PERSEPSI PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP PEMENUHAN HAK KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM KESEJAHTERAAN OLEH PT. DJARUM

(Studi Kasus PT. Djarum, Kudus, Jawa Tengah)

SKRIPSI
Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Oleh:
Ekmil Lana Dina
NIM. 13250011

Pembimbing:
M. Izzul Haq, S. Sos., M. Sc.
NIP. 19810823 200901 1 007

PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2017

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-167/Un.02/DD/PP.00.9/03/2017

Tugas Akhir dengan judul : PERSEPSI PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP PEMENUHAN HAK KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM KESEJAHTERAAN OLEH PT. DJARUM (STUDI KASUS PT. DJARUM, KUDUS, JAWA TENGAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: EKMIL LANA DINA
Nomor Induk Mahasiswa	: 13250011
Telah diujikan pada	: Jumat, 17 Februari 2017
Nilai ujian Tugas Akhir	: A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Andayani, SIP, MSW
NIP. 19721016 199903 2 008

Penguji II

Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc.
NIP. 19810823 200901 1 007

Penguji III

Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si
NIP. 19830519 200912 2 002

Yogyakarta, 17 Februari 2017
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
DEKAN

Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Ekmil Lana Dina
NIM : 13250011
Judul Skripsi : Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan oleh PT. Djarum (Studi Kasus PT. Djarum, Kudus, Jawa Tengah)

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Kesejahteraan Sosial.
Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 07 Februari 2017
Pembimbing

M. Izzul Haq, S. Sos., M. Sc.
NIP. 19810823 200901 1 007

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial

Andayani, S.IP., MSW
NIP. 19721016 199903 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ekmil Lana Dina

NIM : 13250011

Program Studi : Ilmu Kesejahteraan Sosial

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan yang Dilakukan oleh PT. Djarum (Studi Kasus PT. Djarum, Kudus, Jawa Tengah)" adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 07 Februari 2017

Yang menyatakan,

Ekmil Lana Dina

NIM 13250011

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa berdasarkan QS. An-Nur ayat 31 dan QS. Al-Ahzab ayat 54, maka saya :

Nama : Ekmil Lana Dina

NIM : 13250011

Jurusan : Ilmu Kesejahteraan Sosial

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Alamat : Jalan Wahid Hasyim No. 37 C Gaten Sleman Yogyakarta

Menyatakan dan mengajikan permohonan untuk tidak melepaskan jilbab pada foto Ijazah Sarjana. Apabila dikesudahan hari terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, maka saya bersedia menanggung semua akibatnya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya. Atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak / Ibu saya ucapkan banyak terimakasih.

Yogyakarta, 07 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,

Ekmil Lana Dina

NIM. 13250011

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Ayah terhebatku Durrun Nafis

Ibu terbaik sepanjang masa Ibu Zuchaila

Adik perempuanku yang kubanggakan Azza Man Tasya

Keluarga besarku di Kudus, Tanah Kelahiranku

Teman-teman mahasiswa UIN seperjuangan

Almamater tercinta Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

مَنْ خَرَ جَ فِى طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فى سَبِيْلِ اللهِ

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”

(HR.Tirmidzi)

Jangan takut untuk mengambil satu langkah besar bila memang itu diperlukan. Anda tak akan bisa melompati jurang dengan dua lompatan kecil (David Loyd George)

Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri (Ibu Kartini)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas anugerah dari-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan yang Dilakukan oleh PT. Djarum (Studi Kasus PT. Djarum, Kudus, Jawa Tengah)". Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan besar kita, yaitu Nabi Muhammad SAW, yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama Islam yang sempurna dan menjadi anugerah serta rahmat bagi seluruh alam semesta.

Penulis sangat bersyukur karena telah menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Andayani, S.IP, MSW. selaku ketua Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial.
2. Bapak Muhammad Izzul Haq, S.Sos, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta kontribusi menjadi sosok penting dalam penulisan skripsi ini.

3. Bapak Aryan Torrido, S.E, M.Si selaku pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama proses perkuliahan.
4. Seluruh dosen Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial yang telah memberikan banyak ilmu sejak awal hingga akhir masa perkuliahan.
5. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
6. Koordinator PT. Djarum di Unit Megawon 2 yaitu Bapak Marwan yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan banyak informasi untuk penelitian ini.
7. Pihak pekerja perempuan PT. Djarum di Unit Megawon 2 yang telah memberikan informasi dan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Keluargaku (Ayahku Durrun Nafis, ibuku Zuchaila, adik perempuanku Azza Man Tasya) yang telah memberikan do'a, serta dukungan moril dan materil selama ini kepada penulis.
9. Sahabatku (Defa Farhana, Rif'atun Nisa, Nur Fatichah, Ganita Ajeng dan Kusmiyati) yang senantiasa memberikan dukungan sampai saat ini.
10. Saudaraku (Corry Ivada, Purwanti, Yassirly Amriya, Rina Farichah, Lisa Nur Eka, Nila Firizqi, Qurrota A'yun, Sherly) yang telah mengorbankan waktunya selama ini sehingga skripsi dapat terselesaikan.
11. Saudara seperantauan (Anggi Z. Nisa, Khoirin Nida, Arif Maulida, Novi Ulul Azmi, Dinda Putri, Galuh Winda, Aldi Alvianto, Aufan Niam, Yoga Prasetya, Ma'ruf Hamdi, Maulana Zakariya, Aziz) yang senantiasa

memberikan semangat, kegembiraan, sampai skripsi ini dapat terselesaikan.

12. Seseorang yang selalu memberikan do'a dan dukungan sampai terselesaikannya skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga, khususnya teman-teman mahasiswa Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial angkatan 2013.
14. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan moril dan materil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk perbaikan kedepannya. Pada akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Amin.

Yogyakarta, 07 Februari 2017

Penulis

Ekmil Lana Dina

NIM 13250011

ABSTRAK

PT. Djarum merupakan salah satu perusahaan rokok terbesar di Indonesia. Industri rokok di Indonesia memberikan kontribusi besar pada perekonomian Negara yaitu dalam hal kemampuan menyerap tenaga kerja dan besarnya jumlah cukai yang dibayarkan. Diperkirakan hampir 10% penduduk Indonesia menggantungkan hidupnya dari industri rokok dengan seluruh aspek pendukungnya. Keberadaan industri rokok di Kota Kudus berpengaruh terhadap kehidupan masyarakatnya khususnya pada bidang ekonomi. Industri rokok di Kota Kudus juga sebagai tonggak perekonomian yang sangat penting. Sebagian mata pencaharian utama masyarakat Kudus berada di PT. Djarum. Sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dari upah yang diterima dari bekerja.

Buruh merupakan partner yang mendukung proses kelancaran produksi. Mayoritas karyawan PT. Djarum berjenis kelamin perempuan. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk menjadikan perusahaan ini menjadi objek penelitian tentang Persepsi Pekerja Perempuan terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan oleh PT. Djarum.

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan instrumen pengumpulan data melalui studi observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini digunakan perspektif sosiologi, sedangkan analisis data yang diperoleh dilakukan dengan statistik deskriptif sehingga dapat menghasilkan paparan informasi yang selektif dan komprehensif dengan melalui reduksi data. Kemudian, dilakukan verifikasi data dan pada tahap ini peneliti melakukan interpretasi terhadap data sehingga dapat memiliki makna.

Hasil penelitian menemukan bahwa persepsi pekerja perempuan terhadap pemenuhan hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan oleh PT. Djarum dapat ditinjau dari tiga perspektif yaitu 1) tentang kesejahteraan buruh secara umum sudah cukup karena apa yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan yang diharapkan, 2) tentang upah pekerja perempuan diposisikan sudah sesuai dengan yang diharapkan, dan 3) tentang jaminan pekerja perempuan yang menunjukkan bahwa jaminan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan dan cenderung mengalami kenaikan ke arah yang lebih baik. Sedangkan faktor yang mempengaruhi persepsi buruh berasal dari faktor internal dan faktor eksternal.

