunyai lama kerja yang cukup lama dan telah mengetahui pelaksanaan jaminan kematian tersebut, yang dikarenakan pelaksanaan jaminan kematian tersebut hanya cukup memuaskan yang berkaitan dengan tingkat sosial ekonomi mereka dan program jaminan kematian tersebut harus dilaksanakan oleh perusahaan.

E. Persepsi karyawati terhadap Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja merupakan salah satu aspek jaminan yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang

penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan. Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan.

Selain itu dalam hal jaminan pemeliharaan kesehatan ini, sesuai dengan ketentuan yang berlaku diberikan kepada tenaga kerja beserta keluarganya.

Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 24 : Pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Persepsi karyawati	Frekwensi	Persentase (%)
Baik	11	45,8
Cukup baik	13	54,2
Kurang baik	-	-
Jumlah	24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Sesuai tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 11 responden atau 45,8 persen yang mempersepsikan baik. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa pada dasarnya karyawati telah merasakan keberadaan jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh perusahaan PT. Jamu Air Mancur

Wonogiri-Surakarta tersebut. Memang perusahaan telah bertanggung jawab dan sadar akan arti penting pemeliharaan kesehatan pada karyawati dan sudah sewajarnya apabila perusahaan memperhatikan kesehatan karyawati sehingga terlihat jelas bahwa keberadaan jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut adalah bentuk nyata dari perhatian perusahaan kepada karyawatnya.

Sedangkan untuk jawaban responden yang menyatakan sedang adalah sebanyak 13 responden atau 54,2 persen. Hal ini karena responden merasa bahwa dalam pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan ini, perusahaan kurang memperhatikan dimana perusahaan hanya memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi karyawati saja sedangkan untuk keluarga karyawati tidak mendapatkan jaminan. Padahal karyawati menganggap jaminan kesehatan bagi keluarga karyawati sangat diperlukan, karena karyawati di dalam bekerja akan lebih tenang apabila karyawati yang bersangkutan atau keluarganya mendapatkan banyak kemudahan sewaktu mengalami musibah atau sakit.

Untuk dapat mengetahui lebih lanjut persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja maka dapat dilihat melalui umur, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama kerja.

Tabel 25 : Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan menurut umur pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

U m u r	Persepsi Karyawati			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
38-43 tahun	4 (36,4%)	2 (15,4%)	-	6 (25%)
44-49 tahun	6 (54,5%)	11 (84,6%)	-	17 (70,8%)
50-55 tahun	1 (9,1%)	-	-	1 (4,2%)
Jumlah	11 (100 %)	13 (100 %)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Dari tabel diatas terdapat 84,6 persen mempunyai persepsi cukup baik dimana responden tersebut mempunyai umur 44 tahun sampai 49 tahun, karena pada umur 44 tahun sampai 49 tahun responden sangat memerlukan adanya jaminan pemeliharaan kesehatan untuk menjaga kesehatan dan mencegah penyakit seiring bertambahnya usia responden. Selain itu jaminan ini diinginkan agar berlaku juga bagi keluarga karyawati. Dan jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut merupakan jaminan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan walaupun hanya diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri tanpa ada kerjasama dengan badan penyelenggara lainnya.

Tabel 26 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan menurut tingkat pendidikan pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Tingkat Pendidikan	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
Rendah	9 (81,8 %)	7 (53,8%)	-	16 (66,7%)
Sedang	1 (9,1 %)	3 (23,1%)	-	4 (16,65%)
Tinggi	1 (9,1 %)	3 (23,1%)	-	4 (16,65%)
Jumlah	11 (100 %)	13 (100 %)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Tabel diatas terdapat 81,8 persen yang mempersepsikan jaminan pemeliharaan kesehatan adalah baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat pendidikan yang dimiliki responden yaitu responden yang mempunyai tingkat pendidikan rendah. Karena rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki responden, membuat responden hanya dapat menerima apa adanya dari pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut.

Tabel 27 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan menurut status perkawinan pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Status Perkawinan	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
K a w i n (masih bersuami)	10 (90,1%)	13 (100 %)	-	23 (95,8%)
K a w i n (menjanda)	1 (9,1%)	-	-	1 (4.2%)
Jumlah	11 (100 %)	13 (100 %)	-	24 (100%)

Sumber: Data Primer, 1997

Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan ini dapat dilihat dari status perkawinan

yang dimiliki responden. Bahwa terdapat 100 persen yang mempunyai persepsi cukup baik, dari responden yang berstatus kawin (masih bersuami). Karena responden menginginkan adanya jaminan pemeliharaan kesehatan yang berlaku bagi keluarganya sehingga dapat mengurangi beban responden beserta keluarganya.

