

**BEBERAPA ASPEK PENGEMBANGAN TENAGA KERJA  
WANITA PADA PERUSAHAAN PT. BONECOM  
UNIT COLD STORAGE DI UJUNG PANDANG**



**BUSOWA**

OLEH

**DAHNIAR**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS "45" UJUNG PANDANG**

**1991**

**BEBERAPA ASPEK PENGEMBANGAN TENAGA KERJA  
WANITA PADA PERUSAHAAN PT. BONECOM  
UNIT COLD STORAGE DI UJUNG PANDANG**

o l e h

**D A H N I A R**

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menempuh  
Ujian Sarjana Negara Jurusan Hukum  
Masyarakat Dan Pembangunan**

P a d a

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS "45" UJUNG PANDANG**

**1990**

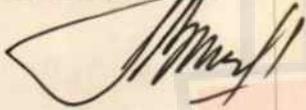
P E N G E S A H A N

Judul Skripsi : BEBERAPA ASPEK PENGEMBANGAN TENAGA KERJA  
WANITA PADA PERUSAHAAN PT.BONECOM  
UNIT COLD STORAGE DI UJUNGPANDANG

Nama Mahasiswa : D A H N I A R  
Nomor Stb/Nirm : 4586060351/87 113 6170

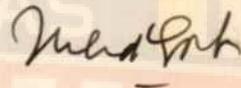
Menyetujui

Pembimbing I



( SYAMSUL BACHRI, SH )

Pembimbing II



( M. BASRI, SH )

Mengetahui

Dekan Fakultas



( A. T. HAMID, SH )

Ketua Jurusan

Hukum, Masyarakat Dan Pembangunan



( H. M. LAICA MARZUKI, SH )

Tanggal Pengesahan :

M O T T O :

" Tidak ada sesuatu yang lebih indah didunia ini seperti cinta seorang wanita yang bersuami; - namun pria yang beristeri sayang tidak pernah mengenalinya. ( G.B.Shaw ).

Kupersembahkan Kepada :

Bapak dan Ibuku tercinta,  
serta Adik-adikku, dan kakak-kakakku, juga mereka - yang memberikan do'a dan restunya dalam penulisan karya ilmiah ini.

P E N E R I M A A N

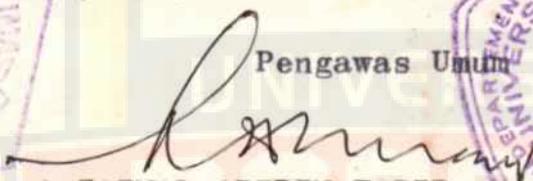
Pada hari / tanggal : Kamis / 13 Maret 1991

Skripsi atas nama : D A H N I A R

Nomor Stb / Nirm : 4586060351 / 87 113 6170

Telah Diterima Oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Negara Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang Untuk Memenuhi Salah satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Negara pada Jurusan Hukum, Masyarakat Dan Pembangunan.

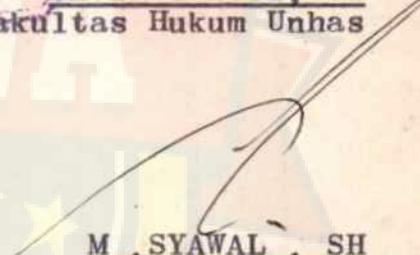
Pengawas Umum

  
Prof. Mr. Dr. A. ZAINAL ABIDIN FARID  
Rektor Universitas "45"

  
KADIR SANUSI, SH  
Dekan Fakultas Hukum Unhas

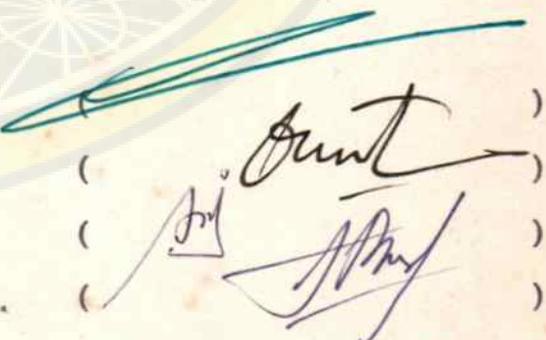
Panitia Ujian Skripsi

  
H.A. TAHIR HAMID, SH  
Ketua

  
M. SYAWAL, SH  
Sekretaris

Tim Penguji

Ketua : H.M. LAICA MARZUKI, SH  
M. GUNTUR ALFIE, SH  
ANSHORI ILYAS, SH  
SYAMSUL BACHRI, SH. MS.

  
)  
)  
)  
)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah yang Maha Esa atas rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini. Sebagai syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas "45" yang tercinta.

Meskipun dalam penulisan ini, penulis menemui tidak sedikit hambatan dan kesulitan - kesulitan, namun berkat dorongan serta bimbingan yang sepenuh hati dari berbagai pihak, karya ilmiah ini pada akhirnya dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya. Walaupun masih terdapat kekurangan - kekurangan disana sini, yang memerlukan penyempurnaan. Semboyan kami ialah, tidak ada gading yang tak retak, dan pada manusialah letak kekurangan - kekurangan, walaupun penulis menyadari bahwa pendidikan tinggi ilmu hukum penulis belum kuasai secara efektif.

Dalam hubungan inilah, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang semurni - murninya kepada :

1. Bapak Haji Andi Sose, pendiri Universitas "45" tempat penulis menuntut ilmu pendidikan tinggi yang tidak henti - hentinya berpikir tentang kemajuan Universitas "45" ini.

2. Bapak Rektor Universitas "45" Prof. Mr. Dr. Andi Zainal Abidin Farid. Selaku penanggung jawab akademik dan seluruh sivitas akademika Universitas "45" yang setiap harinya berpikir dan bertindak tentang perkembangan dan pertumbuhan Universitas "45" ini, tempat penulis sebagai Insan Indonesia - yang menyelesaikan pendidikan tinggi dalam ilmu hukum.
3. Bapak Almarhum Ismail Habie, SH. Yang disamping jabatannya selaku Mantan Dekan Fakultas Hukum dan juga sebagai pembimbing I penulis, dengan segala kelembutan hatinya memberikan nasehat - nasehat kepada penulis yang berharga, memberikan dorongan - dorongan dalam meningkatkan semangat juang untuk mengabdikan kepada ilmu pengetahuan hukum.
4. Bapak Laica Marzuki, SH. dan bapak Hamza Taba, SH dimana masing-masing sebagai Ketua Jurusan Hukum Masyarakat dan Pembangunan dan Sekretaris Jurusan di Fakultas hukum Universitas "45", yang memberikan petunjuk dan pengarahan - pengarahan ilmiah kepada penulis selama ini.
5. Bapak Syamsul Bachri, SH dan Bapak M. Basri, SH yang masing - masing selaku pembimbing I dan II, yang juga banyak memberikan petunjuk dan pengarahan ke -

pada penulis dan sumbangan - sumbangan pemikiran dan pengarahannya - pengarahannya hingga tersusunnya karya ilmiah ini.

6. Bapak - bapak, Ibu - ibu Dosen dalam lingkungan fakultas hukum Universitas "45", baik diluar seminar - judul skripsi maupun dalam seminar judul, sangat memberikan kesempurnaan baik tehnik penyusunan maupun tambahan materi karya ilmiah ini, termasuk staf administrasi/tata usaha fakultas hukum yang telah banyak memberikan pelayanan sebaik - baiknya selama ini.
7. Bapak Pimpinan Perusahaan PT. Bonecom dan seluruh jajaran perusahaan, Yang banyak memberikan masukan - masukan dalam bentuk informasi dan data riil kepada penulis dalam rangka penulisan karya ilmiah ini.
8. Bapak Abdul Kuddus Ismail dan Saudaraku Chaeruddin yang banyak meluangkan waktunya membantu penulis dalam memenuhi hal - hal yang tidak sempat penulis ingat dalam konteks penulisan karya ilmiah ini.
9. Sahabat - sahabatku yang tercinta pada umumnya, khususnya Dahliah Arman yang telah banyak membantu dan memberikan semangat selama penulis di perguruan tinggi hingga terselesainya karya ilmiah ini.
10. Kakak - Kakak dan Adik - adikku yang tersayang, yang

dengan penuh kasih sayang selalu membantu penulis selama menuntut ilmu.

Akhirnya sembah sujudku dan penghargaan yang setinggi - tingginya kepada kedua orang tuanku, yang menghadirkan penulis di dunia ini terutama ayahku tercinta dan tersayang yang kini telah berada di pangkuan Illahi, atas segala pengorbanannya serta do'a dan kasih sayang yang tidak terhitung nilai moralnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada fakultas hukum Universitas "45".

Semoga Tuhan Yang Maha Esa, senantiasa memberikan balasan dan melimpahkan rahmatnya kepada semua pihak yang telah membantu, membimbing penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Amin.

Ujung Pandang, 1991

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PENERIMAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR SKEMA .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
BAB. I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Batasan Masalah .....	7
1.3. Metode Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Pembahasan .....	9
BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1. Pengertian Tenaga Kerja .....	12
2.2. Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja .....	14
2.3. Hubungan Ketenagakerjaan dengan Pancasila .....	17
2.4. Pembinaan Bidang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Pembangunan .....	19

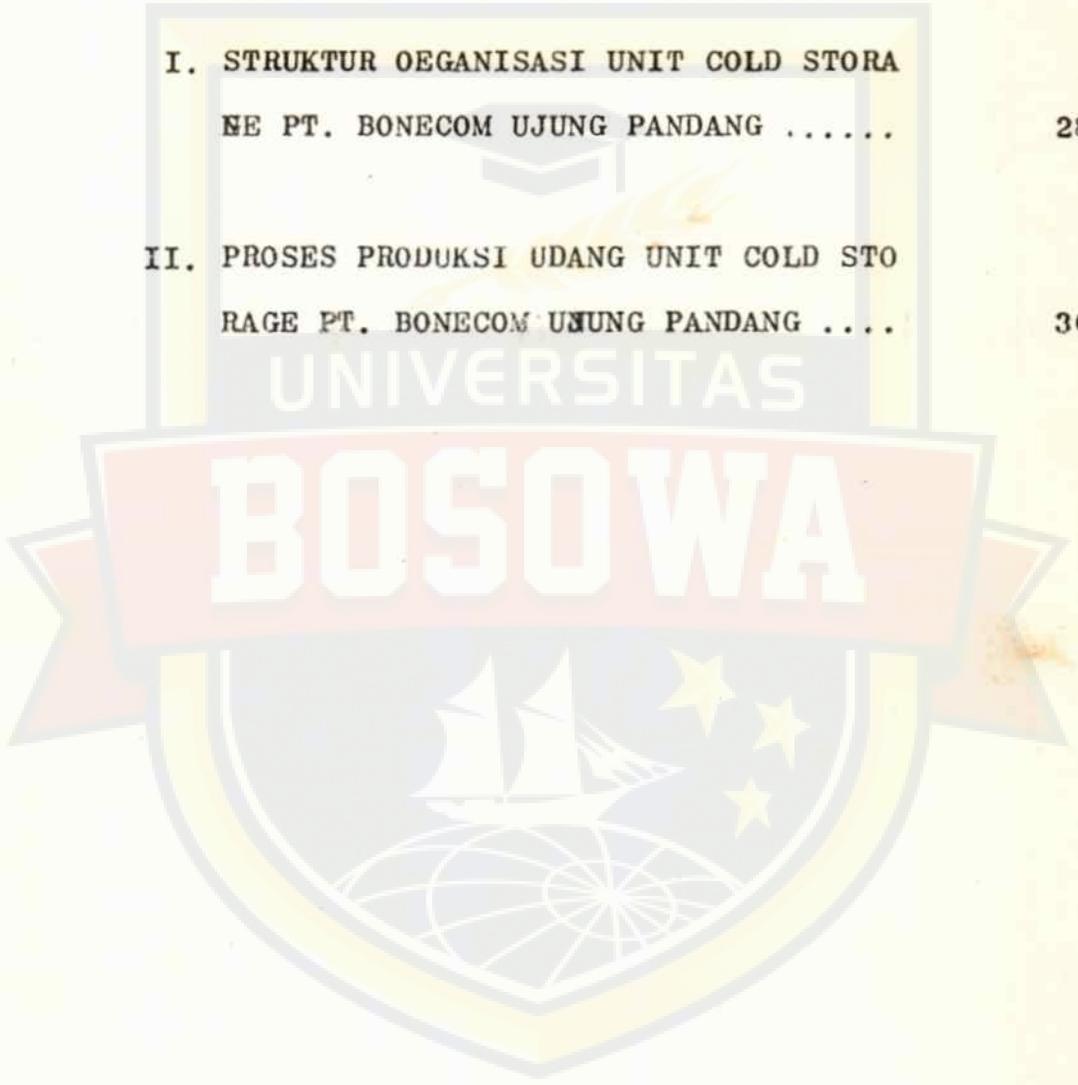
BAB	III. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN .....	22
	3.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	22
	3.2. Struktur Organisasi .....	33
BAB	IV. BEBERAPA ASPEK PENGEMBANGAN TENAGA KERJA WANITA PADA PERUSAHAAN PT. BONECOM UNIT COLD STORAGE .....	37
	4.1. Peranan Dan Fungsi Ganda Wanita .....	38
	4.2. Pengembangan Dari Sudut Training .....	42
	4.3. Pengembangan Dari Sudut Mutasi .....	51
	4.4. Pengembangan Dari Sudut Promosi .....	52
BAB	V. KESIMPULAN DAN SARAN - SARAN .....	59
	5.1. Kesimpulan .....	59
	5.2. Saran - Saran .....	60
LAMPIRAN -	LAMPIRAN .....	63
	I. Daftar Isian Evaluasi Hasil Latihan .....	63
	II. Undang - Undang Tentang Persyaratan Berlakunya undang - undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia....	69
	a. Bagian III Tentang Pekerjaan Orang (Wanita)	69
	b. Bagian IV Tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat .....	72
DAFTAR PUSTAKA	.....	73

DAFTAR SKEMA

SKEMA :

Halaman

I. STRUKTUR OEGANISASI UNIT COLD STORA NE PT. BONECOM UJUNG PANDANG . . . . .	28
II. PROSES PRODUKSI UDANG UNIT COLD STO RAGE PT. BONECOM UJUNG PANDANG . . . .	36



DAFTAR TABEL

TABEL :	Halamn
I. PRODUCTION / UDANG SULAWESI SELATAN (1986 - 1990 ).....	26
II. STANDAR SIZE UDANG .....	34
III. PERBANDINGAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA WANITA DAN PRIA PADA INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN ↓ DI UJUNG PANDANG TAHUN (1986 - 1990) .....	40
IV. STANDAR SUSUN UDANG .....	49
V. JUMLAH TENAGA KERJA WANITA DAN TINGKAT PENDIDIKANNYA (1986 - 1990) .....	57

## B A B I

### P E N D A H U L U A N

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah tenaga kerja dalam negara yang sementara membangun seperti negara Republik Indonesia ini, penting artinya dan manfaat dalam pembangunan negara dan bangsa. Tenaga kerja sebagai penentu dalam pembangunan sebagaimana dikatakan orang the man behind the development atau manusia dibelakang pembangunan. oleh sebab itu faktor manusia sebagai faktor penentu segala-galanya dalam membangun segala sendi kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

Indonesia sebagai negara yang tengah melaksanakan pembangunan, sangat memandang pentingnya masalah tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang trampil, terdidik dan sehat jasmani dan rohani. Didalam Tap MPR No LL/MPR/19-88 tentang Garis - Garis besar Haluan Negara, khususnya faktor modal dasar pembangunan nasional dikatakan bahwa jumlah penduduk adalah modal dasar pembangunan.

