

## **TENAGA KERJA WANITA PADA INDUSTRI PERIKANAN PT MIJASA MITRA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

*(The Woman Labour of Fisheries Industry at Misaja Mitra Company East Kalimantan Province)*

**Elly Purnamasari dan Oon Darmansyah**  
*Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Samarinda 75123*

### **ABSTRACT**

*The aim of this research are : (1) to identify characteristic of the woman labour at PT Misaja Mitra, (2) to know the role and prosperity of them. This research was executed in September-Oktober 2002. The location of this research was at the processing industry of cold prawn PT Misaja Mitra, Sungai Mariam Village, Anggana Sub District, Kutai Kertanegara Regency, Kalimantan East Provinsi. Population of this research were all of woman labour (269 peoples), which divided i.e. the daily labour of first process (145 peoples) and the contract labour of second process (124 peoples). From those population are taken 10% as sampel (27 peoples). Data about responden characteristics are processed by tabulation and naration, while data about the role and prosperity of woman labour are processed by skoring. Hereinafter all of data are analysed by descriptively. The result of this research showed the woman labours of PT Misaja Mitra are included in the productive age group (17-40 years old), the high education (dominant at Senior High School are 40,7%). They are most coming from Kutai Kertanegara Regency (19 peoples or 70,3%). Their status most marriage not yet (16 peoples or 59,2%), with amount of family member revolves 1-8 peoples. While their motivation to work is because economic factor, especially to increase their income (20 peoples or 74%). The woman labour of PT Misaja Mitra were have obligation in activity of company productivity. The condition is showed from obtained score average value that is 4,00 was meaning goodness. As for prosperity is given by company to its woman labour is categorized enough with mean score value 3,98. From both the things can be obtained, there are indication that obligation of company in fulfilling its woman labour rights have enough, but admit to be improved to make balance the obligation which given by its woman labour.*

Keywords: woman labour, role, prosperity

### **I. PENDAHULUAN**

Program pemerintah yang paling esensial guna mendukung pertumbuhan ekonomi adalah dengan memanfaatkan sumber tenaga kerja manusia dan sumberdaya alam seoptimal mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang mencari pekerjaan dan melaksanakan kegiatan lain. Tenaga kerja dapat terdiri dari laki-laki dan perempuan yang sedang, dalam dan atau melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Propinsi Kalimantan Timur yang kaya akan sumberdaya alam termasuk sumberdaya perikanan memungkinkan untuk menumbuhkan sektor industri yang dapat memberikan keuntungan bagi sumberdaya manusianya. Ketersediaan sumberdaya perikanan tersebut juga memberikan kesempatan bagi tenaga kerja wanita. Secara umum partisipasi angkatan kerja wanita cenderung mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Menurut Mudjiman (1990),

peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita tersebut disebabkan antara lain jumlah penduduk wanita Indonesia lebih besar dari jumlah penduduk laki-laki, waktu senggang lebih banyak dan keberhasilan KB.

Misaja Mitra merupakan salah satu Perseoran Terbatas (PT) yang berlokasi di Desa Sungai Mariam Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kertanegara Propinsi Kalimantan Timur yang bergerak di bidang industri perikanan. Perusahaan tersebut memproduksi dan memasarkan udang beku dalam berbagai ukuran dan jenis sebagai salah satu komoditi ekspor. Tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan produksi pada industri tersebut adalah 322, lebih dari 83 % merupakan tenaga kerja wanita (269 orang) dan hanya 17 % (53 orang) tenaga kerja laki-laki.

Industri pengolahan udang beku PT Misaja Mitra mempekerjakan tenaga kerja wanita pada sebagian besar tahapan produksinya agar dapat meningkatkan hasil produksi sesuai target perusahaan. Alasan yang menyebabkan penggunaan tenaga kerja wanita tersebut karena dalam proses pengolahan udang beku diperlukan ketelitian, kecermatan,