Kata Kunci : Persepsi, Hak Kesejahteraan dan Program Kesejahteraan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iv**

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB ..... **v**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**

MOTTO ..... **vii**

KATA PENGANTAR ..... **viii**

ABSTRAK ..... **xi**

DAFTAR ISI ..... **xii**

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 8
D. Kajian Pustaka 9
E. Kerangka Teori 13
F. Metode Penelitian 25
G. Sistematika Pembahasan 33

BAB II: GAMBARAN UMUM PT. DJARUM

A. Sejarah Perkembangan PT. Djarum 35
B. Kondisi PT. Djarum 38
C. Kondisi Ketenagakerjaan PT. Djarum 41
D. Hubungan Sosial dan Kemasyarakatan PT. Djarum 57

BAB III: PERSEPSI BURUH PEREMPUAN TERHADAP PEMENUHAN HAK KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM KESEJAHTERAAN

A. Persepsi Buruh Terhadap Kesejahteraan 60
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Munculnya Persepsi Buruh 71

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan 77
B. Saran 78

DAFTAR PUSTAKA 81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena perempuan bekerja dan berusaha bukanlah hal yang baru lagi dalam kehidupan kelompok marjinal dan miskin. Usaha-usaha mikro, seperti perdagangan, pengolahan makanan, industri, konveksi dan jasa, ini semua banyak dikerjakan oleh perempuan baik secara mandiri maupun dalam sistem produksi keluarga. Usaha mikro sangat dekat hubungannya dengan perempuan karena banyak memberikan peluang pada perempuan untuk menjalankan pekerjaan produktif tersebut dan penghasilan yang diperolehnya hanya habis dikonsumsi untuk kebutuhan sehari-hari. Disini usaha mikro sebagai alat potensial untuk menghasilkan pendapatan dan kesejahteraan mereka.[1]

Buruh merupakan salah satu unsur pendukung dari unit produksi yang memegang peran penting dalam menghasilkan suatu produk. Berbicara tentang produksi tidak akan lepas dari konteks upah dan kebutuhan fisik minimum buruh. Dalam suatu proses produksi, buruh hanya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila keadaan fisiknya cukup memadai. Hal itu akan bisa tercapai apabila upah yang diterimanya dapat

[1] Ratih Dewayanti dan Erna Ernawati Chotim, *Marjinalisasi dan Eksploitasi Perempuan Usaha Mikro di Pedesaan Jawa*, (Bandung : AKATIGA, 2004) hlm.10.

memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kesejahteraan buruh kemudian menjadi poin penting ketika membicarakan persoalan yang dialami oleh kaum buruh.[2] Adapun hak-hak buruh yang harus pemerintah lindungi salah satunya yang tercantum dalam pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta hak keselamatan dan kesehatan kerja di dalam pasal tesebut yang wajib dilaksanakan atau dipenuhi oleh sebuah perusahaan terhadap pekerjanya dengan tetap diawasi oleh pemerintah.

Membicarakan hak asasi dan nasib kaum buruh perempuan dapat diletakkan dalam dua kerangka perspektif yakni yang bersifat kondisional dan struktural. Analisis kondisional terhadap pekerja perempuan menyangkut analisis terhadap nasib kaum buruh keseluruhan (buruh laki-laki dan perempuan) baik secara fisik yang bersifat jangka pendek, seperti upah minimum, diskriminasi upah antara buruh laki-laki dan perempuan, kondisi kerja yang menyangkut keselamatan kerja, maupun hak untuk berorganisasi. Adapun analisis struktural lebih menekankan pada posisi buruh perempuan dalam keseluruhan struktur formasi sosial yang ada. Pada dasarnya kedua analisis tersebut tidak bisa dipisahkan, artinya analisis terhadap kondisi

[2] Adrian Paradis, Buruh Beraksi; Sejarah Gerakan Buruh Amerika Serikat (Yogyakarta; Kreasi Wacana, 2009), hlm. 32.

buruh perempuan harus diletakkan dalam perspektif struktural dalam kerangka jangka panjang. [3]

Demi lancarnya proses produksi yang patut diperhatikan oleh perusahaan adalah hak-hak pekerja perempuan itu sendiri. Banyak sekali hak-hak pekerja perempuan yang harus dilindungi, diantaranya. [4]

a. Hak izin cuti bagi perempuan yang menstruasi (haid).
b. Hak izin cuti bagi perempuan yang melahirkan dan menyusui sesuai dengan undng-undang yang berlaku.
c. Mendapatkan upah yang layak (wajar).
d. Mendapatkan fasilitas yang layak ditempat bekerja demi kelancaran dalam bekerja.
e. Mendapatkan jaminan hari tua.
f. Mendapatkan gaji lembur.
g. Mendapatkan perlindungan disaat bekerja.

Dari hak-hak tenaga kerja tersebut, diperlukan telaah lebih lanjut, bagaimana persepsinya terhadap kesejahteraan pekerja perempuan yang bekerja di pabrik. Kesejahteraan seseorang tidak hanya menyangkut kemakmuran saja, melainkan juga harus secara keseluruhan sesuai dengan

[3] Mansur Fakih, *Analisis Gender dan Tranformasi Sosial,* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 117-118.

[4] Achie Sudiarti Luhulima, *Bahan Ajar tentang Hak Perempuan* (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia. 2007), hlm. 65.

ketentraman yang berarti dengan kemampuan itulah dapat menuju keselamatan dan ketentraman hidup.[5]

PT. Djarum Kudus adalah suatu perusahaan rokok kretek yang cukup terpandang di masyarakat mempunyai andil yang tidak kecil dalam memainkan peranan penting dalam perkembangan industri, penyerapan tenaga kerja dan pendapatan Negara Indonesia. Industri rokok, khususnya rokok kretek tergolong industri yang relatif masih berkembang di Indonesia. Pasar rokok di Indonesia tampaknya masih akan berkembang untuk jangka waktu yang cukup lama. Industri rokok di Indonesia memberikan kontribusi besar pada perekonomian Negara yaitu dalam hal kemampuan menyerap tenaga kerja dan besarnya jumlah cukai yang dibayarkan. Diperkirakan hampir 10% penduduk Indonesia menggantungkan hidupnya dari industri rokok dengan seluruh aspek pendukungnya. Dari cukai yang dibayar oleh sekitar industri rokok kretek meningkat dari tahun ke tahun. Dengan naiknya volume penjualan rokok diharapkan kontribusi perusahaan rokok ke pemerintah naik. (Susanawati dalam Triasgani: 1992).[6]

Alasan mengapa di PT. Djarum, karena keberadaan industri rokok di Kota Kudus tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap kehidupan masyarakatnya khususnya pada bidang ekonomi. Industri rokok di Kota

[5] BKKBN. 1994. *Pendidikan Kesejahteraan Keluarga*, Jakarta : BKKBN

[6] Triasgani Purbasari, "Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada Perusahaan Rokok PT. Djarum Kudus" http://eprints.undip.ac.id/11122/1/1997MM115.pdf , diakses pada tanggal 15 Mei 2016.

Kudus juga sebagai tonggak perekonomian yang sangat penting. Sebagian mata pencaharian utama masyarakat Kudus berada di PT. Djarum. Sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dari upah yang diterima dari bekerja. [7]

Pekerja merupakan partner yang mendukung proses kelancaran produksi. Pekerja bukanlah budak yang dianggap sebagai bawahan yang mempunyai posisi berada paling rendah dibawah pemilik modal. Sehingga perlu adanya koordinasi yang baik antara pihak PT. Djarum dengan pihak pekerja terkait hak-hak apa saja yang perlu diperoleh pekerja. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi.

Dalam bekerja, pastinya mendapatkan timbal balik dari pekerjaan tersebut. Besar kecilnya bentuk pekerjaan sudah sepatutnya pekerjaan tersebut dihargai, salah satunya dalam bentuk upah/gaji. Seperti pekerjaan perempuan dalam penelitian ini adalah penggiling rokok djarum dan penghasilannya untuk membantu meringankan beban dalam ekonomi keluarganya. Jika dilihat, pekerjaan tersebut tidaklah sulit dan tidak melanggar kewajibannya menjadi seorang istri.

Adapun fasilitas yang diberikan oleh PT. Djarum khusus bagi tenaga kerja wanita, seperti : Fasilitas kesehatan (poliklinik) ; Cuti gugur kandungan

[7]Latri Hastuti, "Kondisi Ketenagakerjaan PT. Djarum di Kabupaten Kudus" lib.unnes.ac.id/328/1/1052.pdf, diakses pada tanggal 15 Mei 2016.

dengan memberikan istirahat selama satu setengah bulan ; Cuti hamil dan melahirkan, dengan memberikan istirahat total selama tiga bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Perusahaan juga memberi tunjangan biaya melahirkan sesuai JAMSOSTEK sebesar Rp. 150.000 dan ada juga tim kesehatan perusahaan yang memeriksa tenaga kerja yang hamil sebulan sekali ; Cuti haid, kalau benar-benar sakit tetapi tetap menerima upah sakit selama dua hari ; Bagi tenaga kerja yang menikah akan mendapat ijin khusus libur selama dua hari dan tetap menerima upah dua hari saja.[8]

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus utamanya adalah tentang persepsi pekerja perempuan terhadap pemenuhan hak-hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan di PT. Djarum. Perempuan yang bekerja di PT. Djarum merupakan perempuan yang mempunyai kemampuan untuk meningkatkan pendapatan keluarga mereka.