Tabel 28 : Persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan menurut lama kerja pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

L a m a K e r j a	Persepsi Karyawan			Jumlah
	Baik	Cukup	Kurang	
20-25 tahun	5 (45,5%)	2 (15,4%)	-	7 (29,2%)
26-31 tahun	6 (54,5%)	11 (84,6%)	-	17 (70,8%)
32-37 tahun	-	-	-	-
Jumlah	11 (100 %)	13 (100 %)	-	24 (100 %)

Sumber: Data Primer, 1997

Sesuai tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 84,6 persen yang mempersepsikan cukup baik terhadap pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan di perusahaan ini, dimana responden tersebut mempunyai lama kerja 26 tahun sampai 31 tahun. Karena lama kerja yang cukup lama tersebut responden dapat mengetahui pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan tersebut dan mereka pada dasarnya menginginkan tidak hanya tenaga kerja saja yang mendapatkan jaminan tersebut melainkan juga untuk keluarganya.

F. Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta

Jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksudkan disini adalah seluruh jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan di Perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta yang telah diuraikan dalam indikator jaminan sosial dan disertai dengan skor masing-masing sesuai yang ada dalam definisi operasional. Skor-skor tersebut kemudian dijumlahkan sehingga hasilnya akan terlihat jelas adanya persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di Perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tersebut baik.

Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan sosial di perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta dapat dilihat melalui tabel 28 berikut ini:

Tabel 29 : Persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tahun 1997.

Persepsi karyawati	Frekwensi	Persentase (%)
Baik	19	79,2
Cukup baik	5	20,8
Kurang baik	-	-
Jumlah	24	100

Sumber: Data Primer, 1997

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 19 responden atau 79,2 persen yang menyatakan bahwa pelaksanaan jaminan sosial di Perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta adalah baik. Hal ini karena perusahaan selalu memberikan jaminan sosial kepada karyawati dalam hal Jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan yang dilaksanakan di Perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tersebut menurut responden juga telah dilaksanakan dengan baik, sehingga responden merasa mendapatkan kepuasan dalam pelayanan jaminan sosial yang dilaksanakan di Perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta tersebut.

Kemudian untuk jawaban responden kategori sedang mengenai pelaksanaan jaminan sosial di Perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta adalah sebanyak 5 responden atau 20,8 persen. Dalam hal ini responden merasa bahwa pelaksanaan jaminan sosial dikategorikan cukup baik, yaitu terutama jaminan sosial yang dilaksanakan oleh perusahaan itu sendiri. Menurut responden jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan, baik bersama badan penyelenggara (Astek) atau perusahaan itu sendiri haruslah diberikan secara baik dan lengkap. Sedangkan untuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh perusahaan bersama badan penyelenggara jaminan sosial dirasakan telah memuaskan dalam pelayanannya.

BAR V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisa data dan pembahasan mengenai persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta, maka dari 24 responden penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Surakarta secara keseluruhan disimpulkan baik. Karena 19 responden atau 79,2 persen, yang merupakan sebagian besar responden menyatakan baik, hal ini dapat dibuktikan bahwasannya pihak perusahaan selalu memperhatikan dan melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja tersebut telah dirasakan oleh responden memuaskan dalam pelayanannya. Sedangkan terdapat 5 responden atau 20,8 persen menyatakan cukup baik, dimana hal ini dapat dilihat hasil analisa penulis terhadap jawaban responden tentang persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Penulis dalam hal ini menarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta adalah baik.

B. Saran-saran

a. Bagi perusahaan:

Pelaksanaan jaminan sosial yang telah diberikan hendaknya lebih diperhatikan baik jenis yang diberikan, waktu pemberiannya, dan pengembangan dari jaminan sosial tenaga kerja itu sendiri, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan atas pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja tersebut dan mempunyai persepsi yang baik terhadap pelaksanaannya.

b. Bagi karyawan:

Karyawan diharapkan untuk mendukung pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan bersama badan penyelenggara sehingga karyawan akan mendapat kemudahan dalam penerimaan hak-haknya demi peningkatan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Edeng.H, 1991, *Dasar-dasar Demografi*, Jakarta: F.E. U.I.
- Admodjo, 1985, *Persepsi Masyarakat Nelayan Terhadap Pendidikan Formal Anak*, Jember: Laporan Penelitian Universitas Jember.
- Anonim, 1994, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja [Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992]*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadi, Sutrisno, 1989, *Metode Research I*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Ibrahim, Adam, 1983, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru.
- Irwanto, 1989, *Psikologi Umum*, Jakarta: Gramedia.
- Ismail, Muhammad, 1993, *Bunga Rampai Pemikiran Islam*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Kertonegoro, Sentanoe, 1982, *Jaminan Sosial, Prinsip dan Pelaksanaan di Indonesia*, Jakarta: Mutiara.
- Khayam, Umar, 1983, *Kondisi Sosial Ekonomi Pedesaan*, Yogyakarta: P3PK, UGM.
- Koentjaraningrat, 1976, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia.
- Lembaran Negara Republik Indonesia, 1993, *Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.
- Mahmud, Dimiyati M, 1989, *Psikologi Suatu Pengantar*, Edisi 1, Yogyakarta: BPFE.
- Manulang, Sendjun H, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Manullang, 1984, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____ , 1988, *Management Suatu Dasar dan Pengantar*, Cetakan I, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Moeliono, Anton M, 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Moelyohardjo dan Suhardi, 1978, *Laporan Penelitian tentang Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa*, Yogyakarta: Lembaga Pedesaan dan Kawasan, UGM.
- Nasution, 1982, *Metode Research Pengantar Ilmiah*, Bandung: Transito.
- Nawawi, Hadari, 1990, *Metode Penellitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: UGM.
- Rahmad, 1992, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1983, *Manajemen Personalialia*, Edisi V, Yogyakarta: BPFE.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1991, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Soeharto dan Tata Iryanto, 1989, *Kamus Bahasa Indonesia Terbaru*, Surabaya: Indah.
- Soemardjan, Selo, 1988, *Majalah Astek, Pada Dasarnya Mencukupi Kebutuhan Pokok merupakan Motivasi Utama Setiap Bekerja*, Jakarta.
- Soemarnonugroho, T, 1982, *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*, Yogyakarta: Hanindita.
- Soepomo, Imam, 1996, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Suprihanto, John, 1986, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: BPFE.
- Surachmad, Winarno, 1989, *Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung: Transito.
- Susanto, Bahar, 1979, *Pendidikan dan Pengembangan Masyarakat*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Depdikbud.
- Westra, Pariatra, 1980, *Beberapa Masalah Di Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relation)*, Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi, UGM.
- Yusuf, A. Muri, 1982, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

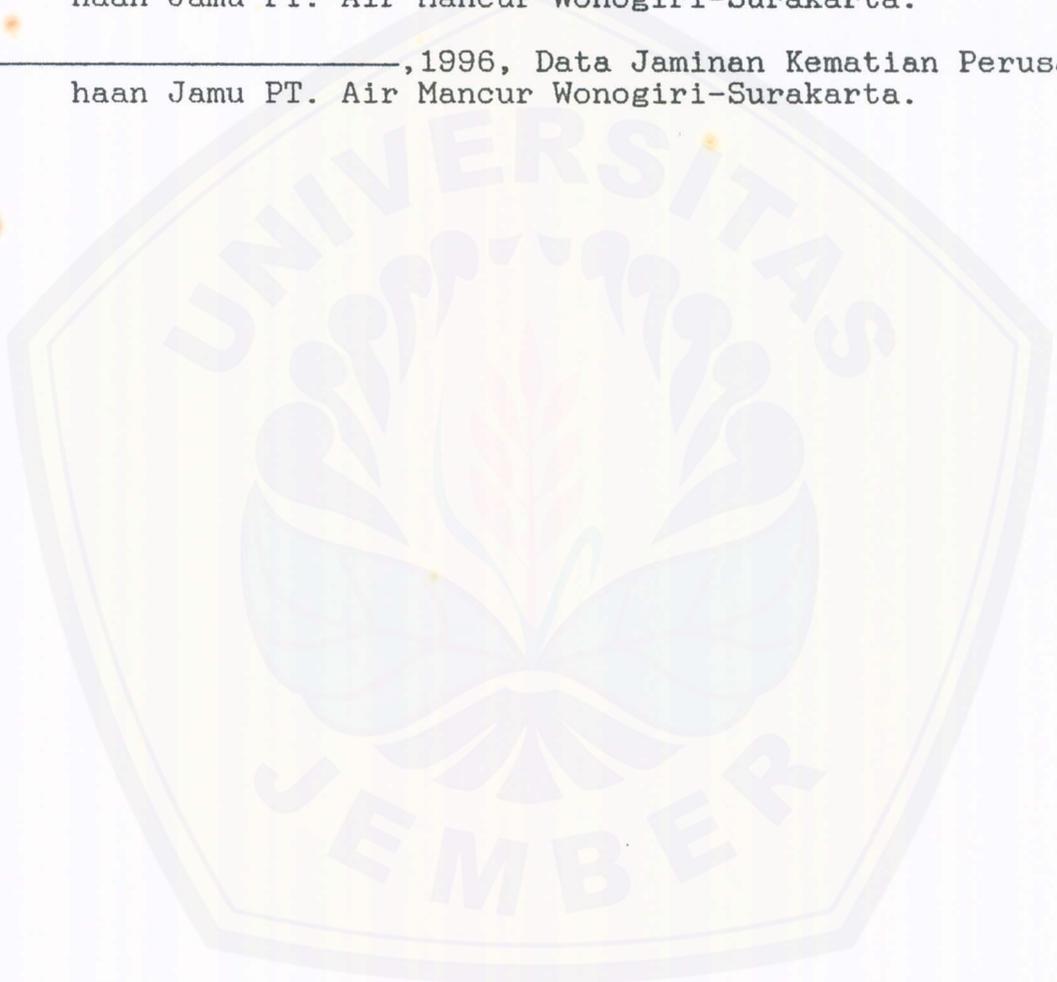
Yusuf, Muhammad, 1985, *Persepsi Masyarakat Desa Mengenai Transmigrasi*, Yogyakarta: Fisipol, UGM.

