

**PELAKSANAAN KELUARGA BERENCANA DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PRODUKTIVITAS SERTA KEPUASAN KERJA
PADA P.T. CARAKA TIRTA, P.T. PUSDIKARI
RABAPORT DAN P.T. MARCO PIPOSS
KOTAMADYA UJUNG PANDANG**



P.T. CARAKA TIRTA	
No. Inventaris	
No. Kib	

Oleh

JANE MARY CAROLINA

STB 82 04 112

**LABORATORIUM ILMU KESEHATAN MASYARAKAT DAN
ILMU KEDOKTERAN PENCEGAHAN FAKULTAS
KEDOKTERAN UNIVERSITAS HASANUDDIN,
UJUNG PANDANG**

1990

TELAH DISETUJUI UNTUK DIPERBANYAK OLEH PENGARAH
PADA LABORATORIUM ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
DAN ILMU KEDOKTERAN PENCEGAHAN FAKULTAS
KEDOKTERAN UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG

HARI / TANGGAL : KAMIS / 14 JUNI 1990
J A M : 11³⁰
T E M P A T : RUANG SEMINAR IKM DAN IKP

PENGARAH



Dr. IBRAHIM ALI, MS

PAPER INI TELAH DIUJIKAN PADA

H A R I : R A B U

TANGGAL : 6 JUNI 1990

TEMPAT : RUANG SEMINAR IKM DAN IKP

KETUA TIM PENGUJI




Dr. IBRAHIM ALI, MS

ANGGOTA TIM PENGUJI



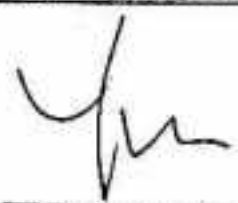
Dr. H M ALIMIN UMAR, SKM




Dr. BURAYRAH H ABD. HAKIM, MS



Dr. NOER BAHRY NOOR, MS



Dr. BURHANUDDIN BAHAR, MS



Dr. DJUNAIDI M DACHLAN, MS

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat, karuniah dan pertolongannya sehingga kami dapat menyelesaikan paper ini dalam rangka memenuhi sala satu persyaratan dalam melaksanakan kepaniteraan klinik dan juga sebagai sala satu syarat untuk menempuh ujian dokter pada Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Kedokteran Pencegahan Fakultas Kedokteran Universitas Hasa nuddin.

Sejak dari awal penyusunan paper ini sampai pada ujian dokter, penulis telah menerima banyak bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak baik berupa moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak terutama kepada :

- Bapak Dr. Ibrahim Ali, MS. selaku pengarah yang telah memberikan pengarah dan bimbingan sehingga penulisan paper ini dapat selesai.
- Bapak Dr. Rasdi Nawi, MS. yang telah memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk dalam penulisan paper ini .
- Bapak Dr. Burhanuddin Bahar MS, yang telah memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk dalam penulisan paper ini.
- Kepala Bagian serta seluruh staf Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Kedokteran Pencegahan Fakultas

Kedokteran Universitas Hasanuddin.

- Pimpinan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Sulawesi Selatan.
- Kepala Direktorat Sosial Politik Propinsi Sulawesi Selatan beserta seluruh stafnya di Ujung Pandang.
- Kepala Dinas Kesehatan Kotamadya Ujung Pandang beserta seluruh stafnya di Ujung Pandang.
- Kepala Direktorat Sosial Politik Kotamadya Ujung Pandang beserta seluruh stafnya di Ujung Pandang.
- Pimpinan PT. Caraka Tirta Ujung Pandang beserta stafnya di Ujung Pandang.
- Pimpinan PT. Pusdikari Rabaport Ujung Pandang beserta karyawannya di Ujung Pandang.
- Pimpinan PT. Marco Piposs Ujung Pandang beserta karyawannya di Ujung Pandang.
- Seluruh Staf dan karyawan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kemudahan-kemudahan dalam pelayanan administrasi masa studi penulis.
- Teman-teman peserta kepaniteraan klinik pada Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Kedokteran Pencegahan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Semua pihak yang telah membantu kami dalam penyelesaian penulisan paper ini.

Semoga jasa-jasa dan budi baik yang telah disumbangkan kepada penulis mendapat berkah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa didalam penulisan paper ini masih banyak kekurangan-kekurangan dan jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan, saran serta kritik yang bersifat membangun.

Semoga paper ini dapat bermanfaat bagi para pembaca untuk pengembangan Ilmu pengetahuan. Amien

W a s s a l a m

P e n u l i s .

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
RINGKASAN	xi
B A B I. PENDAHULUAN :	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Batasan Topik	5
D. Tujuan Penulisan	5
E. Metode Penulisan	5
B A B II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
1. Geografis dan Lokasi Pabrik	6
2. Sejarah Singkat	6
3. Proses Produksi	8
4. Struktur Organisasi dan Personal	9
B A B III. STUDI KEPUSTAKAAN	
A. Tinjauan Umum KB. di Indonesia	17
1. Sejarah KB. di Indonesia	17
2. Pengertian Keluarga Berencana	17
3. Latar Belakang dan Tujuan KB.	18
B. Tenaga Kerja Wanita	19

	C. Produktivitas Kerja	21
	D. Kepuasan Kerja	23
B A B	IV. KERANGKA KONSEPTUAL	25
B A B	V. METODOLOGI	
	A. Tahap Persiapan	28
	B. Tahap Perencanaan	29
	C. Tahap Pelaksanaan	32
B A B	VI. HASIL PENELITIAN	34
B A B	VII. PEMBAHASAN MASALAH, MASALAH YANG DITEMU- KAN DAN CARA MENGATASI MASALAH	
	A. Pembahasan Masalah	43
	B. Masalah Yang Ditemukan	44
	C. Cara Mengatasi Masalah	44
B A B	VIII. DISKUSI	46
B A B	IX. KESIMPULAN dan SARAN-SARAN	
	A. Kesimpulan	48
	B. Saran-saran	48

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PERTANYAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hubungan keikutsertaan ber KB karyawanati PUS dengan produktivitas kerja di PT. Caraka Tirta Ujung Pandang, Maret 1990.	36.
Tabel 2.	Hubungan Keikutsertaan ber KB karyawanati PUS dengan produktivitas kerja di PT. Marco Piposs Ujung Pandang, Maret 1990.	37.
Tabel 3.	Hubungan keikutsertaan ber KB karyawanati PUS dengan produktivitas kerja di PT. Pusdikari Rabaport Ujung Pandang, Maret 1990.	38.
Tabel 4.	Hubungan keikutsertaan ber KB karyawanati PUS dengan kepuasan kerja di PT. Caraka Tirta Ujung Pandang, Maret 1990.	39.
Tabel 5.	Hubungan keikutsertaan ber KB karyawanati PUS dengan kepuasan kerja di PT. Marco Piposs Ujung Pandang, Maret 1990.	40.
Tabel 6.	Hubungan keikutsertaan ber KB karyawanati PUS dengan kepuasan kerja di PT. Pusdikari Rabaport Ujung Pandang, Maret 1990	41.
Tabel 7.	Jenis kontrasepsi yang digunakan akseptor KB di PT. Caraka Tirta, PT. Pusdikari Rabaport, PT. Marco Piposs Ujung Pandang, Maret 1990.	42.

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka konseptual27.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Tabulasi induk hasil penelitian lapangan di-PT. Caraka Tirta Ujung Pandang, Maret 1990 .
- Lampiran 2. Tabulasi induk hasil penelitian lapangan di-PT. Pusedikari Rabaport Ujung Pandang, Maret 1990.
- Lampiran 3. Tabulasi induk hasil penelitian lapangan di-PT. Marco Piposs Ujung Pandang, Maret 1990.
- Lampiran 4. Skema proses produksi unit elektronika PT. Caraka Tirta Ujung Pandang, Maret 1990.
- Lampiran 5. Struktur organisasi PT. Caraka Tirta Ujung-Pandang, Maret 1990.
- Lampiran 6. Struktur organisasi PT. Marco Piposs Ujung-Pandang, Maret 1990.
- Lampiran 7. Skema proses pembekuan udang di PT. Marco Pi-poss Ujung Pandang, Maret 1990.

RINGKASAN

Pembangunan yang sedang dihadapi negara-negara berkembang tidak terlepas dari masalah pembangunan manusia di bidang kesehatan. Masalah utama yang sampai saat ini dihadapi adalah meledaknya pertumbuhan penduduk yang tidak diikuti perbaikan tingkat kesehatan dan kesejahteraan penduduk. Dan Indonesia yang termasuk negara berkembang tidak terlepas dari masalah tersebut diatas.

Program Keluarga Berencana Nasional yang sedang digalakkan pada hakekatnya untuk meningkatkan kesejahteraan melalui usaha penurunan tingkat fertilitas dan mewujudkan Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera (NKKBS).