Banyak aktivitas yang dijalankan oleh pekerja perempuan PT. Djarum di lingkungan kerja, mulai dari pemilihan bahan baku rokok, proses produksi, proses linting sampai dengan proses pembungkusan. Serangkaian aktivitas tersebut menjadi bahan pertimbangan perusahaan menyangkut kesejahteraan buruhnya di lingkungan kerja, sehingga menjadikan aktivitas kerja memiliki nilai lebih bagi perilaku buruh dan etika buruh itu sendiri. Dari nilai lebih

[8] Wawancara dengan Bapak Marwan, Koordinator PT. Djarum Unit Megawon 2, tanggal 27 Oktober 2016.

tersebut ada kemungkinan akan melahirkan persepsi yang beragam terhadap kesejahteraan baik itu yang datang dari lingkungan kerja maupun di luar kerja. Sehingga melatarbelakangi pola persepsi buruh PT. Djarum untuk lebih menuju proses penyadaran baik spiritual maupun intelektual baik berupa dorongan yang berasal dari dalam diri itu sendiri maupun dari luar mereka. Oleh sebab itu, peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang persepsi, dikarenakan setiap individu dalam suatu sosial akan selalu berhubungan dengan pihak-pihak lain yang secara simetris-simetris akan mempengaruhi atau melahirkan situasi timbal balik.

Perempuan bekerja disebabkan oleh pendapatan suami dianggap kurang mencukupi kebutuhan keluarga. Sedangkan setiap harinya, kebutuhan ekonomi semakin meningkat, untuk itu diperlukan materi yang cukup.[9] Salah satu cara yang dilakukan perempuan untuk menambah pendapatan keluarganya dengan cara bekerja di PT. Djarum. Pekerjaan inipun menjadi pekerjaan pokok perempuan (ibu-ibu rumah tangga) karena penghasilan perempuan bisa membantu suami dalam meringankan ekonomi keluarganya. Dengan adanya PT. Djarum, para perempuan (ibu-ibu rumah tangga) rumahan memiliki pekerjaan dan mendapatkan penambahan pemasukan dari hasil kerjanya.

[9] Latri Hastuti, "Perkembangan Tenaga Kerja PT. Djarum di Kabupaten Kudus Tahun 1951-1990", lib.unnes.ac.id/328/1/1052.pdf, diakses pada tanggal 15 Mei 2016.

Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk menjadikan perusahaan Djarum ini menjadi objek penelitian tentang Persepsi Pekerja Perempuan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan yang dilakukan oleh PT. Djarum (Studi Kasus PT. Djarum Kudus, Kudus, Jawa Tengah)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti jelaskan diatas, maka timbul beberapa persoalan yang mendorong peneliti untuk mengadakan suatu penelitian. Agar penelitian ini jelas, terarah, dan tidak kabur dari pokok permasalahannya, rumusan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pekerja perempuan terhadap pemenuhan hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan yang dilakukan oleh PT. Djarum ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Adapun tujuan dari penelitian ini yang peneliti lakukan terdapat dua tujuan *pertama,* tujuan formal akademik yaitu untuk memenuhi tugas akhir mahasiswa dalam bentuk skripsi guna untuk mendapatkan gelar sarjana sosial di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Kedua,* tujuan non formal akademik adalah :

a. Untuk mengetahui bagaimana persepsi pekerja perempuan terhadap pemenuhan hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan yang dilakukan oleh PT. Djarum.

2. Kegunaan Penelitian

a. Sebagai pengembangan keilmuan dalam bidang Kesejahteraan Sosial yang sesuai dengan jurusan peneliti.

b. Untuk menggali persepsi pekerja perempuan tentang hak-hak yang diberlakukan di perusahaan tersebut terhadap perempuan, karena persepsi yang akan muncul dapat mempengaruhi situasi timbal balik perilaku seseorang.

c. Agar pekerja perempuan lebih diperhatikan hak-haknya demi kelancaran dalam bekerja diantara lain hak izin cuti karena menstruasi, melahirkan dan menyusui sesuai waktu yang dibutuhkannya yang tidak merugikan kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja perempuan).

D. Kajian Pustaka

Penelitian ini berhubungan dengan kesejahteraan pekerja perempuan yang mendekatkan dengan teori Persepsi. Karena telah banyak yang mengangkat penelitian terkait pekerja perempuan secara umum dengan tema yang beragam. Namun, secara spesifik belum ada yang mengkaji dan meneliti sesuai dengan judul yang akan diteliti oleh peneliti. Peneliti memetakkan beberapa karya yang telah membahas pekerja perempuan dari berbagai

aspeknya, kemudian menjadi acuan perbandingan dan sekaligus rujukan untuk membahas persoalan pekerja secara umum dan spesifiknya kepada pekerja permpuan.

Tinjauan pustaka merupakan uraian singkat hasil-hasil penelitian yang ada sebelumnya tentang masalah yang sejenis, sehingga diketahui secara jelas posisi dan kontribusi peneliti. Beberapa skripsi dan penelitian yang membahas terkait tentang pekerja perempuan dan persepsi terhadap kesejahteraannya yaitu

Pertama, Skripsi yang berjudul "Persepsi Buruh Migran Perempuan Terhadap Peran Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Kabupaten Brebes (Studi Pada Mantan Buruh Migran Perempuan Dari Dusun Temukerep Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes yang pernah Mengalami Tindak Kekerasan di Tempat Kerja)" yang ditulis oleh Sri Hartati Program Studio Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2011. Penelitian ini menggunakan teori fungsionalisme struktural Robert Merton serta menggunakan teori peran. Kedua teori ini mengkaji mengenai kewajiban dan tanggung jawab PPTKIS terhadap TKI yang disalurkan mulai dari pra-penempatan, selama masa penempatan hingga purna penempatan, dan sampai sejauh mana peran tersebut dijalankan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada pemalsuan dokumen (KTP, Ijasah, dll), pemberangkatan TKI yang belum memenuhi standar kompetensi, tidak memberikan

pemahaman yang baik tentang isi perjanjian kerja, tidak ada pemantauan dan sistem perlindungan yang baik dari PPTKIS terhadap TKI selama berada di negara penempatan. Tidak sedikit dari TKI yang mendapatkan masalah ataupun tindak kekerasan di negara penempatan yang luput dari perhatian dan penanganan PPTKIS sebagai penanggungjawab.

Kedua, Penelitian Adwi Santoso dari Program Studi Ketahanan Nasional Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, pada tahun 2015, dalam tesisnya yang berjudul "Kontribusi Karyawati Giling Pada Industri Rokok terhadap Pendapatan Keluarga Guna Mendukung Ketahanan Ekonomi Keluarga". Penelitan ini menggunakan metode kualitatif. Fokus peneliti dalam tesis tersebut adalah kontribusi pendapatan karyawati bagian giling PT. Djarum dan kaitannya dengan ketahanan ekonomi keluarga. Dalam tesis tersebut juga mendeskripsikan karakteristik sosial ekonomi karyawati bagian giling pada PT. Djarum Brak Kesambi Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus. Selain itu, dipaparkan juga mengenai pendapatan karyawati bagian giling PT. Djarum Brak Kesambi dalam mendukung ketahanan ekonomi keluarga. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa jumlah produksi rokok berpengaruh terhadap penghasilan karyawati giling. Di PT. Djarum selain sistem upah gilingan terdapat juga sistem upah harian yang menerima upah per minggu, dan sistem upah bulanan. Perbedaan ketiga sistem upah itu terletak pada tingkat kesejahteraan dan jenjang karir. Terutama untuk sistem upah bulanan menerima kesejahteraan lebih tinggi dan jenjang karier yang

lebih luas. Sedangkan untuk karyawati giling pendapatannya untuk ketahanan keluarga sudah tercukupi.