Berbagai macam perusahaan dan Industri telah dibangun sejak Repelita I sampai pada Repelita V ini telah mampu menciptakan lapangan kerja baru seiring meningkatkannya pula jumlah angkatan kerja yang me -

merlukan pekerjaan, meningkat pula dengan cukup besar.

Dalam hubungan itu maka dengan sendirinya masalah tenaga kerja mendapatkan posisi yang sangat penting dalam konstelasi pembangunan negara untuk memajukan kesejahteraan umum sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang - Undang Dasar 45.

Dengan berbagai macam kemajuan teknologi dewasa ini, tenaga kerja tidak lagi terbatas pada kaum pria, akan tetapi tenaga kerja wanitapun telah memperlihatkan manfaat yang sangat penting artinya. Disemua perusahaan dan industri besar, sedang dan kecil kedudukan tenaga kerja wanita telah mempunyai kedudukan penting dan telah mempunyai bidang - bidang khusus penugasannya yang tidak kalah pentingnya dengan tugas yang dilaksanakan oleh tenaga kerja pria. Oleh sebab itu, maka meningkatnya produktivitas - produktivitas ketengakerjaan, sehingga tenaga kerja wanita di Indonesia, tidak saja diperlukan didalam negeri, akan tetapi telah menerobos sampai ke beberapa negara tetangga, seperti di Malaysia, dan juga sampai ke negara Saudi Arabia, dan Kuwait.

Jadi memang pengaruh emansipasi ini telah meluas perannya dalam bidang ekonomi, perdagangan dan Industri, khususnya dalam kemajuan industri di Indonesia.

Akhir - akhir ini adanya peningkatan jumlah penggunaan tenaga kerja wanita semakin tinggi, terutama yang bekerja pada industri rokok, tekstil, elektronika, makanan termasuk perkebunan, disamping sektor jasa, pertanian dan perdagangan.

Prestasi kerja dibidang - bidang tertentu diakui lebih baik dibanding dengan tenaga kerja pria, umpamanya pada industri tekstil, yang menangani sarana sortir benang dan pengaturannya. Di bidang komoditi udang rata rata menggunakan tenaga kerja wanita 80 persen.

Disinilah nampak bahwa jumlah penduduk yang besar apabila dapat dibina dan di kerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif, akan merupakan modal pembangunan - yang besar dan sangat menguntungkan usaha - usaha pembangunan disegala bidang. Sebab laju pertumbuhan ekonomi dan industri yang dewasa ini cukup tinggi harus di capai dengan dukungan serta partisipasi aktif dan luas dari masyarakat.

Ny. Sapariha, SH dalam sebuah artikelnya yang dimuat dalam majalah Hukum dan Keadilan (70: 1981) yang menguraikan bahwa :

" Wanita, sebagai pribadi, sebagai istri dan sebagai ibu memang mempunyai peranan yang penting, walaupun tidak dapat dikatakan menentukan, dalam kehidupan sehari-hari dalam lingkungan keluarga maupun dalam kehidupan

bermasyarakat pada umumnya. Meskipun perannya sebagai isteri dan ibu tidak selalu dapat diberi pembatasan yang jelas, namun tidak dapat disangkal bahwa wanitalah yang memegang peranan penting".

Dalam hubungan ini wanita khususnya dapat berperan sebagai mediator antara kehidupan yang didasarkan pada nilai-nilai tradisional dan nilai-nilai yang lebih modern, yang biasanya akan samapai didalam lingkungan keluarga dan masyarakat pada umumnya melalui sistem pendidikan, dan aturan-aturan umum yang berlaku.

Menurut hasil sensus penduduk 1990 ini, maka tampak bahwa penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh kaum wanita. Perbandingan wanita dengan laki-laki adalah 100 berbanding 99,53. Di Sulawesi Selatan termasuk dari 11 propinsi yang penduduknya didominasi oleh kaum hawa. Sulawesi Selatan menurut sensus penduduk 1990 perbandingan atau berjumlah 6.980.589 dengan laju pertumbuhan penduduk 1,43% pertahun, dengan perbandingan laki-laki 3.410.863 orang dan wanita 3.570.783 orang. Rasio jenis kelamin 95,52.

Menurut hemat penulis, dengan wanita yang lebih banyak itu, sudah sewajarnya perhatian lebih besar diberikan terhadap perbandingan dan kepentingan wanita dalam pembangunan. Jumlah wanita lebih banyak dari jumlah

lah laki-laki pada usia 45 tahun keatas, sedangkan tingkat kematian laki-laki lebih tinggi pada tingkat usia - tua dibandingkan dengan tingkat kematian wanita. Pada umumnya wanita dalam usia diatas 45 tahun sudah selesai dalam melaksanakan fungsinya melahirkan sedangkan anak-anaknya rata-rata sudah dewasa, sehingga banyak wanita mempunyai waktu untuk bekerja di luar rumah tangga di - dalam masyarakat. Pada tingkat pendidikan tertentu, maka wanita merupakan sumber daya manusia yang perlu bagi ke - lanjutan hidup keluarga, dan sekaligus masuk dalam ja - jaran ketenagakerjaan dalam pembangunan.

Penulis sangat bersyukur dengan di lancarkannya - pembangunan Nasional dalam negara, dimana pembangunan memuat dimensi kepentingan dan pertimbangan wanita. Pemilihan teknologi, isin proyek dan proses perencanaan perlu memuat dimensi kewanitaan. Dalam menjawab pertanya - an apa dampak negatifnya kegiatan pembangunan pada wani - ta. Untuk itu dampak negatifnya sedapat mungkin bisa diperkecil dan dampak positifnya bisa diperbanyak. Bila mana kegiatan pembangunan memberikan dampak positifnya besar bagi kehidupan wanita, maka makna pembangunan ti - dak hanya terbatas pada isi kegiatan itu sendiri, tetapi juga kepada masyarakat umum yang mayoritas adalah wanita

Secara khusus perlu di indahkan segi kemitraan sejajar dalam proses pembangunan agar supaya pembangunan itu menumbuhkan kemitraan sejajaran ini dan membuka jalan masuk kepenguasaan sumber alam bagi usaha pengurangan keterbelakangan dan kemiskinan yang melanda kaum wanita umumnya, Dengan demikian wanita tidak saja berfungsi melahirkan, wanita menjalankan peranan aktif dalam pembangunan, khususnya menjalankan tugas dalam - negara berkembang sebagai petani, pekerja/tenaga kerja maupun sebagai karyawan. Disini masyarakat perlu menyadari kehadiran kaum wanita sebagai pemegang peranan penting dalam pembangunan, dan memberikan tempat yang wajar dalam fungsi ditengah-tengah masyarakat.

Di satu segi, di daerah Aceh, oleh karena kaum pria banyak meninggalkan desanya, maka pekerjaan pertanian dilakukan oleh kaum wanita desa. Oleh Gubernur Aceh hal semacam itu disebut "feminisasi pertanian". Gejala semacam ini praktis terdapat juga di daerah tanah Toraja. Di sektor pelemparan bahan-bahan hasil perkebunan dipasar.

Dengan meningkatnya produktifitas ketenagakerjaa kaum-kaum wanita, sebagai dampak meningkatnya pembangun

an, maka kedudukan wanita pada pembangunan sudah tidak lagi merupakan hal yang ganjil. Dimensi wanita dalam pembangunan sudah memberikan citra positif bagi pertumbuhan bangsa dan negara. Pelaksanaan Garis-Garis Besar Haluan Negara sebagai pernyataan kehendak rakyat melalui ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, sudah dapat menggunakan seluruh potensi manusia yang dalam masyarakat sebagai modal dasar pembangunan. Semua sektor kegiatan kehidupan masyarakat dan kenegaraan, kaum wanita telah tampil sebagai sumber kekuatan yang pasti dan efektif tidak perlu lagi diragukan bahwa kehidupan masyarakat Indonesia akan tiba pada kehidupan yang sejahtera bercukupan.

#### 1.2. Batasan Masalah

Dalam kaitan dengan masalah tersebut diatas, maka penulis mencoba membahas yang menjadi permasalahan yaitu :

1. Bagaimana caranya perusahaan dapat menempuh kebijaksanaan dalam pengembangan tenaga kerja/karyawan, dan
2. Metode apa yang baik dipakai agar para tenaga kerja dapat memperoleh pengetahuan dan ketrampilan khususnya pada tenaga kerja wanita, sehingga mendorong pe -

Kerja, agar meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Apakah di dalam perusahaan tersebut memperhatikan juga masalah cuti haid dan cuti melahirkan bagi tenaga kerja wanita.

### 1.3. Metode Penelitian

Pada umumnya dalam penyusunan karya ilmiah, biasanya digunakan metode pengumpulan data yang terdiri dari penelitian lapangan dan kepustakaan. sesudahnya itu data yang dapat diserap melalui penelitian yang disebut dengan pengolahan data.

- a. Penelitian Kepustakaan ( library research ) yaitu dengan mempelajari segala literatur-literatur hukum tentang ketenagakerjaan, dan kedudukan wanita dalam konteks tenaga kerja wanita dihubungkan dengan pembangunan, baik yang diterbitkan oleh penerbit umum, maupun tulisan-tulisan ilmiah populer yang termuat dalam majalah, surat-surat kabar dan lain-lain.
- b. Penelitian lapangan ( field research ), yaitu dilakukan dengan :
  - Mendatangi rumah pekerja wanita itu sendiri dan

mengajak berbincang-bincang dengan ketentuan bahwa pokok persoalan yang penulis lakukan ialah - pengalaman selama menjadi tenaga kerja wanita pada perusahaan tersebut, suka duka, dan kebijaksanaan pimpinan perusahaan, kesejahteraan, dan kesehatan serta hubungan antara pimpinan perusahaan dengan para tenaga kerja pada umumnya.

- Mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan peranan, tugas tenaga kerja wanita pada perusahaan itu.

2. Untuk menganalisa data yang diperoleh dari lapangan digunakan analisa kualitatif dan kuantitatif.

Analisa kualitatif di maksudkan untuk mengajak dan melihat pada perusahaan PT. Bonecom permasalahan sekitar pengembangan buruh wanita, disamping itu di lakukan analisa kuantitatif, di maksudkan agar memudahkan untuk interpretasi terhadap data yang diperoleh dari lapangan.

#### 1.4. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang hal-hal yang di kemukakan dalam penulisan ini maka penulis atau penulis dapat membagi dalam kompo -

sisi bab sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Yang menguraikan tentang latar belakang masalah rumusan masalah, metode penelitian dan komposisi bahasan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang pengertian tenaga kerja pengerahan/penempatan tenaga kerja, hubungan ketenagakerjaan dengan Pancasila

BAB III. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Merupakan bab yang berisikan tentang keadaan umum perusahaan yang mencakup sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan proses produksi.