Perusahaan-perusahaan yang merupakan pusat kegiatan tenaga kerja menjadi sala satu tempat yang strategis dalam pelaksanaan program KB. sehingga perlu diusahakan penanganan programnya secara sistimatis.

Untuk meningkatkan mutu atau kualitas tenaga kerja, tentunya harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya bekal ketrampilan, tingkat gizi dan kesehatan yang baik, agar mampu bekerja produktif. Untuk mencapai suatu produktivitas yang tinggi hanya bila karyawan dapat mencurahkan perhatiannya serta kesungguhannya dalam bekerja. Dan ini dapat terjadi hanya pada diri karyawan yang sehat lagi sejahtera

Sehubungan dengan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah menilai sejauh mana hubungan keikutsertaan karyawan ber KB. dengan produktivitas dan kepu

kepuasan kerja pada perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah "Cross Sectional Study". Dan hipotesa yang diuji yaitu keikutsertaan karyawan ber KB. dihubungkan dengan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Variabel yang diselidiki adalah Produktivitas kerja sebagai variabel terpengaruh dan keikutsertaan ber KB. sebagai variabel pengaruh.

Untuk menentukan keikutsertaan ber KB. bila karyawan ti. PUS yang sedang menggunakan sala satu cara kontrasepsi. Produktivitas dan kepuasan kerja ditentukan berdasarkan hasil pertanyaan memakai daftar pertanyaan yang ada serta melalui obserpasi.

Produktivitas kerja tinggi bila hasil kerja karyawan lebih besar dari rata-rata hasil kerja seluruh responden di perusahaan tersebut. Produktivitas kerja rendah bila sebaliknya dari pernyataan tersebut diatas. Tentang kepuasan kerja yaitu puas bila memperoleh skor lebih besar dari 60 % dari skor tentang kepuasan kerja yang meliputi sistim kerja, pendapatan dan pelayanan kesehatan / KB. Dan tidak puas bila memperoleh skor lebih kecil dari 60 % dari skor tentang kepuasan kerja.

Pemilihan tempat penelitian dilakukan dengan pertimbangan tertentu dimana perusahaan tempat penelitian ditentukan atas petunjuk staf dosen Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Kedokteran Pencegahan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Atas pertimbangan, lokasi

lokasi penelitian didaerah Kotamadya Ujung Pandang.

Populasi penelitian ialah PUS wanita yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang unit produksinya dapat edfukur untuk masing-masing karyawan, sementara populasi Sasaran adalah karyawati PUS pada perusahaan tempat penelitian. Besarnya sampel adalah seluruh PUS pada perusahaan yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan wawancara dengan responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan untuk mengetahui karakteristik karyawati, keikutsertaannya dalam ber KB. dan tingkat kepuasan kerja. Pengukuran out put kerja dengan observasi (data primer). Data sekunder diperoleh dari kantor/perusahaan yang kami teliti.

Data yang diperoleh diolah secara sederhana dengan manual dan kalkulator lalu disajikan dalam bentuk tabel. Analisa statistik yang digunakan untuk menguji hipotesa ialah test "Chi-Square" dengan confidence level yang dipilih 90 % (alpha 0,1).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penyajian hipotesa adalah adanya hubungan bermakna antara keikutsertaan karyawati dalam ber KB. dengan produktivitas dan kepuasan kerja.

Paper ini diakhiri dengan kesimpulan dan saran.

BAB I

PENDAHULUAN



A. LATAR BELAKANG MASALAH

Program Keluarga Berencana Nasional pada hakekatnya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui usaha penurunan tingkat fertilitas dan mewujudkan Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera (NKKBS).

Untuk mencapai tujuan kuantitatif dan kualitatif program KB Nasional yang secara operasional adalah menurunkan tingkat kelahiran kasar dari 28,7 per 1.000 penduduk pada tahun 1988 menjadi 22 per 1.000 penduduk pada tahun 1990. Agar tercapainya tujuan tersebut, maka usaha - usaha untuk mensukseskan Keluarga Berencana harus ditangani secara terpadu dan menyeluruh serta mencakup sasaran segenap lapisan masyarakat. Dengan sendirinya tanggung jawab pelaksanaan program KB merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, sektor-sektor swasta dan masyarakat secara keseluruhan.

Perusahaan-perusahaan yang merupakan pusat kegiatan tenaga kerja dan biasanya sudah terorganisir dengan baik menjadi salah satu tempat yang strategis didalam pelaksanaan program Keluarga Berencana, sehingga perlu diusahakan penanganan programnya secara sistimatis.

Ada suatu asumsi dasar bahwa karyawan yang mempunyai sedikit anak jauh lebih muda dalam meningkatkan kesejahteraan dibandingkan dengan karyawan yang beranak banyak dan

disisi lain terdapat kecenderungan bahwa karyawan dengan anak sedikit secara ekonomis psikologis akan meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya karyawan yang mempunyai anak banyak akan sulit untuk meningkatkan kesejahteraan keluarganya sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena sering tidak hadir akibat banyaknya persoalan yang timbul oleh karena banyaknya anak. Dengan sendirinya Program Keluarga Berencana yang sudah dijalankan diharapkan merupakan salah satu cara untuk memperkecil ketidakhadiran atau absensi karyawan sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Upaya untuk meningkatkan peran serta masyarakat dan perusahaan dalam melaksanakan program KB. telah dimulai sejak tahun 1976. Usaha ini dari tahun ke tahun makin ditingkatkan, ini terbukti dengan dikeluarkannya SKB. tahun 1984 antara Menteri Tenaga Kerja, Ketua Umum FBSI., Ketua Umum Puspi Kadin dan Kepala BKRBN. Pusat. Dengan SKB. ini setiap perusahaan harus melaksanakan pelayanan KB. di perusahaannya. Ditingkat Propinsi keputusan ini lebih diperkuat lagi oleh SK. Gubernur.

Khusus untuk Sulawesi Selatan, Bapak Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan telah mengeluarkan instruksi Nomor 42/I/1986 tanggal 21 Januari 1986 tentang intensifikasi dan ekstensifikasi pelaksanaan program KB. Nasional, yang antara lain ditujukan kepada para kepala Instansi dan Pimpinan organisasi kemasyarakatan untuk dapat

mengusahakan setiap karyawan yang ada dilingkungannya khususnya yang belum menjadi peserta KB. dan memenuhi syarat untuk itu, kiranya diupayakan untuk menjadi peserta KB. dan sekaligus menjadi motivator dilingkungannya masing-masing. Atas dasar instruksi tersebut, maka program KB. di Sulawesi Selatan telah memasuki lingkungan perusahaan.

Dalam tahun-tahun mendatang untuk meningkatkan mutu atau kualitas tenaga kerja, baik tenaga kerja pria maupun wanita tentunya harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya bekal ketrampilan, tingkat gizi dan kesehatan yang baik, agar mampu bekerja produktif.

Oleh karena itu upaya kesehatan yang ditujukan untuk angkatan kerja tersebut perlu mendapat perhatian yang memadai sehingga mereka lebih produktif dan pada akhirnya akan mampu menunjang sumber daya pembiayaan untuk kesehatan. 1)

Khususnya tenaga kerja wanita, selain sebagai ibu rumah tangga yang baik untuk keluarga, dilain pihak juga dituntut meningkatkan produktivitas kerjanya. Suatu produktivitas yang tinggi hanya dapat dicapai bila karyawan dapat mencurahkan perhatiannya serta kesungguhannya dalam bekerja. Dan ini dapat terjadi hanya pada diri karyawan yang sehat dan sejahtera.

Untuk mencapai hal tersebut, maka program KB. telah mengupayakan Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera (NKKBS). Dengan keluarga kecil bahagia dan sejahtera ini diharapkan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan.

1) Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Sistem Kesehatan Nasional, Jakarta 1982, hal. 18.

B. PERUMUSAN MASALAH

Masalah yang berkaitan dengan produktivitas dan kepuasan kerja banyak ditentukan oleh tenaga kerja itu sendiri antara lain kesejahteraan dan kesehatan tenaga kerja sangat menentukan.

Khususnya bagi tenaga kerja wanita faktor reproduksi yakni proses hamil dan melahirkan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Keluarga berencana salah satu alternatif yang dipikirkan bisa mengatasi masalah tersebut. Dengan ber KB akan tercipta Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera. Tenaga kerja yang sehat dan sejahtera akan meningkat produktivitas kerjanya.

Beberapa hal yang berkaitan dengan pelaksanaan KB di perusahaan antara lain :

- a. Pertimbangan pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan pada pelaksanaan program KB di perusahaan.
- b. Dukungan untuk terus meningkatkan jumlah karyawan perusahaan untuk ber KB.
- c. Dengan tidak ikutnya karyawan ber KB akan meningkatkan jumlah rata-rata angka ketidakhadiran ditempat kerja.
- d. Tidak ikutnya karyawan dalam ber KB akan mengakibatkan output produksi / pekerja menurun.
- e. Ketidaktahuan karyawan akan arti dan makna ber KB merupakan salah satu hambatan dalam meningkatkan jumlah peserta KB.