Ketiga, Penelitian Djoko Soelistijo dari pascasarjana Geografi UGM, pada tahun 2004 dalam tesisnya yang berjudul "Pekerja Perempuan Migran Ulang Alik di Perusahaan Rokok Djagung Padi Kota Malang : Kajian Proses, Aktivitas dan Pendapatan". Hasil penelitiannya terdapat temuan sebagai berikut : Pertama, proses buruh perempuan dalam mendapatkan pekerjaannya tidak dipengaruhi secara signifikan oleh alasan-alasan meninggalkan daerah asal, alasan senang bekerja di daerah tujuan, dan pengambilan keputusan untuk melaksanakan mobilitas. Kedua, aktivitas buruh dengan karakteristik demografis, sosial migran buruh perempuan pabrik rokok yang meliputi umur, pendidikan, status pernikahan, lama kerja, jam kerja terdapat hubungan signifikan dengan pendapatannya. Lima variabel tersebut yang ada hubungan signifikan adalah variabel lama kerja dan umur. Ketiga, besarnya sumbangan remiten terhadap pendapatan keluarga dipengaruhi secara signifikan oleh pendapatan.

Penelitian tentang persepsi pekerja perempuan terhadap kesejahteraannya memang sudah ada, namun yang membahas terkait dengan persepsi terhadap hak-hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan di PT. Djarum Kudus belum pernah ada. Hal lain yang membedakannya dengan penelitian ini yaitu perbedaan lokasi, perbedaan alat analisis, dan juga perbedaan waktu mengingat penelitian-penelitian tersebut

telah dilakukan tiga sampai lima tahun yang lalu. Dalam jangka waktu yang cukup lama tersebut tentunya PT. Djarum telah banyak melakukan perbaikan terhadap keberadaan dan kebijakan mengenai kesejahteraan buruh. Dengan berbagai alasan di atas, maka penelitian tentang yang dibuat oleh peneliti dengan judul "Persepsi Pekerja Perempuan terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan oleh PT. Djarum (Studi Kasus PT. Djarum, Kudus, Jawa Tengah)" benar-benar merupakan karya ilmiah yang baru dan belum pernah ditulis dan disusun oleh peneliti lain.

E. Kerangka Teori

1. Teori Persepsi

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam menopang perekonomian keluarga. Dengan bekerja mereka mampu memenuhi kebutuhannya dalam bermasyarakat. Adapun yang dimaksud dengan buruh tenaga kerja yaitu setiap laki-laki atau perempuan yang sedang dalam dan / atau akan melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan upah, sedangkan yang dimaksud upah disini adalah, hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan menurut kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga.

Dalam studi sosiologi tentu banyak teori dan paradigma sebagai cara berpikir ilmiah. Dalam kajian ini penulis memfokuskan pada persepsi buruh perempuan PT. Djarum Kudus, melihat bagaimana persepsi buruh perempuan atas hak-hak mereka di tempat kerja. Selanjutnya, akan memusatkan perhatian pada kesejahteraan buruh perempuan. Dalam hal ini, penulis memfokuskan pada teori persepsi.

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut intern (dalam diri seseorang) dan ekstern (diluar diri seseorang). Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya.

Definisi persepsi dapat dilihat dari definisi secara etimologis maupun definisi yang diberikan oleh beberapa orang ahli. Secara etimologis, berasal dari kata *perception* berasal dari bahasa latin *perceptio ;* dari *percipare* yang artinya menerima atau mengambil. Persepsi adalah proses diterimanya rangsang (objek, kualitas,hubungan antar gejala maupun peristiwa) sampai rangsang itu disadari dan dimengerti.[10]

[10] Alex, sobur. *Psikologi Umum,*(Bandung: Pustaka Setia, 2003), hlm. 445

Definisi persepsi menurut para ahli sangat beragam, seperti yang dikemukakan berikut ini. Persepsi menurut Epstein & Rogers dalam Stenberg J. Robert, adalah seperangkat proses yang dengannya manusia mengenali, mengorganisasikan dan memahami serapan-serapan inderawi yang kita terima dari stimulus lingkungan.[11] Menurut Robbins mendeskripsikan persepsi dalam kaitannya dengan lingkungan, yaitu sebagai proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.[12]

Menurut Kamus Lengkap Psikologi, persepsi adalah: (1) Proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera, (2) Kesadaran dari proses-proses organis, (3) (*Tichener*) satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman di masa lalu, (4) Variabel yang menghalangi atau ikut campur tangan, berasal dari kemampuan organisasi untuk melakukan pembedaan diantara perangsang-perangsang, (5) Kesadaran intuitif mengenai kebenaran langsung atau keyakinan yang serta merta mengenai sesuatu.[13]

Persepsi adalah proses pengolahan informasi dari lingkungan yang berupa stimulus, yang diterima melalui alat indera dan diterusan ke otak untuk diseleksi, diorganisasikan sehingga menimbulkan penafsiran atau

[11] J.Robert, Stenberg. *Psikologi Kognitif,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 105

[12] Robbins, S.P., *Perilaku Organisasi*. (Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia, 2003.) Jilid I.

[13] J.P, Chaplin, *Kamus Psikologi Lengkap*,(Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008), hlm.358

pengiterpretasian yang berupa penilaian dari penginderaan atau pengalaman sebelumnya. Persepsi merupakan hasil interaksi antara dunia luar individu (lingkungan) dengan pengalaman individu yang sudah diinternalisasi dengan sistem sensorik alat indera sebagai penghubung, dan diinterpretasikan oleh sistem syaraf di otak.

Persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata. [14]

Riset tentang persepsi secara konsisten menunjukkan bahwa individu yang berbeda dapat melihat hal yang sama tetapi memahaminya secara berbeda. Kenyataannya adalah bahwa tak seorang pun dari kita melihat realitas. Yang kita lakukan adalah menginterpretasikan apa yang kita lihat dan menyebutnya sebagai realitas. Sejumlah faktor bekerja untuk membentuk persepsi dan kadangkala membiaskan persepsi. Faktor-faktor tersebut dapat

[14] Citra Nanda Yanuariska, "Persepsi Pengguna Perpustakaan Terhadap Kualitas Koleksi di Perpustakaan Umum Kota Surabaya", http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-ln41448cf6e3full.pdf , diakses pada tanggal 19 Oktober 2016

terletak pada orang yang mempersepsikannya, objek atau sasaran yang dipersepsikan, atau konteks di mana persepsi itu dibuat.[15]

Buruh perempuan adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.[16] Di negeri ini, perempuan termasuk kelompok pekerja yang paling diminati, baik di dalam maupun luar negeri. Salah satu faktornya karena ongkosnya yang murah. Pekerja perempuan semakin lama semakin meningkat jumlahnya dikarenakan minimnya pekerjaan dibidang pertanian dan akhirnya beralih ke industri, yang semakin lama berkembang di negeri ini yang mayoritas pekerjaannya di dominasi oleh perempuan. Sehingga perlu untuk perusahaan benar-benar memperhatikan jaminan sosial tenaga kerja perempuan dan PT. Djarum telah memperhatikan dan memberikan jaminan sosial tersebut dengan baik.

Persepsi merupaka suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu shinga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *intergrated* dalam diri individu. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dengan berbagai macam bentuk. Stimulus mana yang akan mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-

[15] C. George Boeree, editor Abdul Qodir Shaleh, *"General Psychology : Psikologi Kepribadian, Persepsi, Kognisi, Emosi, dan Perilaku",* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013), hlm. 53.

[16] Sulistyawati Iranto, *Perempuan dan Hukum* (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2006) hlm. 23.

pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain. [17]

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan stimulus dapat masuk untuk mempengaruhi persepsi karena terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas : Harapan, pengalaman/ pengetahuan, motivasi, kebutuhan dan emosi. Sedangkan faktor eksternal terdiri atas : Lingkungan kerja, upah yang diterima dan fasilitas yang diberikan.

2. Konsep Kesejahteraan Karyawan

Persepsi terhadap kesejahteraan merupakan suatu proses psikologis yang memandang atau penilaian terhadap suatu pembayaran (payment) yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan yang berkaitan dengan kesejahteraan finansial dan kesejahteraan non finansial. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut [18] :

a. Produktivitas

   Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja (karyawan) kepada pihak organisasi atau perusahaan.

---

[17] Bimo Walgito, 2010, Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta : Penerbit Andi.

[18] Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung kepada kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja.

c. Kesediaan untuk membayar

Berkaitan dengan item dua diatas, maka walaupun organisasi atau perusahaan mampu untuk membayar kompensasi, maka belum tentu organisasi atau perusahaan tersebut mau membayar kompensasi dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke organisasi atau perusahaan banyak (over supply), maka pembayaran kompensasi cenderung menurun (rendah).

e. Serikat pekerja.