kerapian dan kesabaran yang merupakan bagian dari sifat kebanyakan wanita. Hal tersebut sudah sewajarnya diimbangi dengan perhatian pihak perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja wanita.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi karakteristik tenaga kerja wanita yang bekerja pada industri pengolahan udang beku PT Misaja Mitra, mengetahui sejauhmana peran tenaga kerja wanita tersebut dalam aktivitas produksi di perusahaan dan seberapa jauh kesejahteraan yang diberikan pihak perusahaan pada tenaga kerja wanitanya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pihak perusahaan dalam menuangkan kebijakan tentang peningkatan kesejahteraan sesuai peran yang diberikan oleh tenaga kerja wanita, agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu secara luas dapat menjadi bahan kajian bagi instansi terkait untuk mengembangkan sumberdaya perempuan sebagai salah satu asset pembangunan melalui pendekatan pemberdayaan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan (September-Oktober 2002). Lokasi penelitian pada industri pengolahan udang beku PT Misaja Mitra di Desa Sungai Meriam Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kertanegara Provinsi Kalimantan Timur.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kerja wanita PT Misaja Mitra sebanyak 269 orang, yang terbagi dalam tenaga kerja harian proses I sebanyak 145 orang dan tenaga kerja borongan proses II sebanyak 124 orang. , dari populasi tersebut masing-masing diambil sebagai sampel penelitian sebanyak 10% (27 orang tenaga kerja wanita) (Tabel 1).

Jenis data yang diperlukan meliputi data primer yang diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara dengan sampel penelitian (tenaga kerja wanita). Jenis data lainnya adalah data sekunder yang diperoleh berdasarkan hasil laporan dari beragam sumber yang bersesuaian dengan tujuan penelitian.

Data yang diperoleh dianalisa secara deskriptif. Data tentang karakteristik responden diolah dengan cara tabulasi silang dan uraian. Data tentang peran dan kesejahteraan tenaga kerja wanita diolah dengan cara skoring berdasarkan daftar pertanyaan semi terstruktur yang digunakan. Pengukuran nilai skor menggunakan tendensi sentral dengan rumus

yang disebut sebagai *mean* atau angka rata-rata (Djarwanto, 2001) seperti berikut :

$$M = \frac{\sum X}{n}$$

keterangan : M = nilai tengah (rata-rata);  
X = jumlah nilai skor;  
n = jumlah sampel.

Tabel 1. Jumlah populasi dan sampel tenaga kerja wanita pada PT Misaja Mitra

Jenis Tenaga Kerja Wanita	Populasi (orang)	Persentase (%)	Sampel (orang)
Tenaga Kerja Harian Proses I	145	10	15
Tenaga Kerja Borongan Proses II	124	10	12
Total	269		27

Sumber : Data Primer (2002).

Nilai tengah berada pada kisaran angka 1-5, sehingga untuk mengetahui sampai sejauhmana peran dan bagaimana kesejahteraan tenaga kerja wanita yang bekerja pada industri perikanan PT Misaja Mitra berdasarkan kriteria:

1. Peran dan kesejahteraan tenaga kerja wanita dikategorikan sangat baik, jika  $M = 5,00$ .
2. Peran dan kesejahteraan tenaga kerja wanita dikategorikan baik, jika  $M = 4,00-4,99$ .
3. Peran dan kesejahteraan tenaga kerja wanita dikategorikan cukup, jika  $M = 3,00-3,99$ .
4. Peran dan kesejahteraan tenaga kerja wanita dikategorikan rendah, jika  $M = 2,00-2,99$ .
5. Peran dan kesejahteraan tenaga kerja wanita dikategorikan sangat rendah, jika  $M = 1,00-1,99$ .

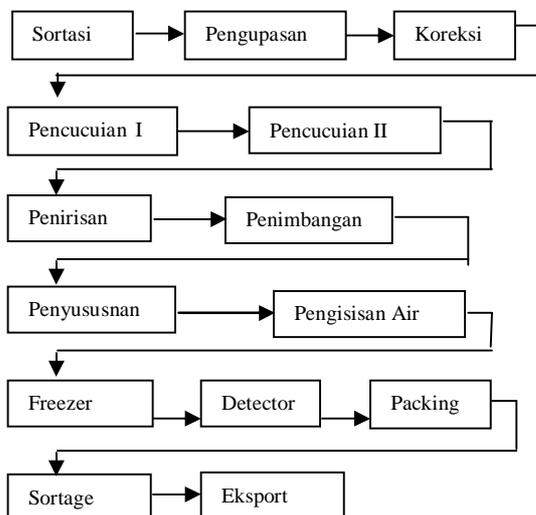
## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Tentang PT Misaja Mitra