C. BATASAN TOPIK

Dalam hal pelaksanaan KB. diperusahaan dan hubungannya dengan produktivitas dan kepuasan kerja merupakan suatu masalah yang luas dan kompleks. Oleh karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini dibatasi pada hubungan KB. dengan produktivitas dan kepuasan kerja di perusahaan.

D. TUJUAN PENULISAN

1. Sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian dokter di Laboratorium Ilmu Kesehatan dan Ilmu Kedokteran Pencegahan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Ujung Pandang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan serta manfaat program KB. di perusahaan dan hubungannya dengan produktivitas dan kepuasan kerja.
3. Sebagai bahan bacaan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti berikutnya.

E. METODE PENELITIAN

1. Tinjauan kepustakaan.
2. Konsultasi dengan pembimbing dan pengarah serta seluruh staf dosen Laboratorium IKM dan IKP Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Ujung Pandang.
3. Seminar dan diskusi pada Laboratorium IKM dan IKP Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Ujung Pandang.
4. Survei lapangan.

BAB II

GAMBARAN UMUM PT. CARAKA TIRTA UJUNG PANDANG DAN PT. PUSDI KARIRABA P. UJUNG PANDANG. SERTA PT. MARCO UJUNG PANDANG.

A. PT. CARAKA TIRTA UJUNG PANDANG.

1. Geografis dan Lokasi Pabrik

PT. Caraka Tirta terletak pada jalan Tol km. 12, tepatnya di Desa Bulurokeng, Kecamatan Biringkanaya Kota-madya Ujung Pandang.

Kompleks pabrik mempunyai luas tanah beserta bangunan pabrik di atasnya kira-kira 21.909 m² dengan batas-batas sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Jalan perbatasan Tol.
- Sebelah Barat : Pabrik Kacang Telur.
- Sebelah Selatan : Perkebunan milik rakyat.
- Sebelah Timur : Perkebunan milik rakyat.

2. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Carak Tirta U. Pandang .

PT. Caraka Tirta cabang Ujung Pandang didirikan berdasarkan Akta Notaris No. 28 pada hari Selasa tanggal 9 bulan May tahun 1978 dihadapan Ny. Darwani Sidi Bakaroeeddin-SH. Dengan pengurus :

1. MOCHTAR PITOYO sebagai Direktur Utama.
2. BETTY AGUSTIN HANAFI sebagai Direktur.
3. NELLY TENGGRIANI sebagai Komisaris Utama.

Modal mula-mula berdirinya perusahaan ini sebesar -

sebesar Rp. 20.000.000,- berkedudukan di Jakarta dengan cabang atau perwakilan-perwakilan ditempat lain yang dianggap perlu.

Dasar hukum yang turut memperkuat usaha pendirian PT. Caraka Tirta cabang Ujung Pandang yaitu :

1. Rekomendasi Kepala Dinas Perindustrian Kotamadya - Ujung Pandang tanggal 27 November 1984 No. 464/Al/1811/XI/84.
2. Akte Notaris No 29 tanggal 9 Mei 1978 di Ujung - Pandang.

Dan yang diangkat sebagai pimpinan cabang yang berkedudukan di Ujung Pandang adalah H.M. DG. SIBALI yang bergerak dalam bidang Expedisi Muatan Kapal Laut. Pada tahun 1978 sampai dengan tahun 1981 perusahaan ini menambah kegiatannya sebagai :

1. Distributor semen Cap Tiga Roda.
2. Distributor kabel telekomunikasi Merk SUPPEY.
3. Distributor Mesin Disel GENSET.
4. Distributor Mesin Engine Merk MEQU.
5. Pada tahun 1981 sebagai kontraktor kerja sama dengan PT. Pembina GALINDRA.

Pada tahun 1984/1985 memisahkan diri dari PT. Pembina GALINDRA, untuk mendirikan sebuah pabrik perakitan Elektronika dan Industri Meubel yang berlokasi di jalan Tol KM 12 Kelurahan Bulu Rokeng, Kecamatan Biring Kanaya Kota Madya-Ujung Pandang, yang bertujuan untuk ikut berpartisipasi :

dalam pembangunan Nasional, khususnya daerah Sulawesi Selatan sebagai salah satu pusat pengembangan Industri.

PT. Caraka Tirta cabang Ujung Pandang terdiri dari 2 (dua) Unit yaitu :

1. Unit Elektronika.
2. Unit Perkayuan dan Kerang-kerangan.

3. Proses Produksi (Unit Elektronika) :

Bahan baku berupa komponen televisi diperoleh dari luar negeri. Komponen yang didatangkan biasanya disertai dengan petunjuk pelaksanaan untuk setiap satu komponen. Kemudian penyelesaiannya dikerjakan secara bertahap dimulai dari;

- Tahap Man PCB.; Disini dilakukan pemasangan komponen pada PCB. berdasarkan petunjuk perseorangan yang ada.
- Pre Assy; Dikerjakan semua selain Man PCB. misalnya pemasangan Selektor PCB., VR. Kontrol PCB., Reguilator PCB. dan lain-lain.
- Trabell Sutting; Disini untuk pertama kali mencoba melakukan PCB. lengkap tadi, ditest volumenya, warnanya, maupun kontrasnya.
- Repair; PCB. lengkap tadi yang tidak lulus test kembali ke Repair untuk diperbaiki. Sedangkan yang lulus menuju ke bagian Joint.
- Joint; Disini Man PCB. dimasukkan pada kabinet yang sudah lengkap dengan CRT. dan Panelnya.
- A Justman; Disini dikerjakan atau disetel kepekaan pen -

pendengaran, pembatasan sinar dan lain-lain.

- Final Test; Dilakukan pemeriksaan tentang mutu gambar, mutu suara, dan tahan guncangan.
- Light Test Rack; Disini dinyalakan minimal 3 kali 8 jam.
- Quisi; Ini merupakan wakil dari konsumen dimana disini di periksa lebih teliti lagi dibanding Final Test.
- Packing; Sebelum di packing dilakukan polis ulang bagian mana yang tergores, dipasang asesorinya maupun labelnya.

Skema proses produksi dapat dilihat pada lampiran 4.

Banyaknya produksi televisi tergantung kondisi pemasaran, namun demikian rata-rata produksi per hari sebanyak 50 buah televisi.

4. Struktur Organisasi dan Personal

PT. Caraka Tirta cabang Ujung Pandang dipimpin oleh seorang pimpinan cabang dengan struktur organisasinya sebagai yang terlihat pada lampiran 5. Keseluruhan karyawan perusahaan berjumlah 169 orang yang terdiri dari 63 orang karyawan wanita dan 106 orang karyawan pria dengan rincian sebagai berikut :

DAFTAR KARYAWAN PT. CARAKA TIRTA CABANG UJUNG PANDANG

Keadaan Personalia Pada Bulan Maret 1990.

Jumlah Karyawan / Karyawati Unit Industri Sebagai Berikut

BAGIAN	LAKI	WANITA
1. U M U M	8	-
2. PERSONALIA	2	2
3. AKUNTANSI / KEUANGAN	1	5
4. PEMBELIAN	2	1
5. KEAMANAN	10	-
6. ELEKTRONIKA	15	40
7. PERKAYHAN	64	12
8. MAINTENANCE	2	-
9. PERSEDIAAN	2	3
J U M L A H	106	63



B. PT. PUSDIKARI RABAPORT UJUNG PANDANG.

1. Geografis dan Lokasi Pabrik

PT. Pusedikari Rabaport terletak di jalan Bajiminasa-
No 1 Ujung Pandang dalam wilayah Kelurahan Sambung Jawa ,
Kecamatan Marajang.

Luas kompleks perusahaan 22850 meter persegi serta
luas bangunan 7080 meter persegi dengan batas-batas seba-
gai berikut :

- Sebelah Utara : Jalan Bajiminasa.
- Sebelah Barat : Gudang PT. PP. Berdikari.
- Sebelah Timur : Gedung SD. Cenderawasih.
- Sebelah Selatan : Jalan Baji Pa' mai.

2. Sejarah Singkat Perusahaan.

Perusahaan ini diresmikan oleh Bapak Menteri Kopera-
si / Kabulog Bustanil Arifin SH. dengan nama PT. Pusedikari
Rabaport pada tanggal 18 Januari 1988 bertepatan dengan
ekspor perdana perusahaan ini. Sebelumnya perusahaan ber-
gerak dalam produksi minyak kelapa. Karena kurang berhasil
maka oleh bapak Bustanil Arifin SH. sebagai caretaker PT.
PP. Berdikari mengalihkan kegiatan perusahaan ini dari pab-
rik minyak menjadi pabrik meubel rotan / bambu.