Serikat pekerja yang ada di organisasi atau perusahaan seperti pekerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar kecilnya pemberian kompensasi.

f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Adanya peraturan dan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya pemberian upah minimum regional (UMR).

Berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar, program kesejahteraan terdiri dari 2 jenis :

a. Kesejahteraan langsung.

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sedangkan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivias kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

Kesejahteraan langsung yang terdiri dari:

1. Gaji

Definisi gaji adalah Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.[19]

2. Upah Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan

[19] Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Definisi upah insentif adalah "Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu".[20]

Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

3. Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus adalah "Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja" [21], sedangkan menurut Sarwoto, pengertian bonus adalah [22] :

---

[20] Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press; Yogyakarta.

[21] Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* STIE-YKPN, Yogyakarta.

[22] Sarwoto, (1991). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

a. Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
b. Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang
c. Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan

Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

b. Kesejahteraan tidak langsung.

Kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji/upah dan bonus yang dapat berupa barang dan tunjangan.

Kesejahteraan tidak langsung menurut Nawawi [23] adalah "Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan". Sedangkan menurut Handoko [24], "Kesejahteraan tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan". Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Selanjutnya, kompensasi tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu [25]:

a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja *(time-off benefit)*, meliputi :

1. Istirahat on the job, terdiri dari: Periode Istirahat, Periode makan, Periode waktu cuti
2. Hari-hari sakit
3. Liburan dan cuti
4. Alasan lain, misal kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman.

---

[23] Nawawi, Hadari, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press; Yogyakarta.

[24] Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

[25] *Ibid.*

b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:

1. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
2. Rencana-rencana pensiun
3. Tunjangan hari tua
4. Tunjangan pengobatan
5. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.

c. Program pelayanan karyawan, meliputi:

1. Rekreasi
2. Kafetaria
3. Perumahan
4. Beasiswa pendidikan
5. Fasilitas pembelian
6. Konseling finansial dan legal
7. Aneka ragam pelayanan lain.

Kesejahteraan digolongkan dalam tiga aspek yaitu :

a. Finansial insentif

Finansial insentif meliputi upah atau gaji yang pantas untuk memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.

b. Non financial insentif

1. Keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat, jam kerja dan teman - teman kerja.
2. Sikap pimpinan terhadap keinginan karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan, dan hubungan antara atasannya.

c. Socio insentif

Sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap pegawai yang bersangkutan.

F. Metode Penelitian

Penelitian ilmiah ini tentu menggunakan metode sebagai unsur pokok untuk mencapai tujuan. Dengan menggunakan metode yang tepat diharapkan dapat mengantarkan kepada analisis terhadap permasalahan yang menjadi tema kajian skripsi secara kritis. Dengan menggunakan metode yang tepat sangat menentukan hasil yang akan dicapai. Sebaliknya, metode yang kurang tepat akan membuahkan hasil yang kurang tepat pula. Sehingga maksud dan tujuan yang ingin dicapai tidak mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam skripsi ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian.

Penelitian ini pada dasarnya adalah penelitian lapangan yang bersifat kualitatif. Aplikasi penelitian kualitatif merupakan konsekuensi dari metode logis dan metode deskriptif. Dalam hal ini,

peneliti menggunakan sedikit statistik deskriptif untuk mendapatkan data yang valid. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Penelitian ini menggunakan instrument pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, wawancara, dan studi kepustakaan.

Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). [26] Dalam hal ini tidak boleh mengisolasikan individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu kebutuhan.

2. Subjek dan Objek Penelitian.

   a. Subjek Penelitian

      Pada penentuan subjek penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling yang artinya teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi kesempatan yang sama bagi unsur anggota populasi untuk dipilih sebagai

[26] Arif Furchan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif* (Surabaya : Usaha Nasional, 1992), hlm. 22

sampel.[27] Subjek penelitian yang dipilih oleh informan yaitu 1 koordinator PT. Djarum di Unit Megawon 2 dan 5 tenaga kerja borongan berjenis kelamin perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak.

b. Objek Penelitian

Objek yang peneliti tentukan adalah terkait pemenuhan hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan yang dilakukan oleh PT. Djarum berlokasi di Sigaret Kretek Tangan Unit Megawon 2 Kudus. Alasan peneliti melakukan penelitian di Unit Megawon 2, karena terdapat 4000 pekerja wanita yang bekerja di Unit tersebut. Dimana pekerja perempuan lebih banyak dibandingkan pekerja laki-laki.

3. Metode Pengumpulan Data

Riset merupakan aktivitas ilmiah yang sistematis, terarah, dan bertujuan. Maka data / informasi yang dikumpulkan harus relevan dengan persoalan yang dihadapi, artinya data itu berkaitan, bertalian, mengena dan tepat. Informasi dan data dapat dibedakan berdasarkan sumbernya, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber-sumber primer yaitu sumber asli atau informan yang memuat data atau

[27] Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 53.

informasi tersebut.[28] Data primer juga diperoleh dari observasi dan wawancara dengan metode *indepth interview.*[29]

b. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti yaitu dengan keterangan-keterangan yang terdapat di perusahaan atau publikasi lainnya. Jadi data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya. Bukan berarti data sekunder kurang bermutu dibandingkan dengan data primer.

Selain menggunakan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini pengumpulan sesuai dengan tema penelitian menggunakan teknik observasi, wawancara (interview) dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Dengan observasi, peneliti dapat mendokumentasikan dan merefleksi secara sistematis terhadap kegiatan dan interaksi subjek penelitian. Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar penelliti memperoleh

[28] Tatang Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 132.

[29] Indepth Interview yaitu wawancara untuk mengetahui dan mendapatkan data yang lebih dalam mengenai aspek-aspek yang telah ditentukan dalam penelitian, sehingga tidak menutup kemungkinan muncul faktor-faktor lain yang dapat diketahui disini. Lihat, Tatang Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 132.

gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ilmiah metode observasi bisa diartikan pengamatan atau pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Metode ini sebagai pelengkap wawancara yang dilakukan lengsung kepada PT. Djarum yang berlokasi di Sigaret Kretek Tangan Unit Megawon 2 Kudus.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai metode yang dilakukan dalam penelitian ini. Adapun yang dimaksud dengan metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab secara sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Sedangkan yang telah digunakan dalam penelitian ini wawancara bebas yang memberikan pertanyaan secara langsung. Kemudian dijawab secara bebas jika jawabnya tidak sesuai dengan pokok permasalahan penelitian, maka jawaban dituntut untuk agar menuju sasaran yang diinginkan. Peneliti telah mewawancarai lima pekerja perempuan PT. Djarum berlokasi di Sigaret Kretek Tangan Unit Megawon 2.

c. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah

dan bukan berdasarkan perkiraan. Metode ini mengambil data yang sudah ada atau tersedia dalam catatan dokumen. Operasional metode dokumentasi dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peraturan-peraturan. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang berasal dari dokumentasi banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang didapat melalui observasi dan wawancara. Terutama dalam kajian tentang buruh perempuan yang bekerja di PT. Djarum untuk melihat persepsi buruh perempuan terhadap kesejahteraan buruh.

4. Pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sosisologis-fenomenologis, dimana pendekatan tersebut tentang interelasi agama, politik, ekonomi, dan masyarakat. Sesuai dengan pokok kajian dalam penelitian ini yaitu terkait dengan persepsi pekerja perempuan yang bekerja di PT. Djarum.

5. Metode Analisis Data

Analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman mencakup tiga kegiatan yang bersamaan yaitu ; (1) reduksi data (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan (verifikasi).