PT Misaja Mitra merupakan perusahaan pengolahan udang beku usaha bersama (*joint ventura*) antara PT Relindo Raya (Indonesia) dengan Toho Bussan Kaisha (Jepang). Perusahaan ini awalnya didirikan tanggal 30 Desember 1968 di Jakarta dengan ijin perusahaan yang diperoleh pada tanggal 27 Juli 1970, dari Departemen Perikanan (No. FI/613/15/1970). Seiring perjalanan waktu, pada tahun 1974 PT Misaja Mitra membuka cabang termasuk salah satu diantaranya di wilayah Kalimantan Timur yaitu di desa Sungai Meriam (di pinggir Sungai Mahakam), Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kertanegara. Daerah operasi (*fishing base*) PT Misaja Mitra meliputi Palembang dan Muntok (Sumatera Selatan). Sejak tahun 1970 daerah

operasi dipindahkan ke Kota Baru yang meliputi perairan laut Kalimantan Timur dan Kalimantan Selatan. Sejak tahun 1980, PT Misaja Mityra yang sebelumnya hanya berperan sebagai pengumpul udang berkembang menjadi penghasil produk udang beku siap ekspor.

Proses penanganan dan pengolahan udang beku (Gambar 1) di PT Misaja Mitra melalui beberapa tahapan. Proses diawali dengan penanganan udang yang diterima oleh pihak perusahaan dari tangan pedagang pengumpul. Udang yang diterima tersebut dalam kondisi beku, sehingga dilakukan pelelehan untuk memisahkan antara es dengan udang sekaligus membersihkan kotoran yang ikut serta. Udang yang dinyatakan diterima dibawa ke unit pengolahan untuk diproses lebih lanjut.



Gambar 1. Bagan alir tahapan pengolahan udang beku tanpa kepala (*shell on*)

Keterangan :

1. Sortasi, yaitu melakukan pemisahan udang berdasarkan jenis, mutu dan ukurannya sehingga didapatkan produk yang seragam.
2. Pengupasan, udang yang telah disortasi dikupas untuk memisahkan kulit, kaki serta kotoran lainnya.
3. Koreksi, udang yang telah disortasi dan dikupas dipindahkan ke meja koreksi untuk disortasi ulang.
4. Pencucian I, udang yang telah dikoreksi dicuci dalam bak pencucian berisi air ozon yang dihasilkan dari mesin "wonder sonic". Dosis estelor untuk air pencucian maksimal 10 ppm dengan suhu air maksimal 5°C.
5. Pencucian II, udang dicuci lagi dengan menggunakan air dingin terutama untuk membersihkan sisa-sisa kotoran sekaligus menghilangkan bau tidak sedap.

6. Penirisan, udang ditiriskan dengan tujuan agar saat ditimbang beratnya konstan. Penirisan dinyatakan selesai apabila air dari keranjang udang tidak menetes lagi.
7. Penimbangan, udang yang telah ditiriskan ditimbang dalam keranjang dengan berat 1,8 kg (toleransi 0,02 kg) untuk mengatasi penyusunan berat, selanjutnya udang tersebut dimasukkan dalam inner carton yang telah diberi label sesuai dengan jenis, mutu dan ukurannya.
8. Penyusunan, dilakukan dengan cara melapisi *inner cartoon* dengan plastik tipis untuk selanjutnya udang disusun di atasnya. Penyusunan disesuaikan dengan ukuran udang untuk menentukan jumlah ekor udang tiap baris. Udang yang telah disusun dalam *inner cartoon* disusun kembali di atas pan aluminium yang dapat memuat 3 *inner cartoon*.
9. Pengisian air, udang dalam *inner cartoon* diberi air dingin dari *ice builder*, yaitu filter yang bersuhu 4°C melalui penyaringan *filter glass* terlebih dahulu, kemudian ditutup rapat dan disusun dalam *contact plate freezer*.
10. *Freezer*, udang selanjutnya dibekukan sampai mencapai suhu tidak lebih dari 18°C lalu dilakukan pembongkaran dan disusun dalam *basket green* menurut *size* yang terdapat pada label.
11. *Detector*, untuk menjaga kemungkinan masuknya unsur logam pada udang beku digunakan mesin *detector* terhadap udang yang telah dikelompokkan ke dalam sizenya sebelum dipak.
12. *Packing*, setelah melewati mesin *detector* dilakukan *packing* dengan memasukkan udang beku ke dalam *inner cartoon*, selanjutnya yang mempunyai label sama dimasukkan ke dalam *master cartoon* yang berisi 9 buah *inner cartoon*, sehingga setiap *master cartoon* memuat 16,2 kg. Pada *master cartoon* diberi tanggal dan kode produksi sesuai dengan jenis, mutu dan ukuran udang didalamnya, dengan sistem stempel, selanjutnya *master cartoon* diikat dengan tali plastik secara bersilang dengan mesin *strapack*.
13. *Storage*, setelah proses *packing* selesai selanjutnya dibawa ke *cool storage room* untuk disimpan. Penyusunan dalam ruangan tersebut dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap susunan terdiri dari *master cartoon* sejenis untuk memudahkan bila produk tersebut diekspor.
14. *Eksport*, ekspor dilakukan setiap satu bulan sekali dengan negara tujuan Jepang.