3. Proses Pengolahan

Proses pengolahan menggunakan sistim ban berjalan de-
ngan urutan sebagai berikut :

- Polestock; Tempat penampungan rotan, yaitu menerima, me -

menimbang, menjemur, mengukur, memilih sesuai jenis dan memotong.

- Part Preparation (penyediaan bagian-bagian meubel).
- Framing; Menyusun bagian-bagian rangka / dekor.
- First Sanding; Mengamplas.
- Binding; Mengikat.
- Weaving; Membuat anyaman.
- Rtouch; Bila kurang halus didumpul dan di amplas kembali
- Finishing; Barang yang sudah jadi didiko lalu dimasukan kekarton untuk di packing kemudian diangkut ke pelabuhan

4. Pelayanan Kesehatan / Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan menyediakan Klinik kesehatan yang dilayani oleh seorang dokter dan seorang perawat.

Karyawan diasuransikan oleh perusahaan pada Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) untuk 3 macam program ASTEK yaitu :

1. Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK.).
2. Asuransi Tunjangan Hari Tua (THT).
3. Asuransi Kematian (AK.).

Perusahaan menyediakan fasilitas olah raga bagi karyawan berupa bola volley, bola kaki, bulutangkis, takraw, tenis meja, catur dan senam kesegaran jasmani. . kegiatan olah raga dilakukan dua kali seminggu.

Selain itu karyawan diberi tunjangan makan Rp. 500.- per hari.

5. Keadaan Personal

Jumlah karyawan seluruhnya 397 orang yang terdiri da

dari karyawan laki-laki 276 orang serta karyawan wanita 121 orang. Dari jumlah ini 53 orang karyawan bulanan serta 344 orang karyawan harian. Perinciannya lebih jelas pada tabel berikut ini:

B A G I A N	O R A N G
1. PARTS PREPARATION I	11
2. PARTS PREPARATION II	46
3. F R A M I N G	43
4. W W. MACHINE	12
5. W W. ASSEMBLING	14
6. BAMBO PROCESSING	5
7. FIRST SANDING	44
8. BINDING WEAVING	29
9. R E T B U C H	32
10. F I N I S H I N G	26
11. PACKING AND LOADING	15
12. RESEARCH DEVELOPMEN	8
13. P O I E S T O C K	8
14. MAINTANANCE	8
15. PRODN PLANNING	6
16. ACCOUNTING	5
17. GEN. ADMINISTRATION	25
J U M L A H	397

B. PT. MARCO PIPOSS UJUNG PANDANG

1. Geografis dan Lokasi Pabrik.

PT. Marco Piposs Ujung Pandang terletak disebelah selatan dari pusat kota tepatnya di Jalan Dahlia Kelurahan Matoangin, Kecamatan Mariso Kotamadya Ujung Pandang.

Luas tanah beserta bangunan di atasnya kira-kira 2.206 meter persegi, dimana berbatasan dengan :

- Sebelah Timur dengan : Jalan Dahlia.
- Sebelah Barat dengan : Tepi laut.
- Sebelah Utara dengan : Rumah penduduk.
- Sebelah Selatan dengan : Rumah penduduk.

2. Sejarah Singkat Perusahaan.

PT. Marco Piposs Ujung Pandang didirikan pada tanggal 27 April 1979 dengan akte notaris Hasan Zaini, SH Nomor 83 dan dirubah dengan akte perbaikan Nomor 9 tanggal 3 September 1979 dengan nama PT. Makasar Cold Storage Limited, yang kemudian dirubah lagi sesuai akte Nomor 121 tanggal 13 Desember 1982 dari notaris yang sama, menjadi PT. Marco Piposs Ujung Pandang.

Perusahaan ini didirikan dalam rangka penanaman modal dalam negeri dan telah mendapat surat persetujuan tetap penanaman modal dibidang pendinginan sayuran, buah-buahan, udang dan jenis binatang laut lainnya.

Sesuai dengan anggaran dasar jumlah modal saham sebesar Rp. 300.000.000,- yang terbagi dalam 3.000. lembar saham masing-masing nominal Rp. 100.000,- per lembar saham

3. Proses Pengolahan.

Proses pengolahan melalui urutan sebagai berikut

- Pengumpulan Bahan Baku:

Udang yang akan dibekukan dibeli dalam keadaan segar dari petani tambak atau petani tambak langsung menjual ke cold storage.

- Penyortiran:

Udang yang dibeli sebelum masuk, dalam cold storage terlebih dahulu disortir untuk memperoleh udang sesuai dengan klasifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

- Timbangan pembelian:

Udang yang dibeli kemudian ditimbang untuk mengetahui berat dan harga pembelian.

- Processing:

Udang dibawah keruangan processing untuk pembersihan dan diklasifikasikan menurut jenis dan harga pembeliannya juga ukuran yang ditentukan.

- Pencucian:

Udang yang telah dicuci dengan air, ditimbang kemudian dicuci sekali lagi.

- Pembekuan:

Udang yang telah dicuci dimasukkan kedalam Contact Freezer untuk dibekukan.

- Pengepakan:

Sesudah udang beku, dimasukkan kedalam umer kemudian dipak dalam master karton.

- Penyimpanan dalam Cold Storage:

Udang yang telah dipak dimasukkan kedalam ruang Cold Storage untuk menunggu di ekspor.

4. Struktur Organisasi.

Untuk memperlancar kegiatan administrasi, maka struktur organisasi PT. Marco Piposs Ujung Pandang adalah sebagai berikut :

Direktur mempunyai beberapa orang staf ahli dan membawahi beberapa orang manajer, yang kemudian setiap manajer membawahi Kepala-kepala Bahagian, yang susunannya sebagai berikut:

- Manajer Perdagangan; Membawahi :
 - Bahagian Pembelian.
 - Bahagian Penerimaan.
 - Bahagian Penjualan.
- Manejer Produksi; Membawahi :
 - Bahagian Mesin.
 - Bahagian Pengolahan Data
 - Bahagian Prosessing.
 - Bahagian Pertambakan.
- Manejer Keuangan; Membawahi :
 - Bahagian Kasir.
- Manejer Acconting; Membawahi:
 - Bahagian Pembukuan.
 - Bahagian Perpajakan.
- Manejer Administrasi; Membawahi :
 - Bahagian Umum.
 - Bahagian Gudang.
 - Bahagian Kenderaan.

BAB III

STUDI KEPUSTAKAAN

A. TINJAUAN UMUM KELUARGA BERENCANA DI INDONESIA

1. Sejarah KB di Indonesia

Kegiatan program KB di Indonesia mulai dirintis pada tahun 1957 dengan didirikannya Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) oleh Pemerintah atas inisiatif swasta. Menjelang pelaksanaan Repelita I, dibentuk Lembaga Keluarga Berencana Nasional (LKBN) oleh Pemerintah, kemudian dirubah menjadi Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) tahun 1970, dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Di Sulawesi Selatan KB mulai dirintis pada tanggal 1 April 1974 dengan berdirinya Perkumpulan Keluarga Berencana Sulawesi Selatan.

2. Pengertian Keluarga Berencana

Keluarga Berencana adalah penggunaan cara-cara fertilitas untuk membantu seseorang individu atau sesuatu keluarga mencapai tujuan tertentu umpamanya menunda kelahiran dan mengakhiri fertilitas setelah tercapai jumlah anak yang diinginkan. 2)

Keluarga Berencana adalah usaha mengatur banyaknya kehamilan untuk memperbaiki kesejahteraan (keadaan kesehatan dan ekonomi) keluarga dan bangsa pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. 3)

2) Abdul Bari Saifuddin: Kependudukan dan Keluarga Berencana, Ilmu Kebidanan, Yayasan Bina Pustaka, Jakarta, 1981, halaman 871.

3) Shelly Jubhari: Kependudukan dan Keluarga Berencana, Kuliah Obsgin, Ujung Pandang.

3. Latar Belakang dan Tujuan Keluarga Berencana

a. Latar Belakang Timbulnya KB

Timbulnya program KB disebabkan antara lain oleh hal-hal sebagai berikut :

- Pertambahan jumlah penduduk yang besar, saat ini Indonesia menduduki tempat ke 5 di Dunia.
- Faktor sosial, ekonomi dan budaya dimana Indonesia termasuk negara berkembang dengan pendapatan perkapita yang relatif masih rendah.
- Kesehatan keluarga, membantu mencegah kehamilan bagi wanita dengan resiko tinggi.

b. Tujuan Keluarga Berencana

- Tujuan Umum

1. Pencegahan kehamilan dengan maksud membatasi jumlah anak dan menjarangkan kehamilan.
2. Menanggulangi kemandulan.
3. Pendidikan kesejahteraan keluarga, seperti nasehat dan bimbingan perkawinan.