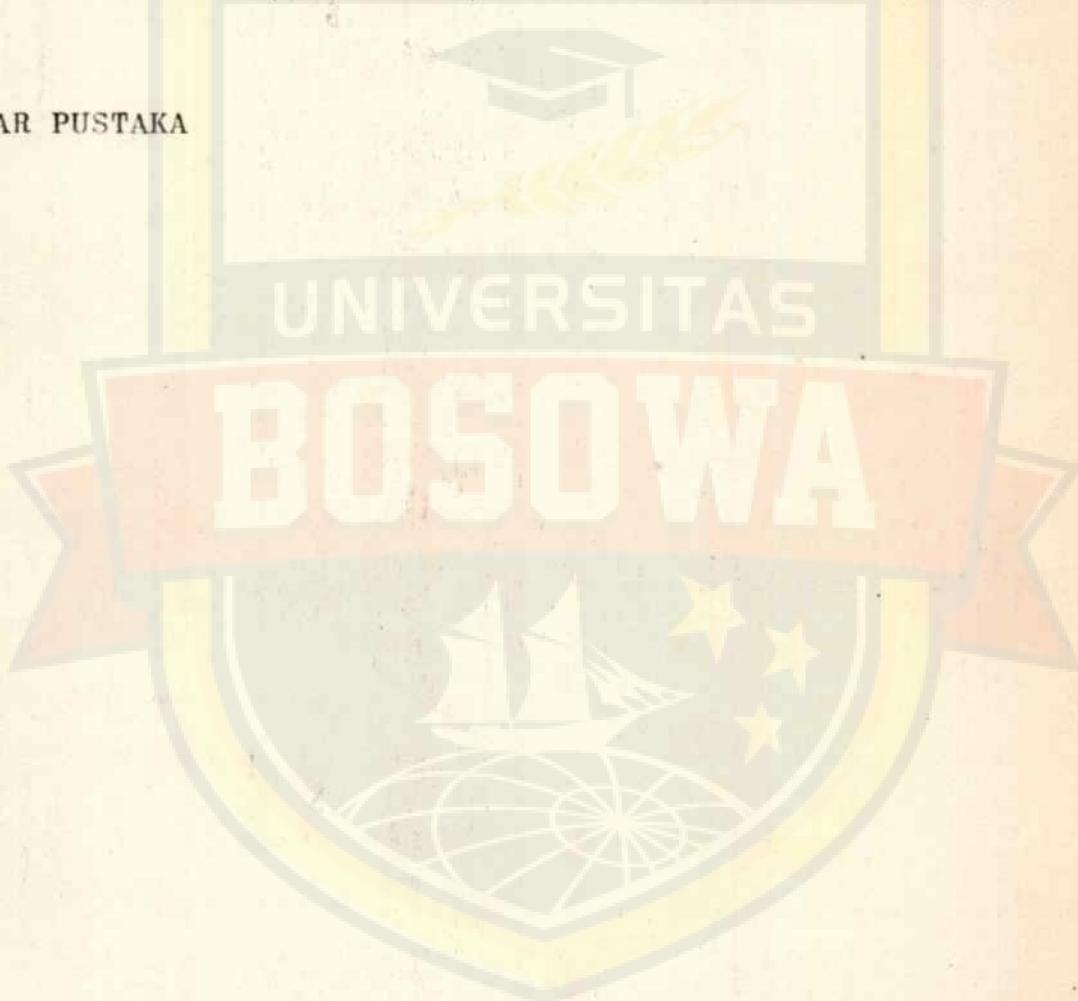
BAB iv. BEBERAPA ASPEK PENGEMBANGAN TENAGA KERJA WANITA PADA PERUSAHAAN PT. BONECOM UNIT COLB STORAGE

Bab ini menguraikan tentang pembahasan ini di mana di kemukakan beberapa aspek pengembangan tenaga kerja wanita pada perusahaan PT. Bonecom, dan jumlah tenaga kerjanya.

## BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN - SARAN

Merupakan bab kesimpulan dari keseluruhan rang -  
kain pembahasan, serta saran - saran yang perlu

DAFTAR PUSTAKA



## B A B II

## TINJAUAN PUSTAKA

Sebelum kita memasuki pembahasan lebih lanjut maka perlu dikemukakan beberapa pengertian pokok sebagai titik tolak pembahasan. Pengertian-pengertian pokok yang perlu di sini meliputi: tenaga kerja, pengerahan/penempatan tenaga kerja, hubungan ketenagakerjaan dengan Pancasila dan pembinaan bidang ketenagakerjaan dalam rangka pembangunan.

## 2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 1967 pasal 1 pengertian tenaga kerja adalah :

" Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam suatu hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Ketentuan diatas menyatakan adanya persamaan antara laki-laki dan perempuan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Hal ini dipertegas dalam pasal 2 yang menyatakan bahwa-

" Dalam menjalankan undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan deskriminasi".

Dari uraian tersebut diatas dapatlah disimpulkan bahwa hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan-

kan (pimpinan perusahaan) yang lahir dari suatu perjanjian kerja. Sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian seorang buruh dengan seorang majikan dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan untuk menerima upah. Dan majikan mengikatkan diri untuk melaksanakan pekerjaan buruh dengan membayar upah. Didalam perjanjian kerja termuat didalamnya syarat-syarat kedua belah pihak dan perjanjian yang mengikat kedua belah pihak.

Di dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Tap II/1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara telah digariskan tentang apa yang menjadi tujuan pembangunan Nasional, yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata materiil dan sprituil Berdasarkan Pancasila didalam wadah negara Kesatuan - Republik Indonesia yang merdeka berdaulat Rakyat dalam suasana peri kehidupan bangsa yang aman, tentram - tertib dan dinamis serta lingkungan pergaulan dunia merdeka, bersahabat, tertib dan damai.

Untuk mengisi lapangan pekerjaan yang tersedia diperlukan tenaga kerja yang memiliki kecapaian dan keterampilan yang sesuai dengan keperluan pembangunan, sehingga perluasan lapangan kerja dan pembinaan sistim pendidikan yang sesuai dengan keperluan pembangunan.

Pembangunan harus dilaksanakan secara bersama dan se - rasi. Sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diperlu - kan untuk pembangunan maka untuk mencapai diperlukan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, terutama untuk kenaikan produksi dan jasa diberbagai sektor pembanguan ekonomi harus selalu berorientasi pada perluasan te - naga kerja. Prakarsa dan partisipasi swasta serta se - luruh masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan. Perluas - an kesempatan kerja, merupakan kebutuhan yang mende - sak, oleh karenanya diperlukan berbagai kebijaksanaan - yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam rangka pen - berian kesempatan kerja kepada anggota masyarakat.

### 2.2. Pengarahan/Penempatan Tenaga Kerja

Pada dasarnya perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh buruh (perorangan) dengan majikan serta buruh menyatakan persetujuannya untuk bekerja pa - da majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan persetujuannya untuk mempekerjakan buruh dengan memberi upah. Dengan melihat ketentuan yang demikian itu maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi buruh dan majikan yang mengadakan perjanjian kerja. dengan adanya perjanjian kerja, majikan harus mampu memberi - kan pengarah/penempatan kerja sehubungan dengan

adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau mengusahakan lapangan pekerjaan. Tidak lain bertujuan untuk mengurangi pengangguran. Dengan memperhatikan juga kewajiban lainnya dari perusahaan terhadap buruh antara lain faktor kesejahteraan dan kesehatan buruh dan keluarganya. Pemerintah, sehubungan dengan penempatan kerja berhasil menciptakan suatu undang-undang yang disebut dengan undang-undang kerja (UU nomor 12 tahun 1948 dan UU nomor 1 tahun 1951 tanggal 6 Januari 1951 di undangkan tanggal 8-1-1945 LN.No. 2/1951).

Menurut pasal 1, undang-undang ini memberi pengertian tentang apa yang disebut :

- a. Pekerjaan, adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.
- b. Orang Dewasa, adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 tahun ke atas.
- c. Orang muda, adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur diatas 14 tahun, akan tetapi dibawah 18 tahun.
- d. Anak-anak, adalah laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah.

Atas dasar ketentuan diatas, menunjukkan bahwa prinsip persamaan di hadapan hukum antara wanita dan pria di Indonesia, sudah di akui, namun dalam pelaksanaannya, masih banyak terdapat kondisi yang tidak menguntungkan wanita, terutama disebabkan oleh faktor hukum sudah waktunya di reformasi agar lebih melindungi buruh wanita misalnya, pemberian cuti, haid dan lain-lain. Prinsip persamaan di hadapan hukum tercantum pada pasal 27. (1) UUD 1945, yang secara rinci disebutkan persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan, persamaan kewajiban menjunjung hukum dan persamaan kewajiban menjunjung pemerintahan. Disamping itu aspek persamaan hak atas pekerjaan dan hak atas kehidupan yang layak.

Berlakunya undang-undang kerja nomor 12/1948 dimaksudkan untuk menjamin khususnya buruh wanita. Dalam ketentuan pasal 7 melarang wanita bekerja di waktu malam. Melarang wanita bekerja dalam tambang (pasal 8), serta mengatur pemberian cuti khusus yaitu cuti melahirkan dan haid. Perlindungan yang khusus bagi wanita tidak dikatakan adanya diskriminasi antara buruh wanita dan laki-laki, tetapi terutama sangat berkaitan dengan pembawaan alam/kodratnya baik jasmani maupun rohani, da

lam pengembangan tugas lainnya, misalnya tugas wanita yang memerlukan perlindungan, untuk itu pembatasan yang di miliki oleh wanita dalam melakukan pekerjaan adalah bertujuan untuk menjaga kesehatan, keselamatan dan kesu-silannya.

### 2.3. Hubungan Ketenagakerjaan Dengan Pancasila

Telah menjadi tekad dan etika kita bersama, Pancasila itu di jadikan dasar dan falsafah negara kita. Dengan dasar falsafah negara kita, terhadap segala macam masalah pokok yang kita hadapi di dalam bidang kehidupan. Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia menjadi sumber tertib sosial, yang bersumber menjadi tertib seluruh penghidupan kita, baik sebagai individu maupun dalam ikatan golongan atau organisasi. Pancasila sebagai dasar falsafah dan ideologi negara dan pandangan hidup bangsa akan selalu memberikan bimbingan kepada segala aspek kegiatan kita.

Betapa pentingnya arti Pancasila dan undang-undang

Dasar 1845 bagi bangsa dan negara Indonesia yang tengah melaksanakan pembangunan tidak dapat disangkal lagi, tenaga kerja yang menjadi salah satu faktor pendorong bagi berhasil pembangunan harus ikut serta aktif berperan dalam kancan pembangunan dan harus mampu ikut serta menciptakan stabilitas nasional, Karena tenaga kerja itu bergerak dalam bidang proses produksi, maka sesuai dengan undang-undang Dasar 1945 bahwa perekonomian Indonesia harus dilaksanakan sesuai dengan Demokrasi Ekonomi, dalam arti, bahwa titik perekonomian harus disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan dengan menutamakan kemakmuran masyarakat dan bukan kemakmuran secara individu maka tenaga kerja harus diusahakan agar dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama dalam melakukan proses produksi itu sehingga hasil dapat dirasakan secara adil oleh semua pihak.

Di dalam setiap proses produksi yang menyebabkan terjadinya hubungan kerja antara tenaga kerja ( buruh ) dengan pengusaha (majikan) harus dilakukan dalam rangka dasar strategi yang dilandasi oleh nilai-nilai pancasila. Untuk mencapai tujuan pembangunan, antara buruh dengan pengusaha harus diciptakan rasa saling hormat menghormati, saling mengerti tentang kedudukan, peran, hak dan

kewajiban serta tanggung jawab dalam proses produksi, berhubung dengan itu buruh perlu mendapat perlindungan dan pengusaha harus menjamin ketenangan usahanya terhadap tun-tutan yang tidak masuk akal. Asas kekeluargaan dan tang-gung jawab dalam proses produksi inilah yang harus ditam-pilkan dalam hubungan kerja berdasarkan pancasila, dilain pihak buruh harus mengerti tugasnya terhadap perusahaan, karena perusahaan adalah sumber hisup buruh dan majikan itu sendiri. Disinilah arti bahwa pancasila itu adalah landasan idiel dari pembangunan.

#### 2.4. Pembinaan bidang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Pembangunan

Seperti diketahui dewasa ini bangsa Indonesia tengah melaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan. tu-juan pembanguna dibidang ekonomi dan sosial untuk mening-katkan taraf hidup rakyat yang lebih baik secara materil dan sprituil agar mencapai derajat hidup yang lebih ting-gi. Agar pembangunan itu dapat berhasil sesuai dengan apa yang telah ditekankan oleh bangsa Indonesia, maka faktor tenaga manusia memegang peranan yang penting sekali. Berhubung dengan itu, maka setiap usaha pembangunan diper-lukan tenaga manusia yang ahli dan trampil, agar pembang-unan disegala bidang termasuk bidang ekonomi dapat ber-jalan senafas dengan penggunaannya ditempat dan waktu yan

tepat pula.

Untuk meningkatkan peranan dan partisipasi aktif tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita dalam pelaksanaan pembangunan maka pada tahap pertama harus dituju - kan pada pemberian prioritas tentang langkah-langkah pembinaan terhadap tenaga kerja ini perlu dilaksanakan dengan cara selalu mengusahakan peningkatan kualitas dan produktifitas kerja melalui program pendidikan yang terarah dan terpadu termasuk pemberian latihan/kusus-kusua.