Waktu kerja yang berlaku di perusahaan PT Misaja Mitra adalah 6 hari kerja (Senin-Sabtu) selama 8 jam sejak pukul 8.00 pagi sampai pukul 16.00 sore, dengan masa istirahat selama 1 jam (pukul 12.00-13.00). Kecuali pada hari Jum'at, masa istirahat dimulai sejak pukul 11.30-13.30 (selama 2 jam).

### **B. Karakteristik Tenaga Kerja Wanita PT Misaja Mitra**

Tenaga kerja wanita di perusahaan PT Misaja Mitra, ditempatkan pada bagian-bagian tertentu yaitu tahap sortasi, pengupasan, koreksi, pencucian, penirisan, penimbangan, penyusunan, pengisian air, *freezer*, *detector*, dan *packing*. Bagian lainnya seperti tahap penerimaan bahan baku di bagian awal dan bagian penyimpanan untuk selanjutnya dipersiapkan sebagai bahan ekspor, dikerjakan oleh tenaga kerja laki-laki. Tenaga kerja laki-laki juga ditempatkan pada bagian pembuatan es dan mekanik mesin yang digunakan untuk memproduksi udang beku.

Tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan udang beku seluruhnya berjumlah 269 orang, terbagi menjadi 2 bagian yaitu tenaga kerja harian proses I (145 orang) dan tenaga kerja borongan proses II (124 orang). Tahapan kerja yang dilaksanakan oleh tenaga kerja borongan proses II meliputi proses sortasi dan pengupasan. Sisanya meliputi proses penimbangan, penyusunan dan pengepakan dilaksanakan oleh tenaga kerja harian proses I.

Jika pasokan bahan baku melimpah, maka seluruh tenaga kerja wanita tersebut melakukan semua tahap pengolahan udang beku. Sebaliknya jika pasokan bahan baku berkurang, bagi tenaga kerja borongan proses II diperbolehkan pulang lebih awal. Hal tersebut disebabkan karena sistem penggajian yang mereka terima tergantung dari pasokan udang yang tersedia dan kemampuan mereka mengerjakan tahapan pekerjaan. Upah mereka dibayarkan setiap bulan dengan jumlah yang berbeda tergantung hasil kerja. Tenaga kerja harian proses I menerima upah bulanan secara tetap.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 27 responden tenaga kerja wanita diperoleh gambaran bahwa usia mereka bervariasi antara 17-40 tahun, dimana sebanyak 44,4% (12 orang) responden berusia antara 21-25 tahun. Tingkat pendidikan responden ternyata cukup tinggi, dimana lebih dari separuhnya (51,9% atau 14 orang) berpendidikan SMU hingga D3, sedangkan sisanya yaitu sebanyak 13 orang (48,1%) berpendidikan SD dan SMP.

Sebagian besar responden bersuku Jawa (10 orang atau %), sedangkan sisanya bersuku Bugis, Banjar dan Kutai. Daerah asal responden sebagian besar dari wilayah Kutai Kertanegara (19 orang atau 70,3%), sedangkan sisanya berasal dari Sulawesi Selatan, Jawa Timur, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur. Berdasarkan suku dan daerah asal dapat diperkirakan bahwa tenaga kerja wanita di PT Misaja Mitra sebagian besar merupakan pendatang dari luar daerah Kalimantan Timur, karena tenaga kerja yang bersuku Kutai dengan daerah asal Kutai Kertanegara hanya 3 orang saja.