- Tujuan Khusus

1. Untuk meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan ibu, anak dan keluarga pada khususnya.
2. Untuk meningkatkan taraf hidup rakyat, dengan cara menurunkan angka kelahiran sehingga pertambahan penduduk tidak melebihi kemampuan negara untuk menaikkan produksi

B. TENAGA KERJA WANITA

Tenaga kerja wanita makin hari makin banyak jumlahnya dan disertai dengan berkembangnya lapangan kerja baru. Dahulu pekerjaan-pekerjaan kaum wanita di perusahaan adalah dibagian resepsionis, sekretaris, juru tik, juru kepustakaan atau sebagai pemetik daun teh, sedangkan sekarang sudah begitu maju misalnya dalam sektor pariwisata mereka sebagai pramuria, pramuwisata dan lain-lain. Hal ini memberikan aspek-aspek baru dalam kehidupan tenaga kerja wanita.

Adanya perbedaan-perbedaan diantara tenaga kerja wanita dan pria meliputi segi-segi sebagai berikut :

1. Fisik, yaitu ukuran dan kekuatan tubuh.
2. Biologis, yaitu adanya haid, kehamilan, menopause pada wanita.
3. Sosial kulturil, yaitu akibat kedudukan wanita sebagai ibu dalam rumah tangga dan tradisi-tradisi sebagai pencerminan kebudayaan.

Secara fisik, ukuran tubuh dan kekuatan otot dari tenaga kerja wanita relatif kurang jika dibandingkan dengan laki-laki, hal ini disebabkan oleh karena pengaruh hormonal yang berbeda pada laki-laki dan wanita. Hormon - hormon kewanitaannya menyebabkan fisik wanita lebih halus, pertumbuhan perlengkapan tubuh kewanitaannya dan jaringan lemak ditempat-tempat dari tubuh yang pria tidak mempunyainya.

Kehamilan normal sampai 6 minggu sebelum persalinan bukan suatu alasan wanita tidak dapat bekerja, selama pekerjaan cukup ringan dan dijamin tidak ada gangguan bagi kese-

kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan.

Undang-undang kerja mewajibkan cuti hamil selama tiga bulan, dimulai satu setengah bulan sebelum persalinan dan satu setengah bulan sesudahnya. Bila terjadi masa infus tidak normal, maka dengan cuti sakit dari dokter tenaga kerja bersangkutan dapat memperpanjang istirahatnya.

Selain beban pekerjaan, seorang tenaga kerja wanita menjadi ibu dalam rumah tangga dibebani oleh tugas-tugas di rumahnya yang tidak sedikit, makanan keluarga, pendidikan anak-anak, pakaian suami dan anak-anak yang merupakan pekerjaan rutin dan terus menerus. Faktor-faktor fisik, biologis dan sosial dari tenaga kerja wanita dapat berakibat ketidakhadiran yang lebih besar dan berarti berkurangnya produktivitas kerja.

Saat ini, Keluarga Berencana yang menjarangkan serta mengurangi jumlah kehamilan sangat membantu tenaga kerja wanita untuk lebih dedikasi kepada pekerjaannya dan lebih produktif. Keluarga Berencana yang diterapkan oleh tenaga kerja wanita memberikan keuntungan sebagai berikut:

1. Keadaan fisik dan jasmani, termasuk kecantikan, dapat dipelihara.
2. Karier kerja dapat lebih dijamin mengingat kemungkinan dedikasi lebih baik dan lebih banyak.
3. Pembinaan keluarga lebih dapat dilaksanakan.
4. Kepandaian merencanakan kehidupan dan penghidupan lebih baik.

C. Produktivitas Kerja

Tujuan pembangunan adalah untuk meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan seluruh rakyat yang lebih adil dan merata, serta meletakkan landasan bagi pembangunan tahap selanjutnya. (GBHN TAP No. II/MPR/1983)

Untuk tujuan tersebut perlu diusahakan pendaya gunaan semua sumber daya yang tersedia, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang ada seefektif dan seefisien mungkin. Dengan kata lain, perlunya peningkatan produktivitas disegala bidang.

Produktifitas adalah faktor penggerak dan dianggap sebagai kunci untuk menuju keberhasilan pencapaian pembangunan.

Salah satu modal dasar pembangunan nasional kita adalah penduduk dalam jumlah yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan disegala bidang.

Perkataan "Apabila" dalam konteks penduduk sebagai modal dasar, inilah sebenarnya makna Produktivitas Tenaga Kerja, sebab tanpa kemampuan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia, maka penduduk dalam jumlah yang besar tersebut akan merupakan hambatan potensial yang akan menjadi beban pembangunan. 4)

4) Departemen Tenaga Kerja Kantor Wilayah Propinsi Sulawesi Selatan, Pengantar Produktivitas, Ujung-Pandang 1989, hal 1.

Produktivitas itu penting, karena dapat meningkatkan hasil yang di peroleh dengan memanfaatkan sumber daya yang terbatas. Bagi perusahaan peningkatan perusahaan akan memperoleh kenaikan hasil dan atau penghematan faktor - faktor produksi yang digunakan sehingga memungkinkan untuk mengusahaan kelestarian dan pengembangan perusahaan . . . peningkatan produktivitas bagi perusahaan yang akan dapat memperkuat daya saing.

Ada beberapa pengertian tentang produktivitas antara lain :

- a. Secara filosofis produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Secara teknis produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya . . . yang dipergunakan- (input).
- c. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.
- d. Produktivitas diartikan pula sebagai ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber.

Peningkatan produktivitas dapat berarti peningkatan hasil yang dicapai dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Hal tersebut akan memberikan sumbangan yang besar dalam pertumbuhan ekonomi nasional yang kuat.

Peningkatan produktivitas dapat mempengaruhi kenaikan taraf hidup oleh karena jika upah meningkat maka dana yang tersedia untuk membiayai kebutuhan hidup akan naik.

D. KEPUASAN KERJA

Karyawan melakukan suatu kegiatan ingin memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan hanya dari segi finansial yang diterima tetapi juga pengakuan prestasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja sendiri berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan perlu dimiliki oleh setiap pekerja sehingga dapat mendorong timbulnya loyalitas, disiplin, partisipasi dan prestasi yang akhirnya diharapkan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kepuasan kerja sendiri banyak dipengaruhi antara lain sifat hubungan kerja antara atasan dan karyawan, lingkungan kerja, sugesti dari rekan sekerja, kedudukan/posisi jabatan, jaminan finansial dan mutu kepemimpinan.

Bahwa dikatakan Discrepancy yang positif (perasaan lebih puas), apabila yang diperoleh lebih besar dari pada . . .

yang diinginkan. Sedangkan Discrepancy yang negatif (perasaan ketidakpuasan), apabila kenyataan yang dirasakan di bawah standard minimum. (Discrepancy / Porter theory) .
Sedangkan Equity theory / Adams theory mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak tergantung apakah dirasakan ada keadilan atau tidak terhadap suatu situasi. Perbandingannya dapat berupa orang lain yang setingkat dan lain-lain. Menurut teori ini karyawan akan membandingkan ratio input-output dirinya dengan orang lain. Bila perbandingannya tidak seimbang dan merugikan akan timbul ketidakpuasan.

BAB IV

KERANGKA KONSEPSUAL



Berdasarkan pada tinjauan kepustakaan serta maksud dan tujuan penelitian maka dapat ditemukan beberapa faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan Keluarga Berencana dan hubungannya dengan produktivitas dan kepuasan kerja di perusahaan yang akan diteliti yaitu :

1. Program KB perusahaan adalah program keluarga berencana di perusahaan yang pelaksanaannya berdasarkan SK Gubernur, BKKBN dan Depnaker.

2. Perusahaan adalah perusahaan yang mempekerjakan PUS wanita dengan unit produksinya dapat diukur untuk masing-masing karyawan.

3. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya atau pengorbanan (in put) yang dipergunakan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

a. Motivasi kerja.

Motivasi kerja ialah suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya. Motivasi sendiri dipengaruhi atau berhubungan dengan kepuasan kerja, kesejahteraan pekerja.

b. Ketrampilan kerja.