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, data kasar dari lapangan. Reduksi data merupakan tahapan dimana peneliti memilih fakta yang diperlukan dan mana fakta yang tidak diperlukan. Proses ini dilakukan oleh peneliti dari awal penelitian sampai berakhirnya kegiatan ini (penelitian). Pada awal misalnya, melalui kerangka konseptual, permasalahan, pendekatan pengumpulan data yang diperloeh. Terpisahkan dan fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, menyaring mana yang perlu dan mana yang tidak perlu, mengorganisasi sehingga dapat menimbulkan interpretasi yang dapat ditarik. Dalam hal reduksi ini peneliti benar-benar mencari data yang valid.

b. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini dari berbagai informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Adapun bentuk penyajiannya, antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik dan jaringan dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menaruk kesimpulan dan disajikan secara apik. Dalam tahap ini peneliti juga melakukan display (penyajian) data secara sistematik, agar lebih mudah untuk dipahami

interaksi antar bagian-bagiannya dalam konteks yang utuh bukan segmental atau fragmentak terlepas yang satu dengan yang lainnya.

c. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Dalam keabsahan data dilakukan proses triangulasi. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan yang diverfikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus di uji kebenarannya dan kesesuaiannya sehingga validitas terjamin. Dalam tahapan ini, peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, data harus diuji kebenarannya dan kesesuaianya sehingga validitasnya terjamin. Dalam tahapan ini, peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian, dan dikaji secara berulang-ulang terhadap data yang sudah ada, pengelompokan data yang telah terbentuk, dan proposisi yang telah dirumuskan. Dan selanjutnya melaporkan hasil

penelitian lengkap, dengan ‘temuan baru’ yang berbeda dengan temuan yang sudah ada.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh kemudahan dengan jelas dalam menelaah dalam skripsi ini, maka peneliti akan mengemukakan sistematika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

Bab Pertama (Bab I) adalah bab pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah serta rumusan masalah. Dalam bab ini akan menjelaskan bagaimana masalah tersebut muncul sebagai masalah yang perlu diteliti dalam penelitian ini. Kemudian dari masalah tersebut dapat dirumuskan dalam perumusan masalah dalam penelitian, setelah itu di kemukakan tentang tujuan dan kegunaan penelitian dan landasan teori serta tinjauan pustaka. Terakhir adalah metodologi penenlitian yang digunakan untuk melakukan penelitian serta uraian sistematika pembahasan.

Bab Kedua (Bab II) adalah gambaran umum PT. Djarum yang membahas kondisi geografis dan demografis, sejarah kelahiran dan perkembangan serta kondisi internal maupun eksternal PT. Djarum, struktur organisasi. Sehingga peneliti mampu melihat PT. Djarum secara komprehensif dari berbagai dimensi yang ada, yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari eksistensi PT. Djarum sebagai tempat

mengadu nasib bagi kaum pekerja secara umum khusunya bagi pekerja perempuan yang ada di PT. Djarum.

Bab Ketiga (Bab III), dalam bab ini akan membahas tentang hasil penelitian dengan menggunakan kerangka teoritis sebagai pisau analisis untuk membaca fenomena yang terjadi pada pekerja perempuan di PT. Djarum. Serta faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja tentang kesejahteraan pekerja itu sendiri, sehingga menimbulkan persepsi yang beragam dan berbeda-beda dikalangan pekerja perempuan PT. Djarum Kudus.

Bab Keempat (Bab IV), penutup dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan-kesimpulan dari semua uraian skripsi dan saran-saran peneliti yang berkaitan dengan topik, baik terkait dengan PT. Djarum maupun pemerintah setempat. Selanjutnya, akan diakhiri penutup dari peneliti dengan dilengkapi lampiran-lampiran yang diperlukan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dalam bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persepsi buruh tentang kesejahteraan tenaga kerja secara umum adalah penerimaan upah sesuai keinginan, memperoleh cuti hamil, melahirkan dan haid, memperoleh fasilitas yang bisa mendukung pekerjaan, memperoleh jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan yang baik antar tenaga kerja. Sedangkan kondisi yang terjadi di PT. Djarum berdasarkan tiga perspektif yaitu 1) tentang kesejahteraan buruh secara umum sudah mencukupi karena apa yang mereka dapatkan telah sesuai dengan yang diharapkan, 2) tentang upah tenaga kerja diposisikan sesuai dengan yang diharapkan, upah sudah sesuai dengan kebutuhan mereka, dan 3) tentang cuti hamil, melahirkan dan haid, menunjukkan bahwa cuti yang telah diberikan perusahaan dinilai sudah sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian, persepsi buruh tentang kesejahteraan dapat disimpukan dalam kategori tinggi. Namun tetap perlu adanya monitoring jangan sampai apa yang telah tercukupi menjadi menurun kualitas yang telah diperoleh oleh para buruh.

2. Dalam membangun persepsi ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi buruh tentang kesejahteraan yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. *Pertama,* faktor internal dalam mempengaruhi persepsi buruh itu sendiri disebabkan oleh adanya orientasi-orientasi nilai dalam diri manusia, harapan, pengalaman/pengetahuan, motivasi, kebutuhan dan emosi. *Kedua,* faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi buruh PT. Djarum disebabkan oleh unsur-unsur yang ada di luar diri buruh, yaitu lingkungan kerja, upah yang diterima, fasilitas yang telah diberikan, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

B. Saran-saran

Ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak yang terkait khususnya PT. Djarum untuk dijadikan sebuah informasi atau sebuah masukan demi keberlangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan buruhnya. Adapun kritik dan saran yang akan penulis berikan hanyalah sebagian kecil dari buah pikiran penulis sendiri selama melakukan wawancara terhadap beberapa buruh. Semoga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

Jika terdapat peneliti sesudah ini yang akan melakukan penelitian mengenai buruh PT. Djarum hendaknya bisa memfokuskan terhadap kajian buruh itu sendiri dan penelitian buruh dengan menggunakan

metode penelitian seperti melakukan observasi di setiap kegiatan dan aktivitas buruh guna mendapatkan hasil yang lebih valid dan ilmiah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologis fenomenologis tentunya belum bisa memberikan kesimpulan yang menyeluruh dan lebih, akan tetapi saran-saran yang akan diberikan penulis seperti uraian yang ada pada kesimpulan.

Saran-saran tersebut adalah ;

1. Buruh PT. Djarum yang bekerja dibidang *melintingi* rokok mayoritas pekerjanya perempuan sudah seharusnya lebih diperhatikan kondisinya agar terwujud kenyamanan dan keadilan diantara kedua belah pihak demi terwujudnya hubungan yang harmonis. Pihak perusahaan juga memberikan hak-hak buruh perempuan dan buruh juga mempunyai tanggung jawab sebagai pekerja. Agar persepsi yang terbangun semakin baik.
2. Kegiatan yang ada di lingkungan kerja yang pernah berjalan, seperti pelatihan bekerja pada buruh, bisa dijalankan lagi. Bukan hanya saat awal para pekerja masuk, namun dapat diadakan sebagai kegiatan rutinan yang bertujuan untuk menyambung tali silaturahmi antara buruh itu sendiri dan atasannya.
3. Peningkatan tentang pemahaman kesejahteraan buruh di PT. Djarum sehingga mempu menempatkan persoalan kesejahteraan buruh pada tempatnya.

4. Perusahaan harus menempatkan kaum buruh bukan sebagai faktor produksi melainkan sebagai partner.
5. Hasil penelitian ini belum sempurna dan menyeluruh serta belum mengungkapkan semua permasalahan yang ada dalam berbagai aspek, sehingga tugas peneliti-peneliti selanjutnya untuk mengembangkan lebih lanjut. Sebaiknya memfokuskan terhadap kajian buruh itu sendiri dan menggunakan metode penelitian seperti melakukan observasi disetiap kegiatan dan aktivtas buruh PT. Djarum, guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih valid dan ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Tatang., *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.

BKKBN. *Pendidikan Kesejahteraan Keluarga*, Jakarta : BKKBN, 1994.

Boeree, C. George., editor Abdul Qodir Shaleh, *"General Psychology : Psikologi Kepribadian, Persepsi, Kognisi, Emosi, dan Perilaku",* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

Emzir., *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

Erwanto EH., dkk. *Psikologi Umum Buku Panduan Mahasiswa,* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Fakih, Mansur., *Analisis Gender dan Tranformasi Sosial,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.

Furchan, Arif., *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Usaha

Hadari, Nawawi., *Manajemen Suber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Cetakan Keempat. Yogyakarta: PT. Gajah Mada University Press, 2005.

Hani, Handoko, T., *Manajmen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE, 2001.

Hasibuan, Malayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta; Toko Agung Gunung Agung, 1990.

Hastuti, Latri., *"Perkembangan Tenaga Kerja PT. Djarum di Kabupaten Kudus Tahun 1951-1990",* Skripsi UNNES lib.unnes.ac.id/328/1/1052.pdf, diakses pada tanggal 15 Mei 2016.

Henry, Simamora., *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: STIE-YKPN, 2004.

Iranto, Sulistyawati., *Perempuan dan Hukum,* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006.

Isro'yati, Y. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.* Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004.

Juwita, Theresia E., *Strategi Corporate Social Responsibility Bardasarkan Resources Based Theory*, Skripsi, Jakarta: Universitas Indonesia, 2012.