Penggunaan tenaga kerja harus selalu diusahakan agar se - cara terus menerus dengan cara membuka dan memberikan ke - sempatan kerja bagi mereka yang telah menyelesaikan kerja dalam proses pembinaan ketrampilan mereka. Perluasan ke - sempatan kerja ini harus merupakan bagian integral dari pada seluruh kebijaksanaan pembangunan yang terpadu se - bagai suatu sistim yang kemudian dijabarkan pada seluruh sektor. Dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja ini perlu karanya diperhatikan keputusan-keputusan Menteri - tenaga kerja tertanggal 1 Juli 1970 No.137 yang berdasar - kan salahputusan tersebut sebagai pengelola tenaga Indone - sia ialah Departemen Tenaga Kerja dan mempunyai tugas pokok :

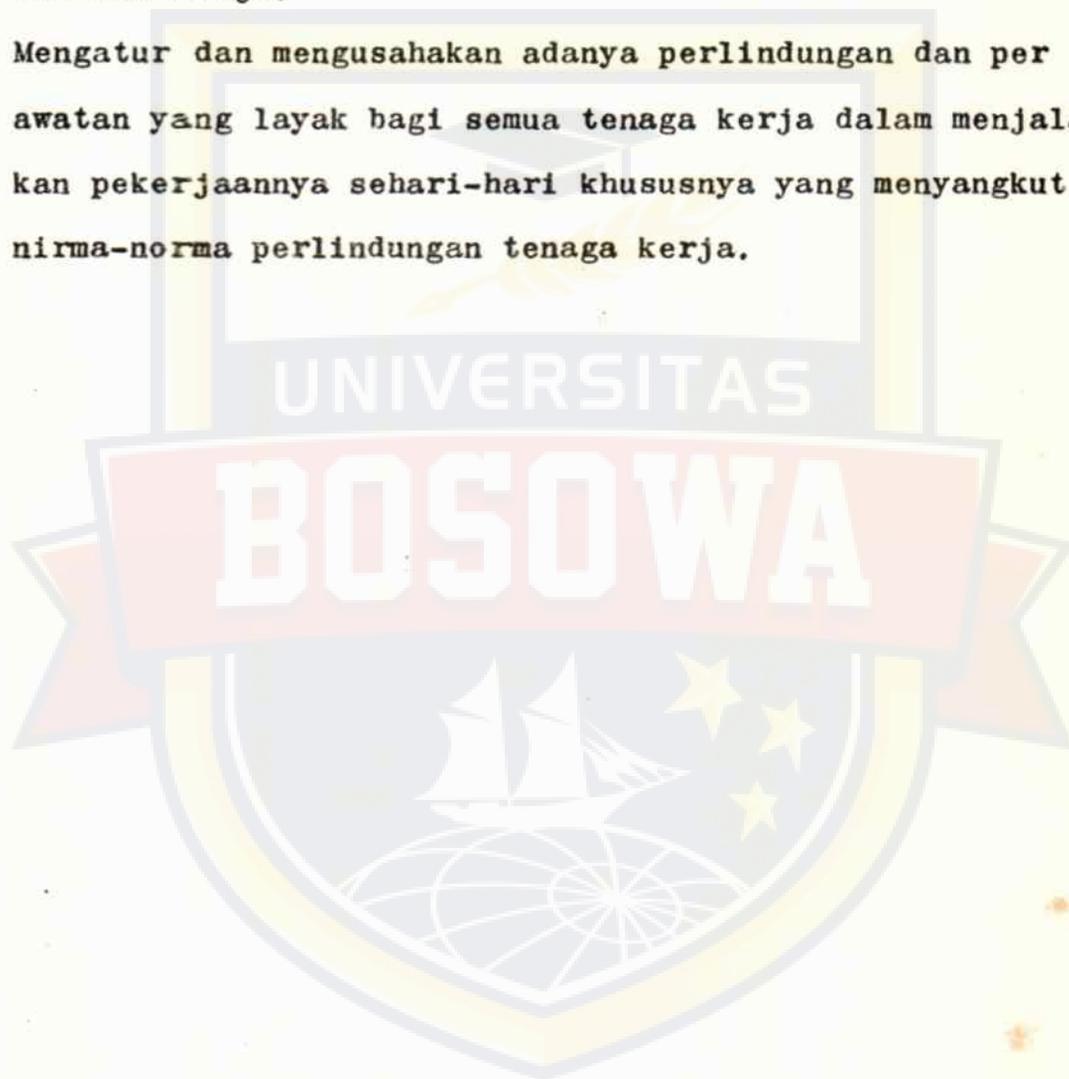
I. Menyelenggarakan pembinaan khusus dalam sektor pembina

an tenaga kerja yang dirumuskan sebagai berikut :

- a. Mengatur dan mengembangkan serta mendorong usaha - usaha yang memberikan dan memperhatikan kejujuran dan keahlian tenaga kerja serta memberikan arah pada us - aha -usaha tersebut untuk mencapai keserasian dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan.
  - b. Mengusahakan, menganjurkan dan mendorong usaha- usaha yang bertujuan menuju terlaksananya penggunaan tenaga kerja secara tepat, penuh dan produktif.
- II. Menyelenggarakan pembinaan khusus dalam sektor per - lindungan dan perawatan tenaga kerja yang dirumuskan sebagai berikut :
- a. Mengatur dan mengusahakan adanya kesadaran dan pe - ngertian yang baik bagi organisasi buruh/pekerja dan pengusaha akan kedudukan, tugas dan andil tanggung jawab mereka masingOmasing sebagai unsur dan peserta pembangunan.
  - b. Mengatur dan melaksanakan terselenggaranya syarat - syarat yang baik serta kerja dan jaminan-jaminan so - sial yang layak bagi buruh/karyawan/pekerja kearah peningkatan kesejahteraan tenaga kerja untuk lebih menjamin kegairahan kerja.
  - c. Mengatur dan mengusahakan adanya perlindungan dan per

awatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari khususnya dalam bidang keselamatan kerja.

- d. Mengatur dan mengusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari khususnya yang menyangkut - nirma-norma perlindungan tenaga kerja.



## B A B III

## KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

## 3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bonecom adalah salah satu perusahaan nasional yang berkedudukan di ujung pandang dengan bentuk perseroan terbatas (PT), disamping mempunyai beberapa cabang antara lain di Jakarta, Manado, Kendari, dan Ambon.

Sebelum perusahaan Firma Bone Commercial Company didirikan di Indonesia, telah didirikan firma Bone Commercial Company di Osaka Jepang, yaitu mengimpor tulang-tulang dari Indonesia, Taiwan, Hongkong, untuk keperluan di Jepang sejak tahun 1952 dan juga hasil bumi Indonesia kemudian mengeksport barang-barang hasil industri Jepang.

Pada tanggal 27 Nopember 1957 Firma Bone Commercial Company, yakni berdasarkan akte notaris yang dibuat oleh R. Emiel Abdulkarnen, notaris di Makassar tertanggal 11 Juni 1960 dengan akte perubahan tanggal 11 Juni 1960 No.13. Perusahaan ini mengalami perubahan dari Firma Bone Commercial Company menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bone Commercial Company yang berkedudukan atau berkantor pusat di Makassar.

Dengan berdirinya PT. Bonecom ini, maka Menteri Kehakiman memberikan persetujuan atas berdirinya perusahaan yang tercantum dalam surat penetapan Menteri Kehakiman tertanggal 30 Mei 1962 Nomor : J.A.5/67/17.

Pada awal tahun 1968 perusahaan ini mencoba mengintrudisikan dan mempertahankan hasil udang ke luar negeri yaitu Jepang dimana tahun 1969 telah menghasilkan ekspor udang sebanyak 56.523 Kg dengan nilai US \$ 11.304.60.

Pada bulan Mei 1968 didirikan sebuah unit cold storage dengan kapasitas 55 ton, yang menampung segala aktivitas-aktivitas dalam bidang perudangan. Unit cold storage PT. Bonecom sebagai anak usaha mulai menjalankan operasinya tahun 1969 hingga sekarang.

Untuk menunjang ekspor udang, maka perusahaan ini telah mengoperasikan beberapa armada kapal yang sudah domodenisir untuk melakukan penangkapan dan pengumpulan, udang, Pemakaian armada kapal tersebut dimaksudkan agar input udang dari cold storage ditingkatkan dan stabil baik dalam jumlah maupun dalam kualitas sehingga output (produksi unit cold storage untuk udang) dapat pula ditingkatkan, dan penggunaan cold storage dapat lebih

PT. Bonecom yang berkedudukan di ujung pandang pada saat setengah tahun berdirinya dapat dikatakan sudah memberikan keuntungan yang cukup besar. Untuk menunjang penyediaan komoditi udang yang baik bagi keperluan ekspor maka perusahaan ini telah melakukan pula kegiatan pembelian dan pengumpulan udang dari nelayan dan tambak udang dari Sulawesi Selatan, disamping perusahaan juga mengadakan penangkapan dan pengoperasian beberapa buah kapalnya yang bergerak disekitar perairan Irian Jaya.

Dengan meningkatnya hasil penangkapan dan pengumpulan udang dari nelayan dan tambak dari Sulawesi Selatan maka mengakibatkan pula adanya peningkatan produksi udang sehingga dengan demikian akan memberikan pula prospek yang baik terhadap ekspor udang pada perusahaan.

Untuk mengetahui lebih jelas peningkatan produksi udang PT. Bonecom unit cold storage ujung pandang, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL I

## PRODUCTION/PROCESSING UDANG SULAWESI SELATAN

( 1986 - 1990 )

Tahun	Jenis udang				Total (Kg)
	WHL	THD	THL	OTHERS	
1986	67,692,00	98.880,00	187.692,47	472,00	354.674,07
1987	157.631,00	208.678,00	243.659,80	1.516,00	511.485,60
1988	111.480,27	64.108,90	380.541,20	994,00	557.124,37
1989	170.708,60	90.619,00	566.959,40	1.494,20	829.781,20
1990	660.171,60	52.314,00	71.704,30	4.135,70	788.325,80

Sumber : Unit Cold Storage PT.Bonecom.

Berdasarkan tabel tersebut nampak selama lima tahun terakhir mengalami penurunan. Lebih jelasnya dapat kita perincikan sebagai berikut : pada tahun 1986-1987 produksi/processing udang mengalami kenaikan besar 42,9%, tahun 1988 sampai tahun 1989 naik 64,7% dan tahun 1989-1990 naik lagi sampai 25,9%, kecuali tahun 1987-1988 turun 70,7%, akibat merosotnya persediaan udang di Sulawesi Selatan.

Produksi tersebut semuanya dari hasil tambak, jadi dalam hal ini belum termasuk perproduksi hasil penangkapan yang dilakukan oleh armada kapal milik perusahaan ini.

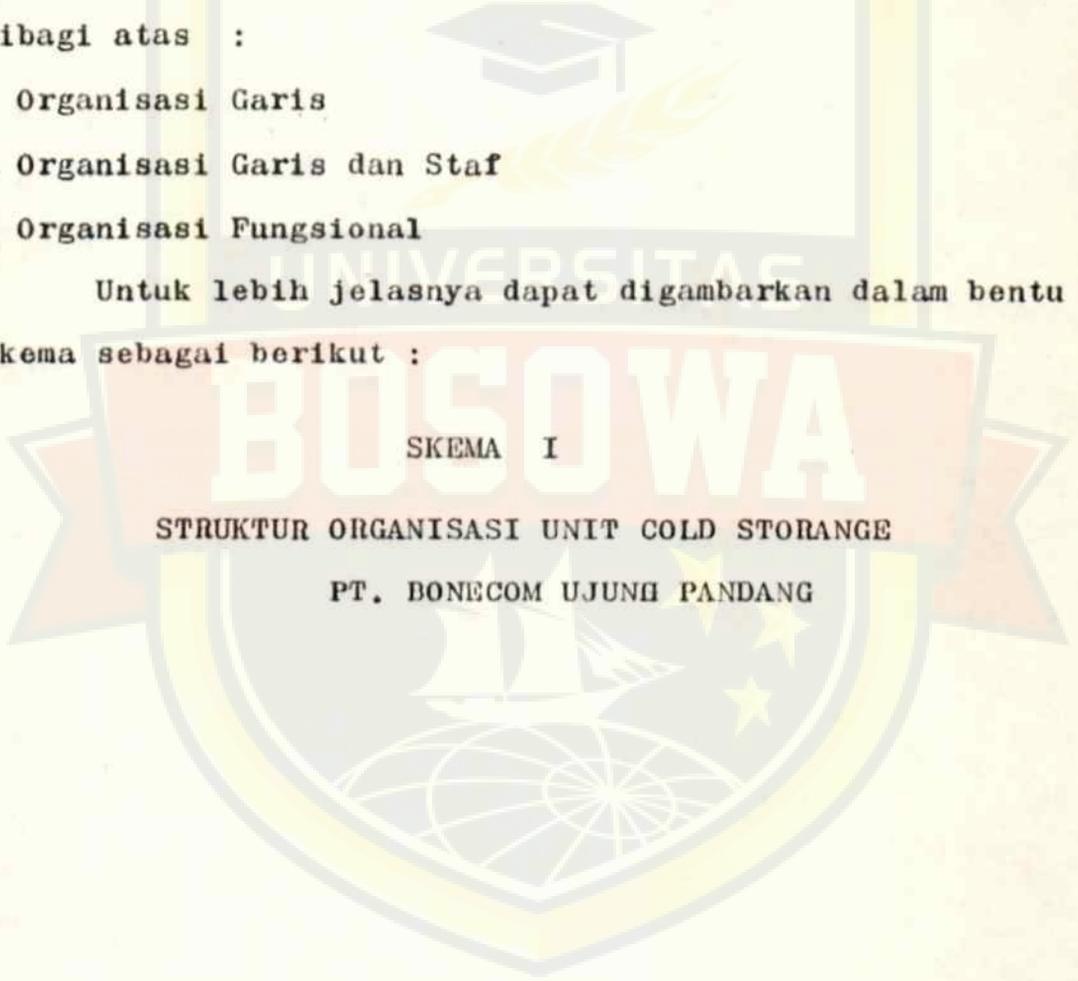
### 3.2. Sturuktur Organisasi

Sebagaimana diketahui bahwa bentuk-bentuk organi -  
sasi dari pada perusahaan-perusahaan secara umum dapat  
dibagi atas :