Status perkawinan responden sebagian besar belum menikah yaitu sebanyak 59,2% (16 orang), sedangkan sisanya sudah menikah (33,4% atau 9 orang) dan janda (7,4% atau 2 orang). Seluruh responden rata-rata memiliki anggota keluarga antara 1-8 orang yang tinggal dalam satu rumah, baik rumah sendiri maupun menyewa terutama yang berasal dari luar daerah Anggana. Diantara anggota keluarga responden terutama yang masuk kategori usia kerja, ada sebagian yang memiliki pekerjaan.

Motivasi yang mendorong responden tenaga kerja wanita PT Misaja Mitra untuk terlibat dalam dunia kerja ternyata bermacam-macam. Alasan mereka bekerja diantaranya adalah (1) untuk menambah penghasilan keluarga, (2) untuk menambah penghasilan pribadi, (3) untuk mengisi waktu luang, dan (4) untuk mencari pengalaman kerja. Diantara motivasi yang mendorong responden terlibat dunia kerja, menambah penghasilan pribadi terutama bagi responden yang belum menikah, adalah yang paling dominan (13 responden atau 48,1%), diikuti menambah penghasilan keluarga (7 responden atau 25,9%). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Santi (1996) yang mengemukakan beberapa latar belakang mengapa seorang perempuan bekerja yaitu karena faktor ekonomi, orang tua memberi kesempatan menuntut ilmu sehingga si perempuan memiliki keahlian untuk mencari nafkah sendiri, secara sadar meniti karir, dan untuk perempuan yang telah menikah cenderung bekerja untuk membantu suami membiayai kebutuhan hidup.

### **C. Peranan Tenaga Kerja Wanita di PT Misaja Mitra**

Peranan tenaga kerja wanita yang bekerja pada perusahaan pengolah udang beku Misaja Mitra, menggambarkan kewajiban sebagai kontribusi mereka dalam kegiatan produksi berupa penanganan bahan baku sejak awal diterima hingga menjadi produk akhir

berupa udang beku yang siap dipasarkan. Beberapa indikator yang diperhitungkan adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan kerja responden, prestasi atau hasil kerja yang dicapai berdasarkan target produksi perusahaan, rata-rata curahan waktu kerja reguler, rata-rata curahan waktu kerja tambahan (lembur).

Tabel 2. Beberapa indikator untuk menentukan peran tenaga kerja wanita di PT Misaja Mitra

No.	Indikator	Nilai Skor Rata-rata	Kategori
1.	Rata-rata prestasi kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan kerja	4,10	Baik
2.	Rata-rata prestasi kerja yang dicapai berdasarkan target produksi perusahaan	4,20	Baik
3.	Rata-rata curahan waktu kerja reguler yang dipenuhi	4,07	Baik
4.	Rata-rata curahan waktu kerja tambahan (lembur) yang dicapai	3,92	Cukup
	Rata-rata Skor Peranan Tenaga Kerja Wanita	4,07	Baik

Sumber : Data Primer (2002)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa untuk nilai skor rata-rata prestasi/hasil produksi yang dicapai berdasarkan target produksi perusahaan yaitu sebesar 50 ton udang beku per bulan mampu dipenuhi sebesar 60%-80% tergantung pasokan bahan baku, dan bisa dikategorikan baik (4,25). Indikator nilai skor rata-rata prestasi/hasil produksi yang dicapai berdasarkan kemampuan kerja juga dapat dikategorikan baik (4,07), namun tentu saja tidak bisa maksimal (60%-80%) karena tergantung pasokan bahan baku yang tersedia.

Rata-rata nilai skor untuk curahan waktu kerja reguler (240 jam per bulan) dikategorikan baik (4,07). Nilai skor rata-rata untuk curahan waktu kerja tambahan termasuk kategori cukup (3,92), dikarenakan pasokan bahan baku tidak selalu berlebihan. Dengan demikian pemenuhan target waktu kerja reguler maupun tambahan tersebut kembali berpulang pada ketersediaan bahan baku. Apabila bahan baku mencukupi maka target waktu kerja yang ditetapkan perusahaan terpenuhi, bahkan jika bahan baku berlebih maka curahan waktu kerja tambahan (lembur selama 2-5 jam per hari) harus mereka laksanakan.

Melihat data hasil penelitian tentang peranan tenaga kerja wanita berdasarkan

keempat indikator yang diteliti, maka diperoleh nilai skor rata-rata 4,07 yang bermakna baik. Dengan demikian tenaga kerja wanita di PT Misaja Mitra dapat dikategorikan telah memberikan kontribusi yang bernilai baik terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berarti pula mereka telah melaksanakan kewajiban yang dibebankan dengan baik.