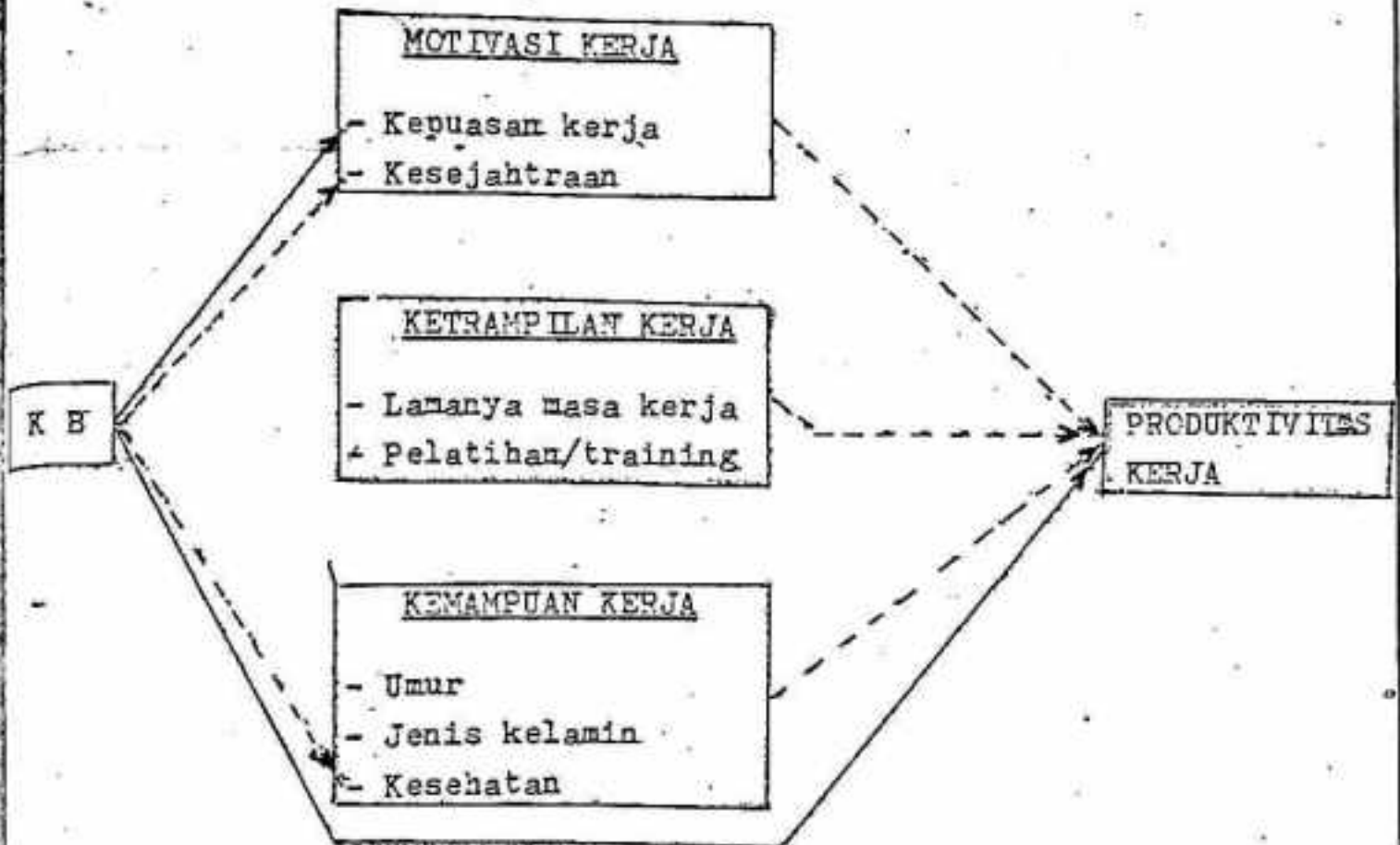
Orang menjadi terampil karena mempunyai kecakapan dan pengalaman. Pengalaman bukan hanya ditentukan oleh lamanya masa kerja, tetapi juga tergantung pada pemanfaatan secara sebaik-baiknya selama waktu kerja tersebut. Ketrampilan kerja sendiri selain ditentukan oleh lama masa kerja seorang karyawan juga tergantung pada pernah tidaknya mengikuti latihan atau training.

c. Kemampuan kerja.

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berbeda antara individu yang satu dengan lainnya, baik dalam ukuran waktu maupun tenaga yang digunakan. Kemampuan kerja sangat dipengaruhi atau erat hubungannya faktor umur, jenis kelamin pekerja maupun kondisi kesehatan pekerja pada saat bekerja.

4. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan mendorong timbulnya loyalitas, disiplin, partisipasi dan prestasi yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja sendiri banyak dipengaruhi antara lain oleh sifat hubungan kerja antara atasan dan karyawan, lingkungan kerja, perhatian dari rekan sekerja, kedudukan / jabatan, jaminan finansial dan mutu kepemimpinan

KERANGKA KONSEPSUHL



————— = Garis hubungan analisa.
----- = Garis hubungan proses.

BAB V
METODOLOGI

A. TAHAP PERSIAPAN

1. Penentuan judul.

Judul yang dipilih; " PELAKSANAAN KB DI PERUSAHAAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN KERJA."

2. Bimbingan dan pengarahan dari staf dosen Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Kedokteran Pencegahan Fakultas Kedokteran Universitas Hasnuddin.

3. Tujuan penelitian.

Tujuan Umum :

Untuk mengetahui pelaksanaan KB di perusahaan serta hubungan KB dengan produktivitas dan kepuasan kerja.

Tujuan khusus :

- Untuk mengetahui tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan PUS di perusahaan.
- Untuk mengetahui hubungan keikutsertaan ber KB dengan produktivitas dan kepuasan kerja.

4. Penyusunan hipotesa.

Hipotesa alternatif (H_1) :

- Ada hubungan KB dengan produktivitas kerja.
- Ada hubungan KB dengan kepuasan kerja.

Hipotesa nol (H_0) :

- Tidak ada hubungan KB dengan produktivitas kerja.
- Tidak ada hubungan KB dengan kepuasan kerja.

B. TAHAP PERENCANAAN

1. Penentuan definisi operasional

- a. Perusahaan adalah perusahaan yang mempekerjakan PUS wanita dengan unit produksinya dapat diukur masing-masing karyawan.
- b. PUS adalah wanita usia subur (15 - 45 tahun) yang berstatus kawin.
- c. Akseptor adalah PUS. wanita yang sedang menggunakan salah satu kontrasepsi.
- d. Produksi adalah kegiatan atau proses dimana bahan dirobah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi dengan menggunakan sumber daya yang ada.
- e. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya atau pengorbanan (in put) yang dipergunakan dalam jangka waktu tertentu.
- f. Kepuasan kerja adalah merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang meliputi sistim kerja, pendapatan dan pelayanan kesehatan / KB.
- g. Responden adalah semua karyawati PUS pada perusahaan tempat penelitian.

2. Penentuan kriteria obyektif

- Keikutsertaan ber KB :
 - = Ikut KB bila karyawati PUS yang sedang menggunakan salah satu cara kontrasepsi.
 - = Tidak ikut KB bila sebaliknya dari pernyataan diatas.
- Produktivitas kerja :
 - = Produktivitas kerja tinggi bila hasil kerja karyawan

lebih besar dari rata-rata hasil kerja / target selu-
ruh responden di perusahaan tersebut.

= Produktivitas kerja rendah bila sebaliknya dari per-
nyataan tersebut diatas.

- Kepuasan kerja :

= Puas bila memperoleh skor lebih besar dari 60 % dari
skor tentang kepuasan kerja yang meliputi sistim ker-
ja, pendapatan dan pelayanan kesehatan / KB.

= Tidak puas bila memperoleh skor lebih kecil dari 60%
dari skor tentang kepuasan kerja

3. Metode penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah cross sectional

4. Populasi dan cara pengambilan sampel.

a. Populasi sampel adalah PUS wanita yang bekerja di pe-
rusahaan-perusahaan yang unit produksinya dapat diu-
kur untuk masing-masing karyawan.

b. Populasi sasaran adalah karyawati PUS pada perusahaan

c. Responden adalah karyawati PUS perusahaan yang ter-
pilih sebagai anggota sampel.

d. Cara pengambilan sampel; Sampel responden adalah se-
luruh PUS pada perusahaan yang diteliti (Exhaustive)

5. Cara pengumpulan data.

- Data primer :

- Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara ke-
pada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan
yang telah disediakan untuk mengukur karakteristik

karyawati, keikutsertaannya dalam ber KB dan tingkat kepuasan kerja.

- Pengukuran out put kerja dengan observasi.
- Data sekunder :
 - Data diperoleh dari kantor / perusahaan yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian.

6. Cara analisa data.

Data diolah secara manual dan kalkulator dan disajikan dalam bentuk tabel

7. Cara pengujian hipotesa.

- Hipotesa yang diuji adalah hipotesa nol (H_0).
- Confidence level yang dipilih adalah 90 % ($:\alpha 0,1$)
- Test statistik yang digunakan ialah "Chi-square" atau X^2 test dengan rumus :

$$X^2 = Df \frac{(ad - bc)^2 n}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$

Dengan $Df = (r-1)(c-1)$

Batas penolakan hipotesa :

Hipotesa nol ditolak bila $X^2 > X^2$ standar (2,71)

Dimana $Df = 1$.

Keterangan :

n = Jumlah semua responden.

r = Jumlah baris.

c = Jumlah kolom.