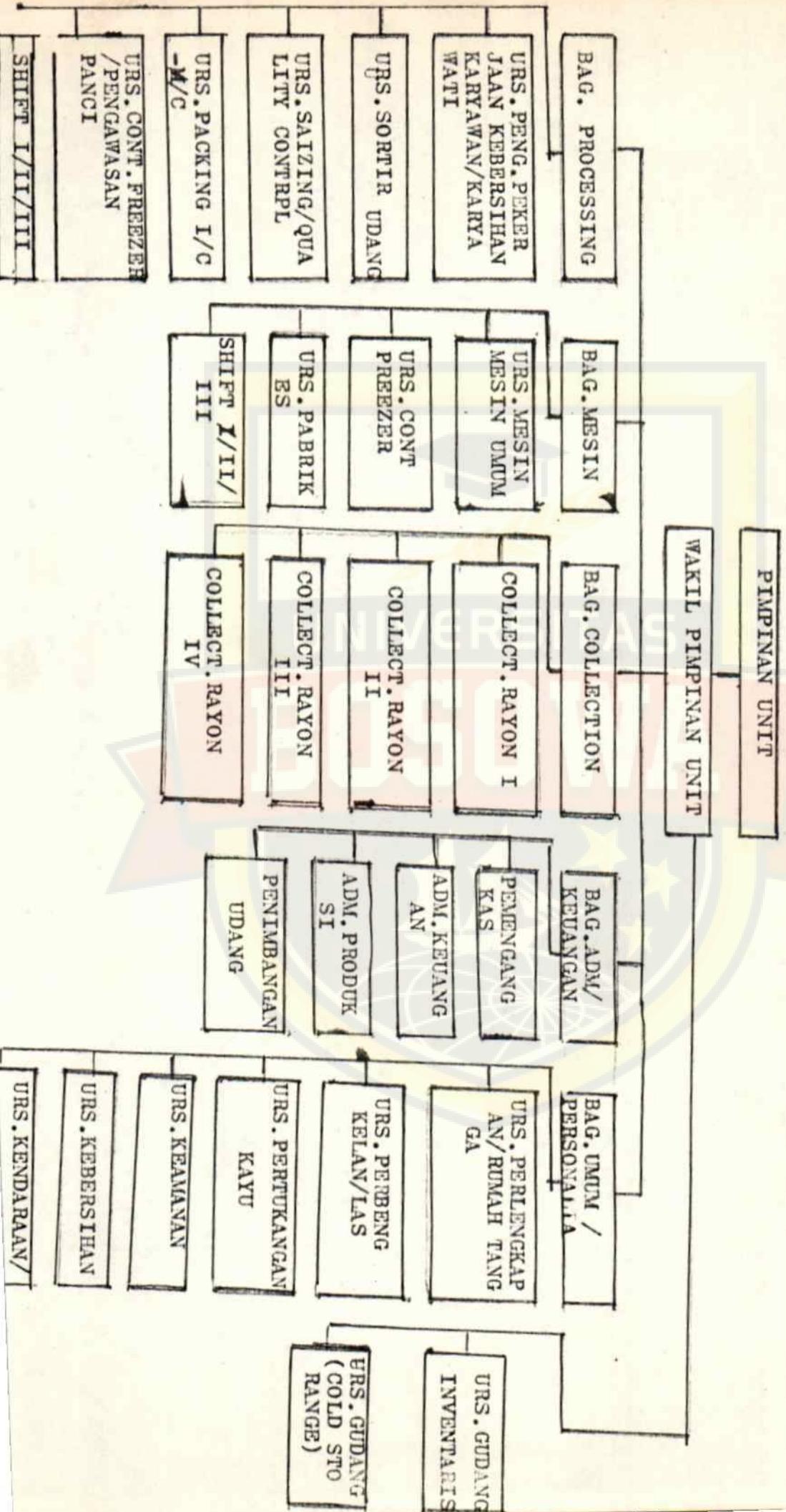
- Organisasi Garis
- Organisasi Garis dan Staf
- Organisasi Fungsional

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam bentuk  
skema sebagai berikut :

**BUSOWA**  
SKEMA I  
STRUKTUR ORGANISASI UNIT COLD STORAGE  
PT. BONECOM UJUNG PANDANG



STRUKTUR ORGANISASI UNIT COLD STORAGE PT. BONECOM UJUNG PANDANG



Adapun sturuktur organisasi perusahaan PT. Bonecom unit cold storage ini dikendalikan oleh seorang pimpinan dibantu oleh seorang wakil pimpinan yang membawahi langsung bahagian processing bagian mesin, bagian umum /personalia, urusan gudang, inventaris dan urusam gudang cold storage.

Bahagian processing membawani lagi urusan dari pengawas-an pekerjaan/kebersihan karyawati, bagian sortir udang urusan saizing/quality control, urusan packing I/C-M/C , urusan kontrak freezer/pengawasan panci dan shift I/II / III.

Bahagian mesin, membawahi langsung bahagian mesin- mesin umum, urusan contract freezer, urusan pabrik es shift I/ II/III.

Bahagian collection membawahi collection rayon I, colle- ction rayon II, collection rayon III dan collection IV. Bahagian administrasi/keuangan membawahi urusan perleng- kapan/rumah tangga, urusan perbengkelan/las, urusan per- tukangan kayu, urusan keamanan, urusan kebersihan dan urusan kendaraan/service.

Untuk lebih jelasnya maka berikut ini akan diurai- kan secara ringkas tugas dan tanggung jawab dari masing-

masing bahagian tersebut.

1. Pimpinan.

Bertanggung jawab atas segala kegiatan sehari-hari secara keseluruhan dan perusahaan mulai dari pelaksanaan processing, mesin, collection, administrasi/keuangan dan umum/personalia dan gudang.

2. Wakil Pimpinan.

Menggantikan pimpinan bila sewaktu-waktu pimpinan tidak berada ditempat. Juga merangkap bahagian gudang yang menangani masalah-masalah urusan gudang inventaris dan gudang cold storage.

3. Kepala Bahagian Processing.

Bertugas untuk mengepalai seluruh kegiatan processing mulai dari pemborongan, penyortiran, pengukuran (saizing /quality control), pembungkusan, dan pendinginan (contract freezer). Kepala bahagian processing karyawan/karyawati.

4. Kepala Bahagian Mesin.

Bertugas untuk mengepalai dan mengurus mesin-mesin umum contact freezer, pabrik es dan mengurus pekerjaan shift I/II/III.

5. Kepala Bahagian Collection.

Bahagian ini men atur dan menyelenggarakan administra-  
 si personalia dan sekaligus membawahi urusan perleng -  
 kapan rumah tangga, perbengkelan/las, pertukangan kayu  
 urusan keamanan, kebersihan dan urusan kendaraan ser -  
 vice.

Dengan melihat struktur organisasi seperti ter -  
 sebut pada skema I, maka dapatlah diperincikan jumlah  
 personalia pegawai untuk struktur organisasi tersebut  
 sebagai berikut :

I. Pimpinan unit	= 1 orang
II. Wakil Pimpinan Unit	= 1 orang
III. Bahagian Processing	= 1 orang
- Urusan pengawasan pekerjaan/ke bersihan karyawan/karyawati	= 2 orang
- Urusan Sortir Udang	= 2 orang
- Urusan Saizing/quality control	= 2 orang
- Urusan Packing I/C-M/C	= 3 orang
- Urusan contact freezer/pengawas panci	= 3 orang
- Shift I/II/III	= 3 orang
IV. Bahagian mesin	= 1 orang
- Urusan mesin-mesinumum	= 2 orang
- Urusan contact freezer	= 1 orang
-	

- Urusan pabrik es	= 4 orang
- Shift I/II/III	= 6 orang
<b>V. Bahagian Collection</b>	= 1 orang
- Collection rayon I	= 1 orang
- Collection II	= 2 orang
- Collection III	= 1 orang
- Collection IV	= 1 orang
<b>VI. Bahagian Administrasi/keuangan</b>	= 1 orang
- Pemegang Kas	= 1 orang
- Administrasi keuangan	= 2 orang
- Administrasi Produksi	= 2 orang
- Penimbangan Uang	= 2 orang
<b>VII. Bahagian Umum/personalia</b>	= 1 orang
- Urusan Perlengkapan/R.T.	= 2 orang
- Urusan Perbengkelan/las	= 5 orang
- Urusan pertukangan kayu	= 2 orang
- Urusan Keamanan	= 3 orang
- Urusan Kebersihan	= 2 orang
- Urusan kendaraan/service	= 2 orang
<b>VIII. Urusan gudang/inventaris/gudang material</b>	= 1 orang
- Urusan gudang cold storage	= 2 orang

IX. Sopir-sopir = 6 orang

---

J u m l a h = 75 orang

Dari jumlah personil tersebut, menurut jabatan yang ada pada struktur organisasi semua telah diduduki oleh pria, dan masih ada beberapa bahagian/jabatan yang dirangkap oleh satu orang, antara lain :

- Bahagian collection dan bahagian administrasi/keuangan, masih dirangkap oleh pimpinan unit.
- Kepala bahagian mesin, merangkap urusan mesin mesin umum dan urusan pabrik es.
- Kepala bahagian umum/personalia, merangkap urusan kendaraan/service.

### 3.3. Proses Produksi

Sebelum unit cold storage ini memproduksi udang ekspor maka ada beberapa tahap yang harus dilaksanakan dalam rangka processing udang tersebut.

Pertama-tama pengumpulan udang yang datang dari berbagai daerah atau armada kapal dibongkar dalam satu bak penampungan, selanjutnya dinaikkan pada meja sortir untuk dipisah-pisahkan menurut jenisnya, setelah dipisahkan dan ditimbang dipindahkan ke ruangan processing, langsung

kemeja pembagian untuk dipindahkan menurut jenis size-nya yaitu untuk udang Windu Blak Tiger Head On (THO) - dan Blak Tiger Head Less (THL), untuk udang putih size-nya disebut White Head Less (WHL). Udang yang THL dan WHL diproses dengan memisahkan badan dari kepala agar tidak busuk. Setelah proses ini diadakan pencucian (pembersihan) dilanjutkan dengan pengontrolan ditimbang dan disusun dalam panci menurut standar size. Adapun standar size udang dapat dilihat tabel berikut :

TABEL II

## STANDAR SIZE UDANG

Tiger Head Less (THL) 1.8 Kg

U/6	22	ekor
6/8	23 - 27	ekor
13/15	50 - 64	ekor
16/20	68 - 72	ekor
21/15	86 - 90	ekor
26/30	106 - 110	ekor
31/40	126 - 140	ekor
51/60	206 - 220	ekor
61/70	246 - 260	ekor
71/90	286 - 314	ekor
90/ov	330 - ov	ekor

Tiger Head On (THO)

U/8	12	ekor
8/12	16 - 20	ekor
13/15	25	ekor
16/20	30 - 35	ekor
21/25	40 - 45	ekor
26/30	50	ekor

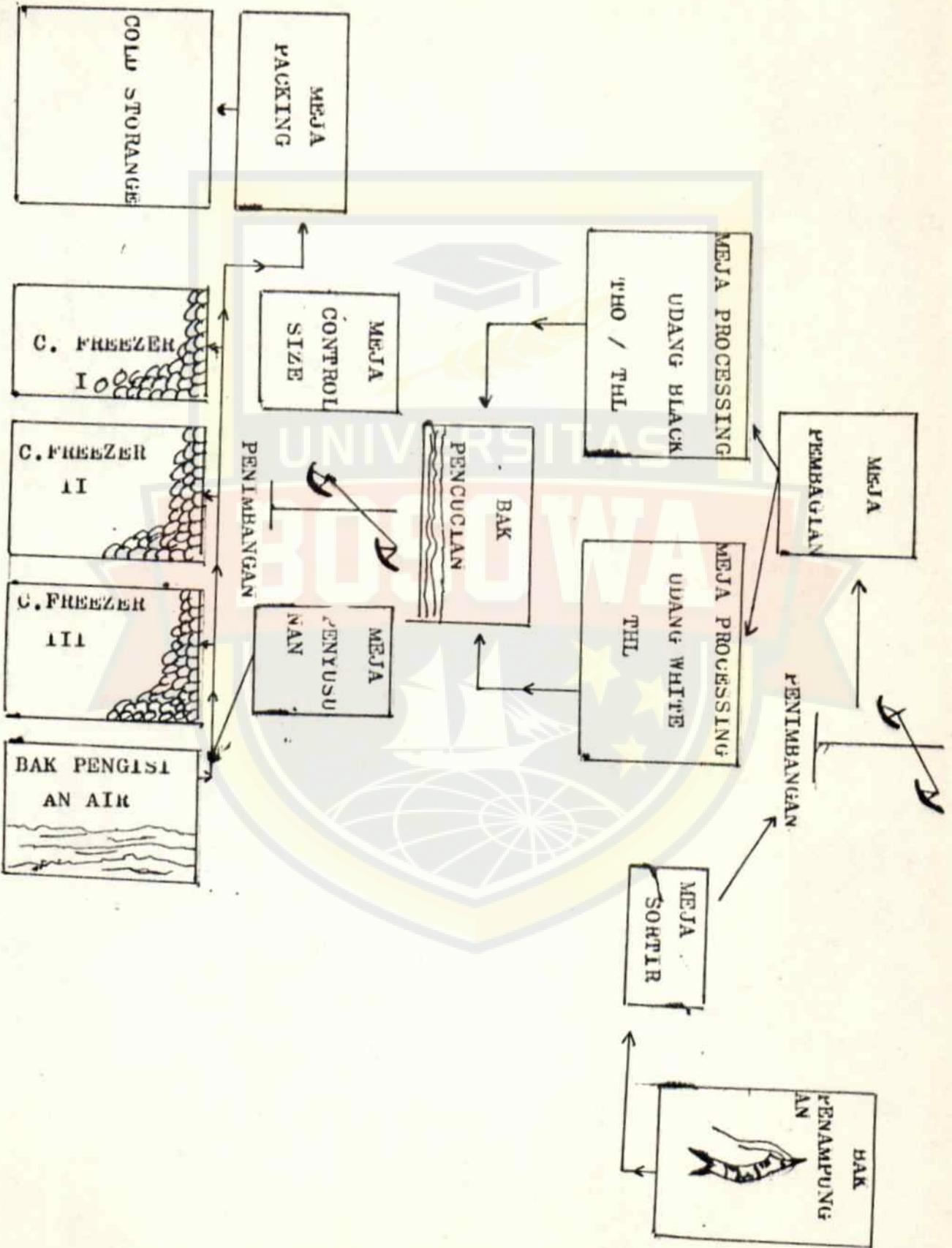
Sumber : Unit cold storage PT. Bonecom

Selesai penyusunan diadakan pengisian air untuk didinginkan didalam contact freezer selama  $\pm 7$  jam untuk mesin I, mesin contact freezer II  $\pm 5$  jam dan mesin III  $\pm 4$  jam dalam hal standar normal.

Dalam jangka waktu yang singkat udang-udang tersebut dikeluarkan dalam keadaan membeku dan dinaikkan kemeja packing dimasukkan dan disusun dalam ruang/gudang cold storage untuk selanjutnya menunggu pengangkutan.