J.P, Chaplin., *Kamus Psikologi Lengkap*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.

J.Robert, Stenberg., *Psikologi Kognitif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

Suharto, Edi., *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. Bandung: Refika Aditama, 2005.

Kepmenakertrans No. KEP. 231/MEN/2003; Tentang Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Kepmenakertrans No. KEP. 233/MEN/2003 ; Tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja

Kepmenakertrans No. KEP. 233/MEN/2003; Tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus-Menerus

Luhulima, Achie. S., *Bahan Ajar tentang Hak Perempuan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007.

Mangkunegara, A.A., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2001.

Melayu, Hasibuan., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.

Nasution, Siska Mlisa., *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Medan.* Skripsi S1 Universitas Sumatra Utara, 2009.

Notoatmojo, S., *Promosi Kesehatan, Teori dan Aplikasinya*, Jakarta: Reneka Cipta, 2005.

Perjanjian Kerja Bersama antara Persatuan Perusahaan Rokok Kudus dengan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau.

Primadi H Serad, Program Djarum Beasiswa Plus, diakses dari "https://djarumbeasiswaplus.org/beswandjarum, pada 28 Oktober 2014.

Purbasari, Triasgani, "Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada Perusahaan Rokok PT. Djarum Kudus" *Jurnal Undip*, http://eprints.undip.ac.id/11122/1/1997MM115.pdf , diakses pada tanggal 15 Mei 2016.

Ratih Dewayanti dan Erna Ernawati Chotim, *Marjinalisasi dan Eksploitasi Perempuan Usaha Mikro di Pedesaan Jawa,* Bandung: AKATIGA, 2004.

Robbins, S.P., *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia, 2003.

Sarwoto., *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991.

Sastrohardiwiryo, Siswanto., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.

Sobur, Alex., *Psikologi Umum,* Bandung: Pustaka Setia, 2003.

Sumiarti, Budiman., *Sari Sastra Indonesia,* Surakarta: PT. Intan Pariwara, 1987.

Tohardi, Ahmad., *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,* Skripsi, Bandung: Universitas Tanjung Pura, 2002.

Walgito, Bimo., *Pengantar Psikologi Umum,* Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010.

Undang-Undang Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Wawancara dengan Bapak Marwan, Koordinator PT. Djarum Unit Megawon 2, tanggal 11 Oktober 2016 - 10 Januari.2017.

Wawancara dengan Ibu Komsatun, Buruh Borongan PT. Djarum di Unit Megawon 2 pada tanggal 17 Desember 2016.

Wawancara dengan Ibu Mu'inah, Buruh Borongan PT. Djarum di Unit Megawon 2 tanggal 17 Desember 2016.

Wawancara dengan Ibu Sri Maryani, Buruh Borongan PT. Djarum di Unit Megawon 2 pada tanggal 17 Desember 2016.

Wawancara dengan Ibu Sri Mulyani, Buruh Borongan PT. Djarum di Unit Megawon 2 pada tanggal 17 Desember 2016.

Wawancara dengan Ibu Zuriah, Buruh Borongan PT. Djarum di Unit Megawon 2 pada tanggal 17 Desember 2016.

Yanuariska, Citra Nanda., "Persepsi Pengguna Perpustakaan Terhadap Kualitas Koleksi di Perpustakaan Umum Kota Surabaya", *Journal Universitas Airlangga*,http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-ln41448cf6e3full.pdf diakses pada tanggal 19 Oktober 2016

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

Identitas Buruh

Nama :

Umur :

Alamat :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Jumlah Anggota Keluarga :

Status di Keluarga :

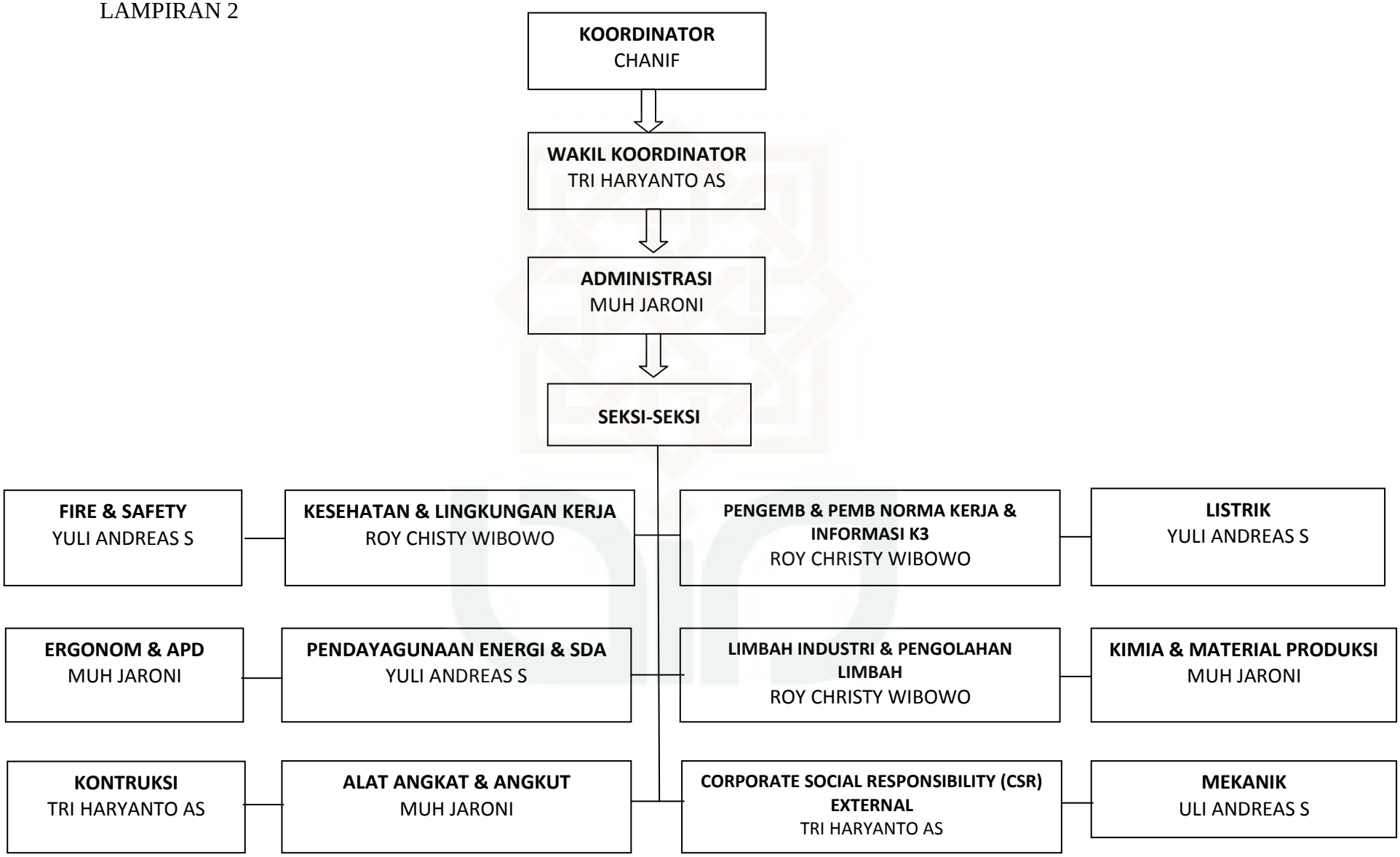
1. Darimana asal daerah anda ?
2. Sudah berapa tahun anda bekerja di PT. Djarum ?
3. Apa alasan anda bekerja di PT. Djarum ?
4. Bagaimana menurut anda tentang kondisi kenyamanan kerja yang anda rasakan di PT. Djarum?
5. Bagaimana menurut anda tentang jaminan asuransi yang diberikan oleh PT. Djarum (Sepert jaminan kecelakaan kerja) ?
6. Bagaimana tentang fasilitas kesehatan yang disediakan oleh PT. Djarum pada karyawan ?
7. Bagaimana menurut anda tentang fasilitas BPJS Ketenegakerjaan yang disediakan oleh PT. Djarum ?
8. Bagaimana menurut anda tentang program pelayanan bagi karyawan perempuan, misalkan cuti haid, melahirkan, fasilitas menyusui ?
9. Jika terdapat karyawan ang sakit dan harus dirawat di Rumah Sakit, bagaimana menurut anda tentang bantuan biaya yang diberikan ?
10. Bagaimana menurut pendapat anda tentang program rekreasi bagi karyawan yang diadakan oleh PT.Djarum ?
11. Bagaimana pendapat anda tentang cuti yang diberikan kepada karyawan dalam satu tahun masa kerja ?