#### D. Kesejahteraan Tenaga Kerja Wanita di PT Misaja Mitra

Jaminan kesejahteraan merupakan hak tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan, sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan oleh para tenaga kerja wanita tersebut. Beberapa indikator yang diperhitungkan untuk menilai pemenuhan kesejahteraan yang diberikan pihak perusahaan terhadap tenaga kerjanya antara lain kesesuaian terhadap nilai upah, kelancaran pembayaran upah, pemberian tunjangan/insentif tambahan, pelayanan kesehatan/pengobatan dan keselamatan kerja, proses pemberian cuti hamil/melahirkan dan cuti tahunan, hubungan kerja sesama karyawan, serta hubungan kerja pimpinan dan karyawan.

Tabel 3 menunjukkan rata-rata skor indikator kesesuaian nilai upah menunjukkan kategori cukup (3,48). Berdasarkan hasil wawancara, para responden rata-rata menerima upah berkisar antara Rp 750.000,00 sampai Rp 900.000,00 per bulan. Menurut sebagian dari mereka upah tersebut dirasakan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (9 responden atau 33%), meskipun adapula yang merasa kurang terutama bagi responden yang tinggal agak jauh dari tempat kerja (18 responden atau 66%). Namun sebenarnya upah yang diterima oleh tenaga kerja wanita sudah sesuai dengan standar upah minimum propinsi di sektor perikanan, yaitu Rp 530.000,00 per bulan (SK Gubernur Kalimantan Timur No. 56/K.33/2002). Begitupula dalam hal kelancaran penerimaan upah termasuk kategori baik (nilai skor rata-rata 4,14), dimana pembayaran dilakukan tepat waktu atau jikapun terlambat 1-2 hari dikarenakan hari pembayaran bersamaan dengan waktu libur.

Indikator pembayaran tunjangan/insentif tambahan sebagai indikator berikutnya menunjukkan nilai skor rata-rata 4,00 (kategori baik). Setiap pekerja di PT Misaja Mitra menerima tunjangan hari raya (THR) setiap tahun sesuai masa kerja. Besarnya pembayaran THR adalah upah sebulan gaji untuk tenaga kerja yang mengabdikan selama setahun atau lebih. Sedangkan yang masa kerjanya belum genap

setahun, perhitungannya dibagi dengan 12 bulan.

Pelayanan kesehatan, pengobatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para tenaga kerja wanitanya termasuk dalam kategori baik (nilai skor rata-rata 4,03). Dalam hal ini pihak perusahaan telah mendaftarkan mereka sebagai peserta JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Jika ada tenaga kerja wanita yang sakit atau mengalami kecelakaan saat melaksanakan kegiatan kerja maka pihak perusahaan akan bertanggungjawab terhadap biaya pengobatan mereka.

Tabel 3. Beberapa indikator untuk menentukan kesejahteraan tenaga kerja wanita di PT Misaja Mitra

No.	Indikator	Nilai Skor Rata-rata	Kategori
1.	Kesesuaian nilai upah	3,48	
2.	Kelancaran pembayaran upah	4,14	
3.	Pembayaran tunjangan/insentif tambahan	4,00	
4.	Pelayanan kesehatan/pengobatan dan keselamatan kerja	4,03	
5.	Proses pemberian cuti hamil/melahirkan dan cuti tahunan	4,07	
6.	Hubungan antar sesama karyawan	4,18	
7.	Hubungan karyawan dengan pimpinan	4,00	
Rata-rata Kesejahteraan Kerja Wanita		Skor 3,98	Baik

Sumber : Data Primer (2002)

Nilai skor rata-rata proses pemberian cuti hamil/melahirkan dan cuti tahunan dinyatakan oleh para responden adalah 4,07 sehingga termasuk kategori baik. Perusahaan memberikan ijin cuti hamil/melahirkan selama 3 bulan, yaitu masing-masing 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Cuti tahunan diberikan selama 14 hari setiap tahunnya secara bergantian pada para pekerjanya.

Hubungan kerja antara sesama tenaga kerja dapat dikategorikan baik (nilai skor rata-rata 4,08). Begitupula dengan nilai parameter hubungan antara pimpinan dan karyawan dengan nilai skor rata-rata 4,00 yang bermakna baik pula. Para responden menyatakan hubungan antar sesama tenaga kerja cukup akrab dan penuh rasa kekeluargaan karena mereka kebanyakan sudah saling mengenal sebelum bekerja di perusahaan, sedangkan

dengan pimpinan hubungan cukup baik, dimana saat bekerja pimpinan sering mengontrol dan mengajak berdialog. Walaupun demikian adapula responden yang merasa tidak terlalu akrab karena merasa segan dengan pimpinan mereka.