Untuk lebih jelasnya tahap-tahap produksi udang ini dapat dilakukan dalam bentuk skema berikut ini :

SKEMA II  
PROSES PRODUKSI UDANG UNIT COLD STORAGE  
PT. BONECOM



## B A B IV

BEBERAPA ASPEK PENGEMBANGAN TENAGA KERJA  
WANITA PADA PERUSAHAAN PT. BONECOM  
UNIT COLD STORAGE

Ada kenyataan yang dapat kita lihat pada wanita, kenyataan-kenyataan itu adalah dalam segi stabina fisik maupun mental, wanita dapat menyamai pria seperti; bidang administrasi, industri, politik maupun militer yang mulanya hanya dikhususkan dan dinominasi kaum pria.

Kenyataan-kenyataan ini merupakan bukti wanitapun dapat berprestasi dan berdiri sendiri secara ekonomi sebagai tenaga kerja. Dari sini timbul kebijaksanaan PT. Bonecom ujung pandang untuk memilih sebagian besar tenaga kerja wanita yang dipekerjakan sesuai dengan kedudukan dan ketrampilan yang dimilikinya, sehingga dari awal operasinya sampai sekarang masih tetap menjalankan kebijaksanaan tersebut di dalam memperlakukan wanita sebagai manusia yang mempunyai kemampuan dan prestasi dibidang ketenagakerjaan.

Namun dalam menjalankan kebijaksanaan tersebut, PT. Bonecom ujung pandang menggunakan tenaga kerja wanita

yang tentunya saja disesuaikan tuntutan keadaan perusahaan dan pembangunan yang dilaksanakan bersama dengan pemerintah khususnya pembangunan dibidang ketenagakerjaan

Oleh karena itu pula, sebelum mengadakan pembahasan lebih lanjut, maka berikut ini sedikit dibahas peranan serta wanita dalam pembangunan.

#### 4.1. Peranan Dan Fungsi Ganda Wanita

Peranan wanita dalam pembangunan pada hakekatnya meliputi peranan didalam keluarga maupun dalam masyarakat luas. Peranan wanita yang disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun sesungguhnya merupakan kemampuan wanita dalam mengisi peran ganda sebagai ibu, isteri dan ibu rumah tangga serta sebagai wanita yang dapat bekerja diberbagai bidang sesuai dengan bakatnya.

Akan tetapi perlu diingat, bahwa dalam pengisian peran ganda tersebut wanita harus selalu dapat menyadari hak dan kewajibannya serta tanggung jawab akibat peran tersebut. Dengan demikian perlu diusahakan keserasian dan keselarasan, sebab bila tidak dapat akan menumbuhkan sengketa dalam dirinya, keluarga maupun lingkungannya. Sedangkan khusus bagi wanita yang mengisi peran gandanya

tersebut karena minat pribadi, perlu memperhatikan kemampuan dan kemantapan diri dalam memilih jenis kegiatan serta menentukan orioritasnya,

Dalam proses pembangunan diberbagai bidang, khususnya disekitar industrialisasi di Indonesia, akhir-akhir ini menunjukkan adanya peningkatan jumlah tenaga kerja wanita makin tinggi, yang bekerja tersebar ke berbagai subsektor industri rokok, tekstil, elektronika, makanan dan minuman serta perkebunan, disamping mereka juga bekerja di subsektor jasa, pertanian dan perdagangan. Hal ini dapat pula diramalkan bahwa dalam memasuki era industrialisasi mendatang proyeksi/partisipasi angkatan kerja wanita akan bertambah dari tahun ke tahun dibanding dengan angkatan kerja pria, apalagi dalam meningkatkan laju pembangunan Nasional dewasa ini.

Hanya perlu diingat dan disadari bahwa dimensi wanita dalam pembangunan harus diperhatikan hal-hal khusus untuk tidak bertentangan dengan citra seorang wanita.

TABEL 111

PERBANDINGAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA WANITA DAN PRIA  
 PADA INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN DI UJUNG PANDANG  
 ( TAHUN 1986 - 1990 )

TAHUN	Jumlah Penggunaan Tenaga Kerja			
	Wanita	Prosentase	Pria	Prosentase
1986	2,070	4,83	1,515	4,36
1987	2,170	2,72	1,581	5,69
1988	2,229	15,52	1,671	-13,59
1989	2,575	8,74	1,471	4,49
1990	2,800		1,537	

sumber : Data diolah kembali dari Kandep. Perindustrian  
 Kotamadya Ujung Pandang.

Bertolak dari tabel tersebut diatas, nampaklah bahwa perkembangan penggunaan tenaga kerja wanita mengalami kenaikan, secara berturut-turut 1986, 1987, 1988, 1989, dan 1990, adalah 4,83%, 2,27%, 15,53%, 8,74%, sedang penggunaan tenaga kerja pria 4,36%, 5,69%, dan pada tahun 1988-1989 mengalami penurunan 13,59% dan pada tahun 1990 meningkat kembali menjadi 4,49%. Perbedaan berarti peranan tenaga kerja wanita terhadap seluruh angkatan kerja yang terlibat dalam industri

makanan dan minuman mengalami peningkatan.

Dalam penjelasan ini, isi undang-undang nomor 14 tahun 1969 mengenai kebijaksanaan umum ketenagakerjaan ada dua hal pokok yang ingin diwujudkan. Pertama perluasan - kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh di semua sektor. Dengan mengharapkan dapat meningkatkan produksi dan sekaligus pemerataan hasil pembangunan. Kedua, penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik serta peningkatan ketrampilan.

Dalam pelaksanaan kedua lapangan tersebut, menghendaki agar tidak ada diskriminasi, diskriminasi pembinaan pekerjaan dan pendapatan yang layak, kebebasan memilih atau pindah pekerjaan, pembinaan kearah perlindungan kerja dan berbagai jaminan dalam hal ketenagakerjaan.

Dalam kebijaksanaan umum mengenai tenaga kerja menyarankan pula agar setiap pengawai/karyawan diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan pribadinya sambil bekerja.

Untuk mencapai produktivitas ketenagakerjaan yang terpadu untuk konsepsional maka perlu ada pengembangan karyawan.

Pengembangan bagi tenaga kerja wanita adalah juga sangat penting didalam melaksanakan fungsi dan peranannya baik dalam perusahaan dimana ia bekerja maupun dalam masyarakat luas dimana ia berada.

Suatu kebijaksanaan pengembangan yang dibutuhkan untuk membangkitkan para karyawati memberikan prestasi kerja lebih efektif. Efektif kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan maupun sikap karyawati itu terhadap kerja-kerjanya.

Dalam usaha menempuh kebijaksanaan tersebut, perlu dilaksanakan aspek-aspek pengembangan karyawati, baik aspek pengembangan latihan, mutasi maupun aspek pengembangan promosi.

#### 4.2. Pengembangan dari Sudut Training

Pendidikan adalah bahagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia apakah ia bersifat formal maupun pendidikan non formal.

Demikian pula halnya dengan latihan tenaga kerja yang merupakan bahagian dari hidup kita seperti dalam falsafah pendidikan bahwa pendidikan diperlukan terus menerus selama hayat masih dikandung badan, maka latihan demikian pula halnya dimana manusia sepanjang hidupnya juga membutuhkannya.

Latihan keterampilan juga bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang mau dan mampu bekerja, yang mempunyai keahlian dan kejujuran untuk melakukan pekerjaan dalam rangka kegiatan ekonomi yang produktif dan remuneratif.

Program latihan kerja tidak terlepas dari perencanaan tenaga kerja baik untuk tingkat nasional, daerah maupun tingkat perusahaan, agar supaya secara bertahap kebutuhan tenaga kerja dapat diisi dengan tenaga-tenaga kerja yang memenuhi persyaratan; terampil, produktif, disiplin, bermental dan disertai dengan sopan santun yang penuh dengan kepribadian. Serta untuk menciptakan tenaga kerja yang siap pakai dalam berbagai lapangan pekerjaan.

Latihan adalah salah satu aspek pengembangan yang sangat penting, karena latihan selain memberikan keuntungan-keuntungan yang berupa pengurangan perpindahan tenaga kerja, pengurangan dalam bahan-bahan dan kerugian /kerusakan mesin-mesin, alat-alat dan perlengkapan, pengurangan dalam jumlah kecelakaan dan hilangnya waktu yang biasanya mendapatkan luka-luka, tambahan dalam efisiensi pekerjaan-pekerjaan individu dan mengurangi pengawasan bagi manaje.

Juga bertujuan untuk menstabilisir tenaga kerja dari suatu bangsa, untuk menambah pengetahuan teknis dan ketangkasan untuk memelihara kekuatan badaniah dan rohaniah serta untuk menambah kecakapan latihan cenderung mengurangi biaya produksi dan menambah hasil. Hasil-hasil ini biasanya dicerminkan oleh harga-harga yang lebih rendah kepada pemakai (konsumen), lagi dengan harga diri pekerja dan membuat dia lebih puas.

Setiap perusahaan/instansi yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisiensi, maka sama sekali tidak boleh meremehkan masalah training ini. Memang ada beberapa karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk mendapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang bersangkutan. Tapi dalam praktek jumlah karyawan yang mampu memotivasikan itu adalah sangat kecil.

Disamping itu kemungkinan latihan yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Karyawan lama sudah berpengalaman atau karyawan baru yang sudah berpengalaman perlu pula diberikan training/latihan. Dengan training/latihan ini

diharapkan penegembangan dari mereka untuk dapat bekerja secara lebih efektif dan effesien. Mungkin trainig/latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan - kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebtuhan perusahaan. Misalnya perubahan-perubahan tehnologi, perubahan-perubahan metode kerja dan sebagainya menurut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.

Oleh karena itulah perusahaan yang bersangkutan harus tetap merupakan pelopor bagi pelaksanaan latihan/training bagi para karyawan.

Untuk melaksanakan training bagi para karyawan memang memerlukan pengorbanan yang tidak kecil bagi para karyawan yang memperolehnya jauh lebih besar dari pada pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan dengan terlaksananya training dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat di-kan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kece-lakaan dapat diperkecil dan lain sebagainya.

Hal-hal ini semua merupakan keuntungan- keuntungan perusahaan yang dapat diperoleh dengan melaksanakan trainig.

Untuk lebih tegasnya arti pentingnya training disini akan kita berikan dengan satu ungkapan terkenal " lebih - baik mandi keringat pada waktu latihan dari pada mandi darah pada waktu pertempuran". Dari ungkapan ini kita lebih dapat menyadari arti pentingnya training bagi suatu perusahaan.

Proses training/latihan dilakukan setelah terjadi penerimaan pegawai/karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan /training ada kalanya diberikan setelah pegawai/karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan, tetapi adakalanya latihan diberikan sebelum pegawai/karyawan ditugaskan, hal ini tergantung kebijaksanaan perusahaan yang bersangkutan menurut pertimbangan yang lebih baik.

a. Training Interen.

Dalam melaksanakan training ada beberapa metode yang digunakan. Seperti untuk training yang dilaksanakan didalam perusahaan sendiri (interen) itu dapat dengan melaksanakan latihan sambil bekerja atau bekerja sambil latihan. Metode ini paling banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan karena praktis dan menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat untuk memberi instruksi.

Training yang dilaksanakan yaitu pada waktu penerimaan dan penempatan karyawan bersamaan dengan waktu tugasnya. Penerimaan dan penempatan karyawan ini berdasarkan analisa jabatan.

Pada perusahaan PT. Bonekom yang melaksanakan training didalam perusahaan sendiri dengan menggunakan metode on the job training ini, dimana para pelatihnya selain dari dalam perusahaan ini juga mendatangkan pelatih dari luar perusahaan.

Adapun prosedur yang dilaksanakan oleh perusahaan ini adalah sebagai berikut :

- Pelatih telah mempersiapkan metode pelajaran bagaimana menjalankan perusahaan-perusahaan yang akan diajarkan. Pekerjaan tersebut dibagi-bagi sesuai dengan urutan yang logis agar mudah menjalankannya. Untuk setiap bagian perlu dijelaskan tehnik atau cara apa yang perlu dilakukan disertai dengan pengarahannya.

Bagi para pelatih didalam memperagakan petunjuk-petunjuknya, biasanya disertai dengan keterangan-keterangan untuk hal-hal yang dianggap penting. Cara yang dilakukan, terlebih dahulu menjelaskan urutan -urutan pekerjaan secara keseluruhan, kemudian dengan menjelaskannya setiap langkah dari setiap prosedur tersebut.

Selsesai itu meminta kepada para karyawati yang dilatih untuk menerapkan setiap langkah yang dijelaskan. Begitu pula dengan penjelasan untuk setiap pekerjaan.

- Pada jabatan atau setiap bidang sortir, para karyawati dilatih bagaimana memilih dan memisahkan udang yang sesuai dengan standar pembelian.
- Pada jabatan atau bidang processing, para karyawati dilatih memilih standar yang berkualitas tinggi, untuk udang Windu segar (Black Tiger Head On) langsung dalam proses pembersihan (dicudi) sedangkan udang Windu (Black Tiger Head Less) dan udang putih (White Tiger Head Lees) masih dalam proses pemisahan. Guna dipisahkan kepalanya agar tidak mudah busuk.
- Selanjutnya dalam jabatan atau bidang penyusunan para karyawati dilatih menyusun udang kedalam panci setelah lolos control size.