12. Apakah gaji atau imbalan yang anda terima itu sudah sesuai dengan golongan masa kerja anda?
13. Bagaimana menurut anda tentang potongan atas gaji atau intensif yang anda terima atas alasan tertentu misalnya saat anda tidak masuk ?
14. Bagaimana menurut anda dengan tunjangan hari raya yang diberikan PT. Djarum kepada karyawan ?
15. Bagaimana tentang pelayanan bimbingan dan penyuluhan yang diberikan kepada karyawan ?
16. Bagaimana menurut anda tentang penghasilan yang anda terima ?
17. Bagaimana anda menyelesaikan pekerjaan di PT. Djarum ?
18. Bagaimana sikap anda terhadap pekerjaan yang anda hadapi ?
19. Bagaimana dengan motivasi atau dorongan yang dilakukan impinan tentang pelaksanaan pekerjaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik ?
20. Bagaimana menurut anda tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda, apakah sudah sesuai dengan bidangnya ?
21. Bagaimana menurut anda dengan penentuan jam kerja (jumlah jam kerja) bagi karyawan dalam 1 hari ?
22. Bagaimana dengan waktu istirahat kerja yang diberikan kepada karyawan ?
23. Bagaimana menurut anda tentang tindakan yang diambil pemimpin apabila anda sering tidak masuk kerja ?
24. Bagaimana sikap anda tentang kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan ?
25. Bagaimana menurut anda tentang hubungan antara sesama teman kerja ?
26. Bagaimana menurut anda apabia teman kerja anda diberi peluang untuk promosi atau kenaikann jabatan ?
27. Kerja sama antara karyawan dengan karyawan lain dan karyawan dengan pihak pimpinan penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja, bagaimana menurut anda ?

28. Untuk mempertinggi mutu karyawan, baik pengetahuan, kemampuan dan ketrampian kepada karyawan perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan, bagaimana menurut pendapat anda ?
29. Kualitas hasil kerja anda mengenai ketepatan, ketelitian, ketampilan dan keberhasilan yang dinilai oleh pimpinan, bagaimana pendapat anda ?

LAMPIRAN 2

SUSUNAN P2LK3 SKT MEGAWON 2



GAMBAR 1.1
Pra Wawancara dengan buruh PT. Djarum
Di Unit Megawon 2 PT. Djarum

Sumber : Dokumentasi Peneliti

DJARUM

PT. DJARUM
Jalan Jend. A. Yani 28 Kudus, Indonesia
Phone. +62.291 431 901, 431 691
Fax. +62.291 431 809
www.djarum.com

No : 135/KP/CORA/2016
Tgl : 29 Nopember 2016
Lamp : -
Hal : **Penelitian**

Kepada Yang Terhormat
Ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Jalan Marsda Adisucipto
Yogyakarta

Dengan Hormat

Berdasarkan surat nomor B-1998/Un.02/DD.1/PN.01.1/10/2016 mengenai permohonan ijin penelitian yang diajukan oleh :

No	Nama	Nomor Induk
1	Ekmil Lana Dina	13250011/IKS/T.A.2016/2017

Diterima untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami dengan
Periode : 1 Desember 2016 sampai 30 Januari 2017
Lokasi : *Sigaret Kretek Tangan Unit Megawon 2*

Persyaratan yang harus diserahkan ke *Corporate Affairs* :
1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku 1 lembar
2. Mengisi formulir data diri yang disediakan di Corporate Affairs
3. Membawa pas foto diri berwarna ukuran 4x6 sebanyak 1 lembar

Kami mengucapkan terima kasih untuk perhatiannya.

Hormat kami,

PT DJARUM
JL. JEN. A. YANI 28
KUDUS INDONESIA

Purwono Nugroho
Public Affairs Senior Manager

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكجاكرتا
مركز التنمية اللغوية

شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.25.21.9512/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنّ

الاسم : Ekmil Lana Dina

تاريخ الميلاد : ٨ يونيو ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٥ مارس ٢٠١٦, وحصلت على درجة :

فهم المسموع	٤٧
التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية	٤٩
فهم المقروء	٣١
مجموع الدرجات	٤٢٣

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ١٥ مارس ٢٠١٦

المدير

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.25.22.7470/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **EKMIL LANA DINA**
Date of Birth : **June 08, 1995**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 11, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	46
Reading Comprehension	37
Total Score	413

Validity: 2 years since the certificate's issued

Yogyakarta, March 11, 2016
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/25.11/2013

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PKSI
Pusat Komputer & Sistem Informasi

Sertifikat

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : EKMIL LANA DINA
NIM : 13250011
Fakultas : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jurusan/Prodi : ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	70	C
2	Microsoft Excel	50	D
3	Microsoft Power Point	100	A
4	Microsoft Internet	65	C
5	Total Nilai	71.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 30 Desember 2013
Kepala PKSI

Dr. Agung Fatwanto S.Si., M.Kom.
NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

LABORATORIUM AGAMA
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

EKMIL LANA DINA

13250011

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 31 Oktober 2014

Dekan

Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

Ketua

Dr. Sriharini, M.Si
NIP. 19710526 199703 2 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama	:	Ekmil Lana Dina
Tempat Lahir	:	Kudus
Tanggal Lahir	:	08 Juni 1995
Alamat Asal	:	Jl. Sunan Kudus No. 105 Rt. 01 Rw. 05 Kudus, Jawa Tengah
Alamat Sekarang	:	Jl. Wahid Hasyim No. 37 C Rt. 06 Rw. 28 Gaten, Sleman Yogyakarta
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Contact Person		
- Email	:	ekmildina17@gmail.com
- Nomor HP	:	089693015895
Nama Ayah	:	H. Durrun Nafis, S. E
Nama Ibu	:	Hj. Zuchaila

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
   a. 1999 - 2001 : TK NU NAWA KARTIKA
   b. 2001 – 2007 : SD NU NAWA KARTIKA
   c. 2007 – 2010 : MTs NU BANAT KUDUS
   d. 2010 – 2013 : MA NU BANAT KUDUS
   e. 2013-2017 : Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
2. Pendidikan Non Formal
   a. 2009-2010 : English Languange Course BRITANIA, Kudus
   b. 2008-2010 : Arab Languange Course in Tasywiqut Thullab Salafiyah, Kudus
   c. 2011-2013 : Muslim Boarding School in Yanabi'ul Ulum Warrohmah, Kudus
   d. 2013-2017 : Ma'had Aly Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta
   e. 2013 : Sekolah Gender di Pusat Studi Wanita
   f. 2015 : Training Perlindungan Anak dan Kekerasan Terhadap Anak Save the Children
   g. 2015 : Training Perlilndungan Anak, Perencanaan Permanensi, dan Good Parenting Save the Children

h. 2016 : Workshop Desain Grafis Keluarga Kudus Yogyakarta

C. Pengalaman Organisasi

No.	Organisasi	Periode	Jabatan
1.	Forsikabanu (Forum Silaturahim Keluarga Banat NU)	2016-2017	Ketua
2.	KKY (Keluarga Kudus Yogyakarta)	2016-2017	Koordinator PSDM
3.	PW IPPNU Yogyakarta	2016 – 2018	Koordinator Departemen Pengkaderan
4.	Lentera Ma'had Wahid Hasyim Yogyakarta	2014 - 2015	Sekretaris
5.	Amuba (Alumni Mutakharrijat Banat Kudus)	2014 – 2015	Sekretaris
6.	LP3S (Laboratorium Pengembangan Profesi Pekerja Sosial)	2014-2016	Volunteer
7.	Forkomkasi (Forum Komunikasi Kesejahteraan Sosial Indonesia)	2013 –2015	Anggota
8.	Arena (Jurnalistik Kampus)	2013 - 2015	Divisi Perusahaan
9.	ELBA (Majalah MA NU Banat Kudus)	2012-2013	Sekretaris
10.	Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)	2011-2012	Bendahara
11.	EL-SYAUQI (Buletin MA NU Banat Kudus)	2011-2012	Editor

D. Pengalaman Bekerja

a. 2015-2016 : Pengajar Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta

b. 2016-2017 : Case Worker (Pekerja Sosial) di Save the Children Yogyakarta

Yogyakarta, 07 Februari 2017

Ekmil Lana Dina