Keterangan contoh tabel :

Variabel terpengaruh Variabel pengaruh	Tinggi.	Rendah	Jumlah
PUS akseptor KB	a	b	a + b
PUS tidak akseptor KB	c	d	c + d
Jumlah	a + c	b + d	n

C. TAHAP PELAKSANAAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan oleh staf Laboratorium IKM. dan IKP. Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yaitu pada PT. Caraka Tirta cabang Ujung Pandang, PT. Marco Piposs dan PT. Pusedikari Rabaport di Kotamadya Ujung Pandang

2. Cara pengambilan sampel

Sampel yang diambil sebagai responden adalah seluruh karyawan PUS di perusahaan tersebut. Pada PT. Caraka Tirta karyawan PUS berjumlah 34 orang dengan rincian 20 orang ber KB. dan 14 orang tidak ikut KB. Di PT. Marco seluruh karyawan PUS berjumlah 40 orang dengan rincian 22 orang ikut KB dan 28 orang tidak ikut KB. Sedangkan PT. Pusedikari Rabaport karyawan PUS 35 orang dengan rincian 12 orang ikut KB serta 23 orang tidak ikut KB.

3. Cara pengumpulan data

Setelah wawancara dengan responden selesai, kami data bagian personalia untuk mendapatkan data-data yang diperlukan tentang responden.

4. Setela penelitian selesai, kami melapor pada Kepala Dinas Kesehatan dan Kantor Departemen Kesehatan setempat dan selanjutnya melapor pada pengarah dan pembimbing.

BAB VI.

HASIL PENELITIAN

A. PT. Caraka Tirta Cabang Ujung Pandang.

Dari 34 karyawati PUS yang diambil sebagai responden ternyata :

- + Yang ber keluarga berencana = 20 orang (58,82 %).yakni
 - Produktivitas tinggi = 15 orang (75 %).
 - Produktivitas rendah = 5 orang (25 %).
 - Puas = 13 orang (65 %).
 - Tidak puas = 7 orang (35 %).
- * Yang tidak ber KB. = 14 orang (41,17 %).
 - Produktivitas tinggi = 6 orang (42,85 %)
 - Produktivitas rendah = 8 orang (57,14 %)
 - Puas = 5 orang (35,71 %).
 - Tidak puas = 9 orang (64,28 %).

B. PT. Pusdikari Rabaport Ujung Pandang.

Dari 35 orang karyawati PUS yang diambil sebagai responden, ternyata;

- + Yang ber keluarga berencana = 12 orang (34,28 %).
 - Produktivitas tinggi = 7 orang (58,33 %).
 - Produktivitas rendah = 5 orang (41,66 %).
 - Puas = 7 orang (58,33 %).
 - Tidak puas = 5 orang (41,66 %).
- + Yang tidak ber KB. = 23 orang (65,71 %).
 - Produktivitas tinggi = 5 orang (21,73 %).

- Produktivitas rendah = 18 orang (78,26 %).
- Puas = 6 orang (26,08 %).
- Tidak puas = 17 orang (73,91 %).

C. PT. Marco Piposs Ujung Pandang.

Dari 40 karyawati PUS yang diambil sebagai responden ternyata :

- + Yang ber keluarga berencana = 22 orang (55 %).
 - Produktivitas tinggi = 17 orang (77,27 %).
 - Produktivitas rendah = 5 orang (22,72 %).
 - Puas = 16 orang (72,72 %).
 - Tidak puas = 6 orang (27,27 %).
- + Yang tidak ber KB. = 18 orang (45 %).
 - Produktivitas tinggi = 7 orang (38,88 %).
 - Produktivitas rendah = 11 orang (61,11 %).
 - Puas = 5 orang (27,77 %).
 - Tidak puas = 13 orang (72,22 %).

Tabel 1.

HUBUNGAN KEIKUTSERTAAN KB KARYAWATI PUS DENGAN
 PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. CARAKA TIRTA CAB.
 UJUNG PANDANG, MAPET 1990

Produktivitas Kerja Karyawati PUS	TINGGI	RENDAH	JUMLAH
AKSEPTOR KB	15	5	20
BUKAN AKSEPTOR KB	6	8	14
J U M L A H	21	13	34

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil perhitungan statistik didapatkan :

$\chi^2 = 3,60$; $\chi^2 > 2,71$, berarti bermakna

H_0 ditolak.

Interpretasi = Ada hubungan antara pelaksanaan KB
 dengan produktivitas kerja.

Tabel 2

HUBUNGAN KEKUALIFIKASIAN KB KARYAWATI PUS DENGAN
 PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. MARCO PIPOSS
 KOTAMADYA UJUNG PANDANG, MARET 1990

Produktivitas Kerja Karyawati PUS	TINGGI	RENDAH	JUMLAH
AKSEPTOR KB	17	5	22
BUKAN AKSEPTOR KB	7	11	18
J U M L A H	24	16	40

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil perhitungan statistik didapatkan :

$\chi^2 = 6,07$; $\chi^2 > 2,71$, berarti bermakna.

H_0 ditolak.

Interpretasi : Ada hubungan antara pelaksanaan KB
 dengan produktivitas kerja.

Tabel 3.

HUBUNGAN KEIKUTSERTAAN KB KARYAWATI PUS DENGAN
 PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. PUSDIKARI RABAPORT
 KOTAMADYA UJUNG PANDANG, MARET 1990

Produktivitas Kerja Karyawati PUS	TINGGI	RENDAH	JUMLAH
AKSEPTOR KB	7	5	12
BUKAN AKSEPTOR KB	5	18	23
J U M L A H	12	23	35

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil perhitungan statistik didapatkan :

$$X^2 = 4,68 ; X^2 > 2,71 \text{ , berarti bermakna.}$$

H_0 ditolak.

Interpretasi : Ada hubungan antara pelaksanaan KB
 dengan produktivitas kerja.

Tabel 4.

HUBUNGAN KEIKUTSERTAAN KB KARYAWATI PUS DENGAN
KEPUASAN KERJA DI PT. CARAKA TIRTA CABANG
UJUNG PANDANG, MARET 1990

Kepuasan Kerja Karyawan PUS	PUAS	TDK. PUAS	JUMLAH
AKSEPTOR KB	13	7	20
BUKAN AKSEPTOR KB	5	9	14
J U M L A H	18	16	34

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil perhitungan statistik didapatkan :

$$X^2 = 2,83 ; X^2 > 2,71 , \text{ berarti bermakna.}$$

H_0 ditolak.

Interpretasi : Ada hubungan antara pelaksanaan KB
dengan kepuasan kerja.

Tabel 5.

HUBUNGAN KEIKUTSERTAAN KB KARYAWATI PUS DENGAN
KEPUASAN KERJA DI PT. MARCO PIPOSS
KOTAMADYA UJUNG PANDANG
MARET 1990

Kepuasan Kerja Karyawan ti PUS	PUAS	TDK. PUAS	JUMLAH
AKSEPTOR KB	16	6	22
BUKAN AKSEPTOR KB	5	13	18
J U M L A H	21	19	40

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil perhitungan statistik didapatkan :

$\chi^2 = 8,02 ; \chi^2 > 2,71$, berarti bermakna.

H_0 ditolak.

Interpretasi : Ada hubungan antara pelaksanaan KB dengan kepuasan kerja.

Tabel 6.

HUBUNGAN KEIKUTSERTAAN KB KARYAWATI PUS DENGAN
KEPUASAN KERJA DI PT. PUSDIKARI RABAPORT
KOTAMADYA UJUNG PANDANG, MARET 1990

Kepuasan Kerja: Karyawati PUS	PUAS	TDK. PUAS	JUMLAH
AKSEPTOR KB	7	5	12
BUKAN AKSEPTOR KB	6	17	23
J U M L A H	13	22	35

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari hasil perhitungan statistik didapatkan :

$\chi^2 = 3,51$; $\chi^2 > 2,71$, berarti bermakna.

H_0 ditolak.

Interpretasi : Ada hubungan antara pelaksanaan KB
dengan kepuasan kerja.



Tabel 7.

JENIS KONTRASEPSI YANG DIGUNAKAN AKSEPTOR KB.
DI PT. CARAKA TIRTA, PT. PUSDIKARI RABAPORT
SERTA PT. MARCO PIPOSS UJUNG PANDANG
MARET 1990

PERUSAHAAN AKSEPTOR KB JENIS KONT. SEPSI	PT. CARAKA TIRTA JUMLAH	PT. PUSDIKARI RABAPORT JUMLAH	PT. MARCO PIPOSS JUMLAH
P I L	6	4	8
S U N T I K	7	4	3
I U D	7	4	11
JUMLAH AKSEPTOR	20	12	22
JUMLAH BKN. AKS.	14	23	18
T O T A L PMS.	34	35	40

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Jenis kontra sepsi yang digunakan di perusahaan tempat penelitian adalah : terbanyak IUD, kemudian PII., baru disusul dengan Suntik.