PT. Air Mancur Wonogiri, 1997, Data Struktur Organisasi Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta.

_____, 1996, Data Jaminan Kecelakaan Kerja Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta.

_____, 1996, Data Jaminan Hari Tua Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta.

_____, 1996, Data Jaminan Kematian Perusahaan Jamu PT. Air Mancur Wonogiri-Surakarta.



UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL

PENGANTAR

Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas dan kewajiban dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar kesarjana dalam bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial pada Universitas Jember dan juga untuk mengetahui persepsi karyawati terhadap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan Ibu/Saudari mengisi kuesioner yang penyusun sediakan dan sudilah kiranya Ibu/Saudari mengisi kuesioner tersebut dengan keadaan yang sebenarnya. Pengumpulan data ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan kedinasan atau pekerjaan Ibu/Saudari.

Atas segala bantuan Ibu/Saudari, kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penyusun mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Ibu/Saudari.

Penyusun

Tri Indrawati

LAMPIRAN 2:

DAFTAR RESPONDEN

Responden	Umur	Agama	Status Perkawinan	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
1.	49	Islam	Kawin	SD	28
2.	49	Kristen	Kawin	SD	30
3.	48	Islam	Kawin	SD	30
4.	49	Islam	Janda	SMA	29
5.	45	Islam	Kawin	SMP	28
6.	45	Islam	Kawin	SMP	27
7.	44	Islam	Kawin	SD	26
8.	49	Kristen	Kawin	SD	28
9.	41	Islam	Kawin	SD	28
10.	43	Katolik	Kawin	SD	25
11.	47	Islam	Kawin	SMP	27
12.	44	Islam	Kawin	SD	26
13.	38	Islam	Kawin	SD	20
14.	44	Islam	Kawin	SD	23
15.	45	Islam	Kawin	SMA	27
16.	43	Islam	Kawin	SD	25
17.	48	Islam	Kawin	SD	26
18.	49	Kristen	Kawin	SMA	24
19.	44	Islam	Kawin	SD	26
20.	42	Islam	Kawin	SD	24
21.	50	Islam	Kawin	SMP	26
22.	43	Kristen	Kawin	SD	25
23.	44	Islam	Kawin	SD	26
24.	48	Islam	Kawin	SMA	26

LAMPIRAN 3 :

Rekapitulasi hasil penelitian
tentang persepsi karyawan terhadap pelaksanaan JAMSOSTEK di perusahaan
Jamu PT Air Mancur Wonogiri -Surakarta
Tahun 1997

Respon den	Persepsi Karyawan Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja				Jumlah	Persepsi Terhadap Jaminan Sosial
	JKK	JHT	JK	JPK		
1.	3	3	3	3	12	B
2.	3	3	2	2	10	B
3.	3	3	2	2	10	B
4.	3	3	3	3	12	B
5.	2	3	2	2	9	C
6.	2	3	2	2	9	C
7.	3	3	3	2	11	B
8.	3	3	2	2	10	B
9.	3	3	3	2	11	B
10.	3	3	2	3	12	B
11.	2	3	3	2	9	C
12.	3	3	3	3	12	B
13.	3	3	3	3	12	B
14.	3	3	3	3	12	B
15.	2	3	2	2	9	C
16.	3	3	3	3	12	B
17.	3	3	3	3	12	B
18.	2	3	2	2	9	C
19.	3	3	3	3	12	B
20.	3	3	3	3	12	B
21.	2	3	3	3	11	B
22.	3	3	2	2	10	B
23.	3	3	2	2	10	B
24.	2	3	3	2	10	B