Dalam penyusunan udang ini harus berstandar pada -  
tabel berikut :

TABEL IV

## STANDAR SUSUN UDANG

Tiger Head Less		B A W A H				A T A S			
U	- 8	-	-	-	-	-	-	-	-
8	- 12	10	10	-	-	-	-	-	-
13	- 15	11	11	1	-	-	11	11	
16	- 20	12	12	-	-	-	12	12	
21	- 25	13	13	13	1	-	13	12	
26	- 30	14	14	14	-	-	14	14	
31	- 40	15	15	15	-	-	15	15	
41	- 50	16	16	16	-	-	16	16	
51	- 60	17	17	17	17	17	17	17	
61	- 70	18	18	18	18	18	18	18	
71	- Over	19	19	19	19	19	19	19	

## Tiger Head On

		BAWAH	TENGAH	SAMPING	ATAS
12	E	5	-	1 - 1	5
16	E	8	-	1 - 1	6
20	E	10	-	1 - 1	8
25	E	12	-	1 - 1	11
30	E	14	-	1 - 1	14
35	E	16	-	2 - 2	15
40	E	16	7	1 - 1	15
45	E	18	7	2 - 2	16
50	E	18	10	2 - 2	16

Sumber : Unit Cold Storage PT. Bonecom.

Dalam menyusun udang sesuai dengan standar (tabel ) diatas para karyawati harus betul-betul memperhatikan dan sedikit daya hafal dan kecepatan.

Jabatan atau bidang packing, para karyawatnya diberikan latihan peragaan yaitu bagaimana caranya mengepakkan dilakukan agar udang-udang tersebut telah memenuhi standar kualitas ekspor. Pertama, udang-udang tersebut dibungkus dengan plastik, selanjutnya disusun kedalam dos dan diadakan pengkalian man serta disegel dengan cap stempel perusahaan.

b. Training Exteren.

Adakalanya suatu perusahaan lebih senang menyerakan tugas pelaksanaan training baik sebagian maupun seluruhnya kepada pihak ketiga. Yaitu lembaga-lembaga yang khusus menyelenggarakan training. pertimbangan untuk ini bermacam-macam yaitu antara lain, karena dengan menyerakan kepada pihak ketiga ekonomis dianggap lebih menguntungkan. Ada juga perusahaan yang menyerahkan tugas untuk melaksanakan training kepada pihak ketiga, karena dianggapnya hal ini akan lebih efektif dari melakukannya sendiri.

Mungkin juga suatu perusahaan menyerahkan kepada pihak

ketiga karena perusahaan tersebut tidak ingin merepotkan diri mengurus pelaksanaan training tersebut.

Dalam praktek banyak perusahaan yang mencoba-coba mencari kombinasi yang baik-baiknya, antara melaksanakan sendiri dan menyerahkan kepada pihak ketiga mengenai training para karyawannya.

Perusahaan PT. Bonecom adalah selain melaksanakan training untuk pengembangan karyawannya (training interen) juga melakukan training diluar perusahaan (training eksteren). Training interen ditempuh dari suatu kebijaksanaan dengan mengirim tenaga-tenaga muda ke Jepang, Eropa, Inggris. Khususnya tenaga-tenaga dibidang Cold Storage. Operasi penangkapan udang dan ikan yang kesemuanya ini dimaksudkan agar kontinuitas dan perkembangan perusahaan dapat terjamin dalam jangka panjang.

#### 4.3. Pengembangan Dari Sudut Mutasi

Mutasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan bukan berarti suatu hukuman bagi karyawannya. Pemindahan dari suatu jabatan/pekerjaan dari jabatan/pekerjaan lain (se-derajat) hal itu dilakukan untuk mendapatkan "orangtepat pada tempat tepat". Dengan demikian yang dijadikan itu agar pekerja dapat dilakukan secara efektif dan effesin

Untuk melaksanakan mutasi dapat didasarkan pada beberapa alasan yang antara lain; kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, kesenangan dan sebagainya.

Pada saat pertama-tama perusahaan menempatkan kerja maka sebenarnya telah berusaha untuk melaksanakan prinsip "orang tepat pada tempat tepat" tapi pada waktu diadakan seleksi dan penempatan itu belum bisa menjamin untuk mendapatkan orang tepat pada tempat tepat. Untuk itulah selain seleksi dan penempatan untuk pertama kali salah satu caranya adalah dengan jalan mutasi, terutama untuk promosi belum memungkinkan.

Kebijaksanaan mutasi bagi karyawan PT. Bonecom adalah salah satu usaha untuk menjalin kekompakan kerja dalam kelompok, meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, serta mutasi dapat saling menggantikan karena keluar dari perusahaan, sakit atau sebab lain, yang menyebabkan karyawan tidak masuk kerja.

Dari langkah kebijaksanaan yang dilaksanakan oleh PT. Bonecom sebagai salah satu usaha untuk mengembangkan karyawannya melalui mutasi tersebut diatas, maka masih ada beberapa tujuan mutasi yang perlu diketahui.

#### 4.4. Pengembangan Dari Sudut Promosi

Dimuka telah ditetapkan bahwa salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi/perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Lebih maju dari posisi yang dipunyai sekarang ini.

Kesempatan untuk maju didalam perusahaan sering disebut sebagai "promosi" (naik pangkat). suatu promosi - berarti suatu perpindahan dari suatu jabatan/pekerjaan ke jabatan/pekerjaan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Karena promosi selalu diikuti oleh tugas dan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan / pekerjaan yang diduduki sebelumnya, maka pada umumnya promosi juga diduduki dengan peningkatan income serta fasilitas-fasilitas yang lain. Tapi promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai tinggi karena promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral kerja karyawan akan dapat lebih terjamin. kedua hal ini merupakan hal yang minima harus dapat dibangkitkan, bilamana perusahaan tersebut mengadakan promosi. Sudah barang tentu promosi tidak hanya diharapkan kepada kedua hal tersebut, tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Suatu jabatan/pekerjaan pada suatu saat tertentu pasti akan ditinggalkan. Hal ini disebabkan

oleh beberapa hal, misalnya karena pensiun, keluarga sakit, meninggal dunia dan sebagainya.

Dalam hal ini jabatan/pekerjaan yang kosong itu harus dapat diisi dengan salah satu cara untuk mengisi kekosongan tersebut adalah dengan jalan promosi.

Sebelum kita melangkah lebih jauh dalam pembahasan ini, berikut ini akan dibahas langkah kebijaksanaan yang dijalankan oleh perusahaan PT. Bonecom tentang pengadaan tenaga kerja.

Tenaga kerja pada perusahaan PT. Bonecom ini disesuaikan dengan fluktuasi permintaan akan hasil produksi perusahaan, disamping mempekerjakan pekerjaan yang statusnya sewaktu-waktu dapat dilepas dalam arti selama tenaga mereka masih belum dibutuhkan. Tetapi pekerja harian lepas ini dapat dipekerjakan kembali bila diperlukan dengan pemberitahuan melalui teman sekerja yang berada dalam perusahaan.

Adapun tenaga kerja lepas yang digunakan pada perusahaan ini diperoleh dengan melalui dua sumber yaitu :

- a. Sumber dari sekitar lingkungan perusahaan atau disekitar kotamadya ujung pandang.
- b. Sumber dari daerah palopo (sebelah utara Sulawesi Selatan).

Tenaga kerja lepas harian ini terutama yang bekerja dalam bidang processing udang dan pada umumnya adalah tenaga kerja wanita.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja wanita atau mengisi lowongan-lowongan yang tersedia, maka kebijaksanaan pengadaan tenaga kerja yang ditempuh oleh perusahaan ini khususnya untuk mengisi lowongan pekerjaan pada bidang processing udang disamping melalui pemberitahuan kepada teman yang disampaikan oleh yang lebih dahulu bekerja pada perusahaan ini. Kecuali tenaga kerja yang bersumber dari daerah palopo itu segaja didatangkan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan atau kebutuhan akan tenaga kerja pada perusahaan itu.

Sampai saat ini perusahaan telah mempekerjakan sebanyak 141 orang tidak termasuk karyawan staf, 130 orang diantaranya adalah tenaga kerja wanita dan statusnya adalah pekerja harian lepas, selebihnya adalah pekerja pria yang bertugas untuk mengawasi dan membantu para pekerja wanita.

Penggunaan tenaga kerja yang statusnya lepas ini disebabkan karena musim panen udang tambak yang didatangkan dari daerah maupun udang hasil tangkapan armada kapal perusahaan.

Tenaga kerja ini disebarkan di beberapa bidang untuk memproses udang-udang yang diproduksi oleh perusahaan PT. Bonecom. Pada bidang sortir 12 orang, dan dikoordinir oleh 2 orang pria untuk processing udang THL/WHL 36 orang dan processing udang THO 36 orang, dan dikoordinir oleh 2 orang pria, control size 8 orang, pada bak pencucian 3 orang dibantu 3 orang penyusunan 18 orang, penimbangan 2 orang, pengisian air 6 orang dan pada bidang pengepakan 8 orang dibantu oleh 4 orang tenaga kerja pria.

Kebijaksanaan perusahaan dalam menerima/menarik tenaga kerja khususnya untuk pekerja processing udang ini tidak mempunyai standar pendidikan, tetapi untuk tenaga kerja wanita yang ada sekarang rata-rata telah memiliki pendidikan sekolah menengah tingkat pertama (SLP) dan sekolah menengah tingkat atas (SLA) untuk lebih jelasnya dapat kita lihat tabel berikut :

TABEL V

JUMLAH TENAGA KERJA WANITA DAN TINGKAT PENDIDIKANNYA  
 PADA PERUSAHAAN PT. BONECOM  
 ( 1986 - 1990 )

TAHUN	JUMLAH TENAGA KERJA WANITA	TINGKAT PENDIDIKAN			
		SD %	SLP %	SLA %	S %
1986	98	8,2	75,5	18,3	100
1987	104	8,7	72,1	19,2	100
1988	115	5,2	64,3	30,4	100
1988	140	4,3	62,1	33,6	100
1989	130	11,5	58,5	30,0	100
1990	160	8,5	59,9	35,00	100

Suaber : Unit Cold Storage PT. Bonecom.

Bertitik tolak dari tabel tersebut diatas, maka untuk melaksanakan promosi, haruslah dapat ditetapkan syarat-syarat terlebih dahulu. Syarat-syarat tersebut untuk dapat dipakai dalam menentukan siapa yang berhak untuk dapat dipromosikan. Syarat-syarat yang dimaksudkan adalah; pendidikan, pengalaman, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kependaian bergaul, prestasi kerja dan inisiatif serta kreatif. Syarat pendidikan dan pengalaman yang paling utama, karena dengan pendidikan dan pengalaman yang lebih penting. Syarat-syarat tersebut

hendaknya secara tegas dan jelas. Karena akan dipakai sebagai pedoman setiap karyawan tanpa menimbulkan keraguan dan penafsiran yang berbeda.



## B A B V

### KESIMPULAN DAN SARAN - SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu, penulis dapat menarik kesimpulan, antara lain sebagai berikut :

- a. PT. Bonecom Ujung Pandang banyak memiliki cabang-cabang di Indonesia, disamping mempunyai beberapa cabang di Jakarta, Manado, Kendari, dan Ambon, juga mempunyai Cold Storage udang untuk diekspor ke beberapa negara pengimpor.
- b. PT. Bonecom Unit Cold Storage Ujung Pandang mempekerjakan 175 orang tenaga kerja pria sebagai pekerja harian tetap dan khusus pada bidang processing udang, menggunakan 130 orang tenaga kerja wanita yang berasal dari kota ujung pandang dan dari daerah palopo (sebelah utara kota ujung pandang) dengan status sebagai tenaga kerja harian musiman, karena hasil udang yang dikelola perusahaan ini sifatnya musiman dari tambak dan hasil penangkapan armada pakal.
- c. Hadirnya wanita kerja menunjukkan kesadaran wanita untuk bersama-sama dengan pria memenuhi kebutuhan eko-

nominya. Dalam hal ini ia sebagai manusia juga menuntut untuk suatu kemajuan agar ia mempunyai persamaan hak dan kedudukan sama dengan pria, dan pertanda demikian meningkatnya laju pembangunan dewasa ini.

- d. Pengembangan tenaga kerja dilakukan perusahaan dengan memberikan latihan-latihan ditempat kerja dan hanya pada batas pengembangan mutasi yang dilakukan untuk para karyawannya.
- e. Walaupun hasil yang dicapai oleh karyawan yang telah diberikan kesempatan untuk mengikuti latihan-latihan diluar perusahaan, namun belum bisa dikatakan bahwa pengembangan tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita yang dilaksanakan sepenuhnya sudah efektif, karena ada bahagian tenaga kerja yang belum mendapatkan kesempatan tersebut.