Dalam hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kartasapoetra (1985) bahwa upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dapat pula tercipta melalui suasana dan lingkungan kerja. Suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, menggairahkan, tertib dan tenang akan menimbulkan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

Kesejahteraan tenaga kerja wanita dilihat dari ketujuh indikator yang diteliti, diperoleh nilai skor rata-rata 3,98 yang bermakna cukup. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada dasarnya perusahaan telah cukup dalam memenuhi hak para tenaga kerja wanitanya, terutama yang berhubungan dalam usaha meningkatkan kesejahteraannya. Namun demikian ada beberapa hal yang belum terpenuhi terutama tentang masalah nilai upah yang relatif belum cukup bagi sebagian karyawan. Namun hal ini lebih disebabkan karena lokasi tempat tinggal mereka yang berdekatan dengan tempat kerja namun jauh dari pusat kota, sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidup memerlukan biaya lebih besar. Hal ini dapat diatasi dengan penyediaan kebutuhan hidup sehari-hari melalui koperasi atau badan usaha yang dibentuk oleh perusahaan.

Perusahaan hendaknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan fasilitas kesejahteraan yang diberikan untuk para tenaga kerja wanitanya. Terutama berkenaan dengan masalah peningkatan nilai upah dan pembentukan koperasi serba usaha untuk memenuhi kebutuhan pokok dan keperluan simpan pinjam. Perlu diadakan pertemuan rutin dan silaturahmi untuk meningkatkan suasana kerja dan hubungan baik antar sesama tenaga kerja wanita maupun antar tenaga kerja wanita dengan pimpinan. Pertemuan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan rasa kebersamaan sehingga menambah semangat kerja yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan produktivitas tenaga kerja.

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Tenaga kerja wanita PT Misaja Mitra termasuk dalam kelompok usia produktif antara 17-40 tahun dengan tingkat

- pendidikan cukup tinggi (dominan SMU sebesar 40,7%). Mereka sebagian besar berasal dari daerah Kutai Kertanegara (19 orang atau 70,3%). Status mereka kebanyakan belum menikah (16 orang atau 59,2%). Jumlah anggota keluarga berkisar 1-8 orang. Sedangkan motivasi mereka cenderung karena faktor ekonomi terutama untuk menambah penghasilan (20 orang atau 74%).
2. Tenaga kerja wanita PT Misaja Mitra berperan baik dalam kegiatan produktivitas perusahaan. Kondisi tersebut ditunjukkan dari nilai rata-rata skor empat indikator yaitu antara lain : prestasi yang dicapai berdasarkan target produksi dan kemampuan kerja, serta curahan waktu kerja reguler dan tambahan yang dipenuhi, yaitu sebesar 4,00 yang bermakna baik. Dengan demikian tenaga kerja wanita telah melaksanakan kewajibannya dengan baik.
  3. Kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan PT Misaja Mitra terhadap tenaga kerja wanitanya berdasarkan tujuh indikator yaitu : kesesuaian terhadap nilai upah, kelancaran pembayaran upah, pemberian tunjangan/insentif tambahan, pelayanan kesehatan/pengobatan dan keselamatan kerja, proses pemberian cuti hamil/melahirkan dan cuti tahunan, hubungan kerja sesama karyawan, serta hubungan kerja pimpinan dan karyawan, dikategorikan cukup dengan nilai skor rata-rata 3,98. Hal tersebut menunjukkan bahwa kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak tenaga kerja wanitanya telah cukup, namun masih dapat ditingkatkan untuk mengimbangi peran yang telah diberikan oleh pekerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto, 2001. Statistik sosial ekonomi. BPFE, Yogyakarta.
- Kartasapoetra. 1985. Hukum perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila. Bina Aksara, Jakarta.
- Mudjiman. 1990. Perkiraan statistik nasional jangka sedang sektor tenaga kerja tahun 1993-1998, Jakarta.
- Santi, L.P. 1996. Perempuan manajer, Peluang dan tantangan dalam perempuan Indonesia pemimpin masa depan. Mely G. Tan (Penyunting). Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.