Keterangan :

JKK : Jaminan Kecelakaan Kerja
JHT : Jaminan Hari Tua
JK : Jaminan Kematian
JPK : Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

B = Baik
CB = Cukup Baik
KB = Kurang Baik

LAMPIRAN 4 :

**Rekapitulasi hasil penelitian
tentang persepsi karyawan terhadap pelaksanaan JAMSOSTEK menurut umur,
tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja di perusahaan
Jamu PT Air Mancur Wonogiri -Surakarta
Tahun 1997**

Persepsi Karyawan Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja												
Umur	JKK			JHT			JK			JPK		
	B	C	K	B	C	K	B	C	K	B	C	K
38 - 43 Th	5	1		6		-	4	2	-	4	2	-
44 - 49 Th	12	5		17		-	10	7	-	6	11	-
50 - 55 Th		1		1	-	-		1	-	1	-	-

Persepsi Karyawan Terhadap Jamsostek												
Tingkat Pendidikan	JKK			JHT			JK			JPK		
	B	C	K	B	C	K	B	C	K	B	C	K
Rendah	16			16	-	-	12	4	-	9	7	-
Sedang		4		4	-	-	1	3	-	1	3	-
Tinggi	1	3		4	-	-	1	3	-	1	3	-

Persepsi Karyawan Terhadap Jamsostek												
Status Perkawinan	JKK			JHT			JK			JPK		
	B	C	K	B	C	K	B	C	K	B	C	K
Kawin (Masih Bersuami)	16	7	-	23	1	-	13	10	-	10	13	-
Kawin (Menjanda)	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-

Persepsi Karyawan Terhadap Jamsostek												
Lama Bekerja	JKK			JHT			JK			JPK		
	B	C	K	B	C	K	B	C	K	B	C	K
20 - 25 Th	6	1	-	7	-	-	5	2	-	5	2	-
26 - 31 Th	11	6	-	17	-	-	9	8	-	6	11	-
32 - 37 Th	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Keterangan :

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| JKK : Jaminan Kecelakaan Kerja | B = Baik |
| JHT : Jaminan Hari Tua | C = Cukup Baik |
| JK : Jaminan Kematian | K = Kurang Baik |
| JPK : Jaminan Pemeliharaan Kesehatan | |



Digital Repository Universitas Jember
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Veteran No. 3 Telp. (0331) 22723 Fax. (0331) 89029 Jember (68118)

er : 2659.a/PT32.H9/N5' 97.

29 April 1997.

piran :

ihal : Permohonan ijin mengadakan penelitian

ada : Yth. Sdr. Pimpinan Perusahaan Jamu
PT Air Mancur
di Wonogiri - Surakarta.

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

N a m a / N I M : TRI INDRAWATI / 9309102020.

Dosen/Mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Universitas Jember

A l a m a t : Jl. Kalimantan 32.A Jember.

Judul penelitian : JAMINAN SOSIAL DALAM MENINGKATKAN
SEMANGAT KERJA KARYAWATI.

Di daerah : Wonogiri - Surakarta

Lamanya : 3 bulan.

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

Kemudian atas perkenan dan bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



et u a,

[Handwritten signature]



JAMU AIR MANCUR® P.T.

Jl. Raya Solo - Sragen Km. 7 (Palur) Telp. (0271) 45197 - 45198 Fax. (0271) 45198 P.O. Box 253 SOLO 57102 - Indonesia

SURAT KETERANGAN

No. : 183/YT/AM/IX/1997.

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan PT. Air Mancur Unit Wonogiri menerangkan bahwa :

N A M A : TRI INDRAWATI
 NIM : 9309102020
 FAKULTAS : FISIP (Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik).
 UNIVERSITAS : JEMBER

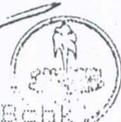
Telah melaksanakan Skripsi pada PT. Jamu Air Mancur Wonogiri-Solo selama 3 bulan dengan judul :

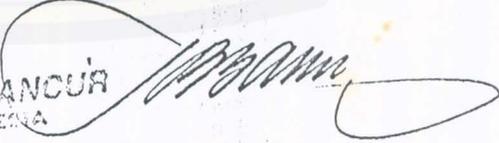
" JAMINAN SOSIAL DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWATI"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Man. SDM & UMUM

Wonogiri, 22 September 1997.
P.T. Jamu Air Mancur
Ass. Man. SDM & UMUM

[Handwritten Signature]

 Drs. PC. Sakatmanto, Bch.

PT AIR MANCUR
INDONESIA

 YB. S a k i d i