## 5.2. Saran - Saran

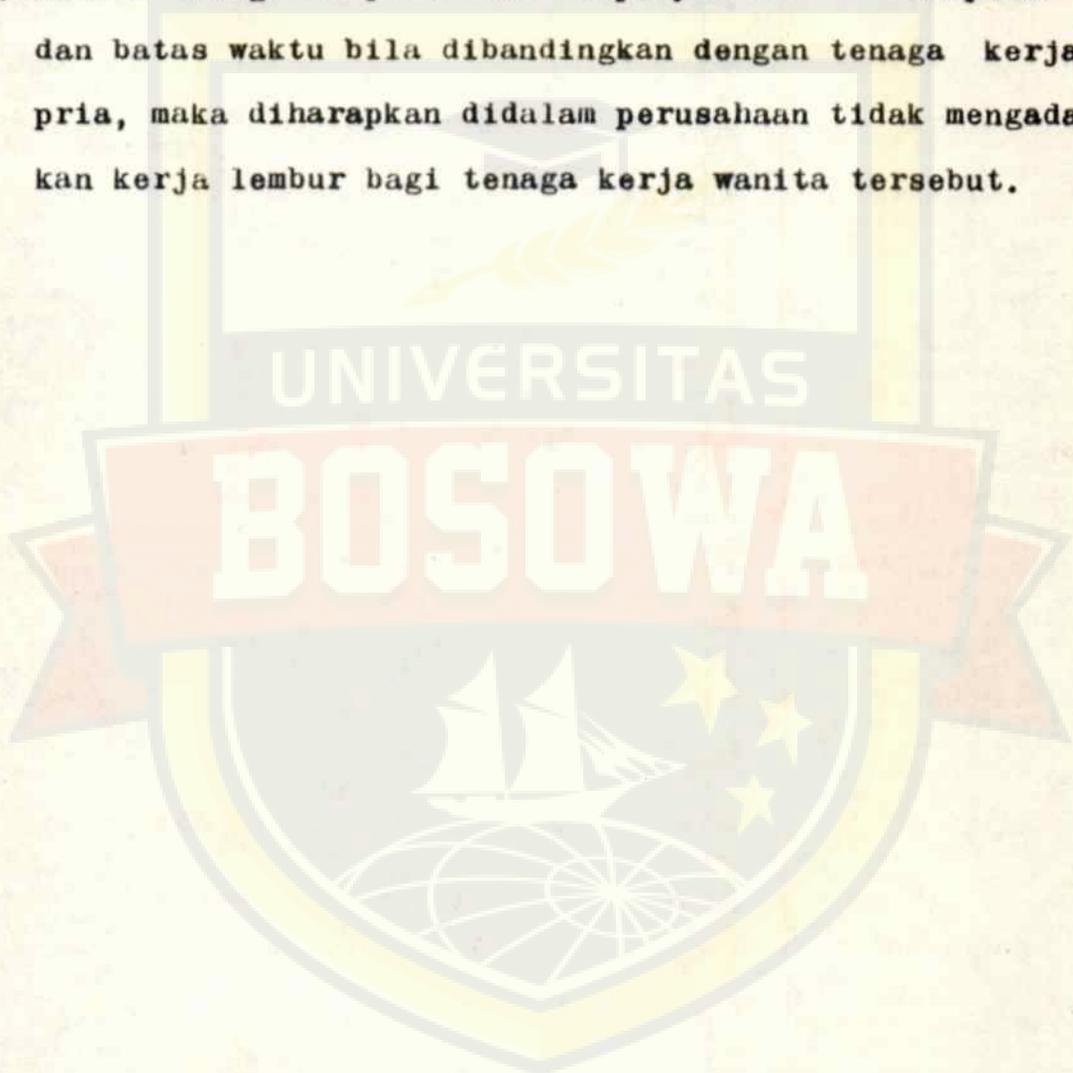
Dengan memperhatikan kesimpulan-kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang mungkin ada manfaatnya bagi perusahaan :

- a. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil dan produktif, khususnya pada tenaga kerja wanita sebaiknya training bagi tenaga kerja wanita tersebut tidak hanya didalam perusahaan sendiri. Dan pengiriman tenaga

- kerja pria untuk training di luar negeri sebaiknya juga dapat dilaksanakan didalam perusahaan.
- b. Untuk memperlancar tugas-tugas, agar supaya perusahaan juga dapat memperhatikan batas umur dari pada tenaga - kerja; apakah telah sesuai dengan yang telah ditetapkan.
  - c. Setiap kesempatan untuk mengembangkan karyawati hendaknya memperhatikan kualitas pekerjaannya, apakah telah mencapai suatu hasil yang baik atau buruk.
  - d. Agar supaya juga dapat memperhatikan jumlah jam kerja bagi tenaga kerja wanita karena biasanya wanita banyak mempergunakan diluar jam kerja berada dirumah.
  - e. Untuk meningkatkan kerja dan produksi yang maksimal bagi perusahaan tersebut perlu adanya pengawasan yang ketat.
  - f. Setiap tenaga kerja yang berada di perusahaan PT. Bonecom agar supaya mendapatkan Asuransi tenaga kerja (ASTEK) untuk menjamin hari depan dari pada tenaga kerja itu sendiri.
  - g. Agar supaya tenaga kerja itu dapat melakukan tugas tugasnya dengan baik diharapkan dari perusahaan untuk memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja itu terutama pada tenaga kerja wanita, yang berada di

dalam perusahaan.

- h. Karena tenaga kerja wanita mempunyai batas kemampuan dan batas waktu bila dibandingkan dengan tenaga kerja pria, maka diharapkan didalam perusahaan tidak mengadakan kerja lembur bagi tenaga kerja wanita tersebut.



## LAMPIRAN I

DAFTAR ISIAN  
EVALUASI HASIL LATIHAN

Penilaian anda yang jujur terhadap program ini akan memberikan banyak bantuan untuk memperbaiki - program latihan yang akan datang.

Silahkan melengkapi daftar isian dan tidak perlu mem-  
bubuhi tanda tangan :

- A. Tujuan kursus : .....
- B. Peserta Latihan : .....  
(Jumlah dan tingkat  
annya)
- C. Harapan - Harapan : .....  
(Apa harapan-harapan anda dari kursus ini ? )
- D. Bagaimana manfaat aspek-aspek dari pada program -  
latihan bagi anda? (beri tanda silang pada kolom  
yang tepat ).
- D.1. Bagaimana manfaat aspek-aspek dari pada hasil  
program latihan bagi anda ? (beri tanda silang

(X) pada kolom yang tepat ).

Mata pelajaran	sangat bermanfaat	Bermanfaat	tidak bermanfaat
1.			
2.			
3.			
Dst.			

D.2. Pertimbangan Isi Kursus :

Apakah bagian-bagian dari pada latihan dapat diharapkan?

Apakah ada jenis-jenis mata pelajaran yang lain terlewat yang harus dimasukkan?

E. Nilai Praktis

1. Apakah program latihan ini telah mencapai tujuannya seperti yang ditentukan sebelumnya ? (beri tanda silang (X) pada kolom yang tepat ).

Ya, sangat banyak		85 - 100%
Ya, banyak		70 - 85%
Ya, tidak banyak		50 - 70%

2. Berapa banyak anda memperoleh manfaat dari      pada program latihan ini ? (beri tanda silang (X)      pada kolom yang tepat )

Manfaat	Sangat bermanfaat	tidak	kurang
1. Memperbaiki evaluasi anda mengenai mata pelajaran ?			
2. Menambah pengetahuan dan pengertian anda mengenai mata-mata pelajaran ?			
3. Meningkatkan penguasaan anda mengenai tehnik mata dan keterampilan ?			
4. Lain - lain			

F. Metodologi latihan (beri tanda silang (X) pada kolom yang tepat ).

Metodologi Latihan	Sangat baik	baik	kurang
1. Metode penyajian yang dipergunakan			
2. Kemampuan instruktur dalam memberi pelajaran			
3. Nilai - nilai bacaan yang dipergunakan			
4. Penggunaan alat bantu audi visual			
5. Urutan mata - mata pelajaran			
6. Kedalaman isi pelajaran			

G.1. Lamanya latihan (beri tanda silang (X) pada kolom yang tepat ).

Program ini adalah :	
Terlalu lama	
Cukup	
Terlalu singkat	

Lain - lain (beri uraian ).

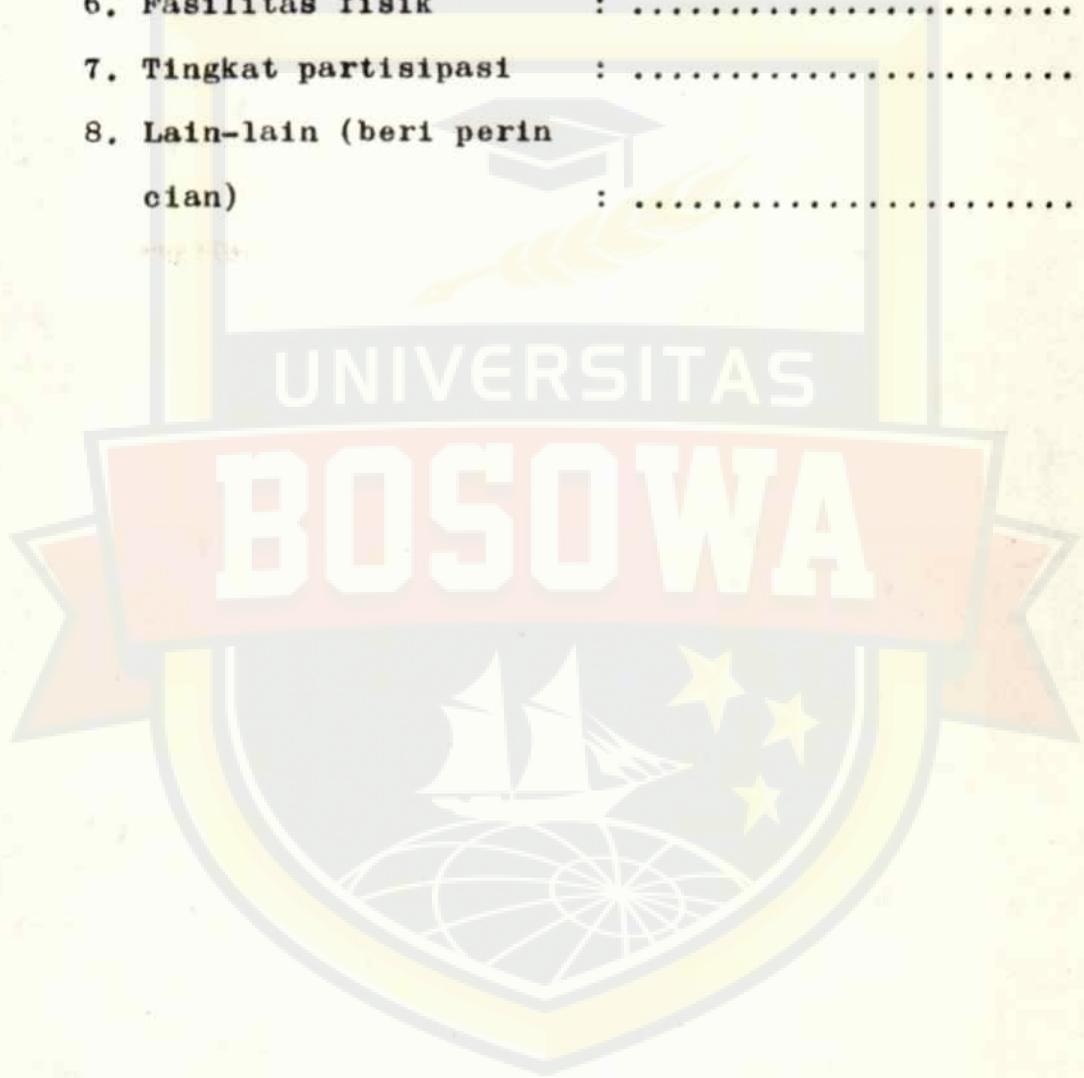
G.2. Apakah waktu yang diberikan untuk tiap jam pelajaran cukup ? Ya/Tidak.

H. Saran - saran

Perubahan-perubahan ( tambahan, pengurangan, penghap-  
san ) apakah yang anda sarankan untuk memperbaiki -  
program ini ?

1. Mata pelajaran : .....
2. Metodologi latihan : .....
3. Lamanya kursus dan  
jadwal pelajaran : .....

- 4. Alat-alat pelajaran : .....
- 5. Tenaga pengajar : .....
- 6. Fasilitas fisik : .....
- 7. Tingkat partisipasi : .....
- 8. Lain-lain (beri perincian) : .....



## Lampiran II a.

UNDANG-UNDANG TENTANG PERNYATAAN BERLAKUNYA  
UNDANG-UNDANG KERJA TAHUN 1948 NO. 12 DARI-  
REPUBLIC INDONESIA UNTUK SELURUH INDONESIA

UNDANG - UNDANG tanggal 6 Januari  
1961 nomor 1.

UNIVERSITAS  
Pasal 1

Menyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia undang ker-  
ja tanggal 20 April 1948 NO. 12 dari Republik Indones-  
ia yang berbunyi sebagai berikut :

Bagian III

TENTANG PEKERJAAN ORANG WANITA

Pasal 7

1. Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifatnya , tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh orang wanita.
- B. Dapat dikecualikan dari larangan termaksud dalam ayat (1) hal-hal dimana pekerjaan wanita pada malam

hari itu tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.

3. Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan hal-hal yang dikecualikan termasuk dalam ayat (2) beserta syarat-syarat untuk menjaga kesehatan dan kesusilaan buruh wanita itu.

4.

#### Pasal 8

1. Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan didalam tambang, lobang dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah.
2. larangan tersebut dalam ayat (1), tidak berlaku terhadap kepada orang wanita, yang berhubungan dengan pekerjaan kadang-kadang harus turun dibagian-bagian tambang dibawah tanah dan tidak menjalankan pekerjaan tangal.

#### Pasal 9

1. Orang Wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat tempat dan

keadaanya membahayakan bagimkesusilaan.

2. Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan pekerjaan yang termasuk dalam ayat (1).



Lampiran II b.

Bagian IV

TENTANG WAKTU KERJA DAN  
WAKTU ISTIRAHAT

Pasal 13

1. Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.
2. Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan saatnya melahirkan anak dan  $1\frac{1}{2}$  bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan .
3. Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selamanya tiga bulan jikalau didalam surat keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.
4. Dengan tidak mengurangi yang telah ditetapkan dalam pasal 10 ayat 1 dan 2 buruh wanita yang anaknya yang masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hamzah . 1990. Pokok-pokok hukum ketegagakerja-  
an. Jakarta : Rikasa Cipta
- Boserup, Ester. 1984. Peranan Wanita Dalam Pembangunan  
Jakarta : Yayasan Obor Indonesia
- Dewantoro Kihahadjo. 1983. Soal Wanita Dalam Pembangunan di  
Indonesia. Jogyakarta : Gajah  
Mada University Press
- FX.Djumaldi. 1987. Perjanjian Kerja. Jakarta : Bina  
Aksara
- G. Kartasapetro et-al 1986. Hukum Perburuhan Indonesia. Jaka-  
rta : PT.Bina Aksara
- G. Moekijat. 1981. Wvaluasi Latihan. Bandung : Sinar  
Baru
- G. Gunawi Kartosapetro 1983. Hukum Perburuhan Pancasila Bida-  
ng hubungan kerja. Bandung :  
Armáco Bandung
- Procton.J.T. 1883. Peran dan Kedudukan Wanita Indo-  
nesia, Jogyakarta : Gajah Mada  
University Press