BAB VII

PEMBAHASAN MASALAH, MASALAH YANG DITEMUKAN DAN CARA MENGATASINYA

A. PEMBAHASAN MASALAH

Setelah kami melakukan penelitian mengenai pelaksana keluarga berencana dan hubungannya dengan produktivitas serta kepuasan kerja pada PT. Caraka Tirta, PT. Pusdikari Rabaport dan PT. Marco Piposs di Kotamadya Ujung Pandang, maka hasil penelitian yang kami peroleh ini akan diuraikan permasalahannya dan cara mengatasinya sebagai berikut.

Dari hasil penelitian kami ini, terdapat sebanyak 58,82 % karyawati PUS telah menjadi akseptor KB pada PT. - Caraka Tirta dan 34,28 % pada PT. Pusdikari Rabaport serta 55 % pada PT. Marco Piposs.

Produktivitas kerja karyawati akseptor KB pada perusahaan yang kami teliti adalah karyawati akseptor KB yang tinggi produktivitas kerjanya adalah 75 % pada PT. Caraka Tirta, dan 58,33 % pada PT. Pusdikari Rabaport serta 77,27 % pada PT. Marco Piposs.

Kepuasan kerja karyawati akseptor KB pada PT. Caraka Tirta yang puas adalah 65 % dan PT. Pusdikari Rabaport 58% serta PT. Marco Piposs 72,72 %. Jadi tampak bahwa baik produktivitas maupun kepuasan kerja karyawati akseptor KB pada perusahaan-perusahaan yang kami teliti termasuk tinggi.

B. MASALAH YANG DITEMUKAN

Dari hasil penelitian di ketiga perusahaan tersebut, kami temukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. pada ketiga perusahaan tersebut tampak kurangnya peserta keluarga berencana aktif, terutama karyawan usia subur.
2. kurangnya penjelasan dan pengarahan dari para pimpinan perusahaan mengenai norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera kepada karyawan PUS dalam hubungannya dengan produktivitas dan kepuasan kerja.
3. Tidak terdapatnya sarana pelayanan keluarga berencana di perusahaan-perusahaan.

C. CARA MENGATASI MASALAH

Sehubungan dengan masalah yang kami hadapi di perusahaan tempat penelitian, maka penting untuk mengadakan pendekatan untuk meningkatkan keikutsertaan ber KB. dengan harapan akan memberikan pengaruh positif terhadap angka kehadiran ditempat kerja sehingga dengan sendirinya produktivitas dan kepuasan kerja akan meningkat pula. Suatu pendekatan menyeluruh didalam usaha peningkatan keikutsertaan ber KB. dengan meningkatkan pengetahuan tentang KB dengan segala baik buruknya serta manfaatnya bagi karyawan itu sendiri maupun keluarganya ditinjau dari segi kesehatan maupun sosial ekonomi dengan cara mengadakan penyuluhan-penyuluhan tentang kesehatan kerja dan keluarga berencana.

Perlu pimpinan perusahaan membuat/mengeluarkan kebijaksanaan dalam menarik lebih banyak minat karyawan untuk

ber keluarga berencana dalam bentuk pemberian hadiah atau insentif lainnya.

Upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam mensukseskan program dan tujuan keluarga berencana Nasional, khususnya di lingkungan perusahaan perlu ditingkatkan lagi.

BAB VIII

D I S K U S I

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada tempat penelitian yaitu di PT. Caraka Tirta, PT. Puskari Raboport serta PT. Marco Piposs didaerah Kotamadya Ujung Pandang di dapatkan bahwa ada hubungan bermakna antara keikutsertaan karyawan ber KB dengan produktivitas dan kepuasan kerja di tempat-tempat penelitian tersebut. Dengan kata lain bahwa karyawan PUS yang ber KB lebih baik produktivitas dan kepuasan kerjanya bila dibandingkan dengan karyawan PUS yang tidak ber KB. Sehingga diharapkan dengan melalui peningkatan jumlah peserta KB di perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja sekaligus memberikan pengaruh positif bagi perusahaan tersebut.

Pencapaian peserta KB aktif di PT. Caraka Tirta adalah 58,82 %, PT. Puskari Raboport 34,28 % dan PT. Marco Piposs 55 %. Dari sini dapat disimpulkan bahwa perbedaan pada ketiga perusahaan akan keikutsertaan sebagai peserta KB aktif tidak terlalu besar. Dan tampak pula pada ketiga perusahaan ini bahwa masih kurang karyawan yang ber KB aktif, ini mungkin disebabkan oleh karena informasi tentang KB dengan segala baik dan buruknya belum disadari benar.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan pelaksanaan KB nasional melalui jalur perusahaan tidak terlepas dari faktor pendukung lain misalnya peran aktif pimpinan perusahaan

BAB VIII

D I S K U S I

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada tempat penelitian yaitu di PT. Caraka Tirta, PT. Pusedikari Raboport serta PT. Marco Pipose didaerah Kotamadya Ujung Pandang di dapatkan bahwa ada hubungan bermakna antara keikutsertaan karyawati ber KB dengan produktivitas dan kepuasan kerja di tempat-tempat penelitian tersebut. Dengan kata lain bahwa karyawati PUS yang ber KB lebih baik produktivitas dan kepuasan kerjanya bila dibandingkan dengan karyawati PUS yang tidak ber KB. Sehingga diharapkan dengan melalui peningkatan jumlah peserta KB di perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja sekaligus memberikan pengaruh positif bagi perusahaan tersebut.

Pencapaian peserta KB aktif di PT. Caraka Tirta adalah 58,82 %, PT. Pusedikari Raboport 34,28 % dan PT. Marco Piposs 55 %. Dari sini dapat disimpulkan bahwa perbedaan pada ketiga perusahaan akan keikutsertaan sebagai peserta KB aktif tidak terlalu besar. Dan tampak pula pada ketiga perusahaan ini bahwa masih kurang karyawati yang ber KB aktif, ini mungkin disebabkan oleh karena informasi tentang KB dengan segala baik dan buruknya belum disadari benar.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan pelaksanaan KB nasional melalui jalur perusahaan tidak terlepas dari Pak-
tor pendukung lain misalnya peran aktif pimpinan perusahaan

untuk ikut aktif dalam mensukseskan program KB di perusahaannya dan peran serta karyawati itu sendiri.

Produktivitas tinggi dari PUS akseptor di PT. Caraka Tirta adalah 75 %, PT. Pusdikari Rabaport 58,33 % dan PT. Marco Piposs 77,27 %.

Kepuasan kerja; PUS yang ber KB yang puas di PT. Caraka Tirta adalah 65 %, PT. Pusdikari Rabaport 58,33 % dan PT. Marco Piposs 72,72 %.

Dalam penelitian ini juga didapatkan karyawati PUS yang ber KB tetapi produktivitas kerjanya rendah ini disebabkan karena banyak hal dimana hal ini pula berlaku bagi karyawati PUS yang ber KB tetapi tidak puas.

Melihat pada desain penelitian yang kami pakai yaitu cross sectional study dengan segala kelemahannya maka diperlukan suatu penelitian lanjut dengan penggunaan metoda yang lebih teliti dan terkontrol sehingga hasil yang didapatkan lebih baik untuk mengetahui sampai dimana dan sejauh mana pula hubungan antara keikutsertaan karyawati PUS yang ber KB dengan produktivitas dan kepuasan kerja di perusahaan.

Sebagaimana telah disinggung pada bab sebelumnya bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal ini hasil penelitian ini hanya berlaku khusus pada perusahaan yang bersangkutan yang diteliti saat ini. Faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap hasil : penelitian kami diatas adalah terbatasnya waktu observasi.

BAB IX

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian pada ketiga perusahaan yaitu PT. Caraka Tirta, PT. Pusdikari Rabaport dan PT. Marco Piposs di Kotamadya Ujung Pandang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara pelaksanaan keluarga berencana dengan produktivitas kerja pada ketiga perusahaan tersebut di atas.
2. Terdapat hubungan antara pelaksanaan Keluarga Berencana dengan kepuasan kerja pada ketiga perusahaan tersebut di atas.
3. Pencapaian jumlah peserta Keluarga Berencana aktif masih kurang pada ketiga perusahaan tersebut.

B. Saran-saran.

1. Perlu adanya motivasi dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan PUS mengenai arti dan makna ber KB.
2. Karyawan perlu diajak berperan aktif dalam melaksanakan Program KB di perusahaan.
3. Perusahaan perlu menyediakan/memiliki klinik KB di lingkungan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. Abdul, B.S. : Kependudukan dan Keluarga Berencana, Ilmu Kebidanan, Yayasan Bina Pustaka, Jakarta, 1981.
2. Azwar, A. : Konsep dan Pelaksanaan Program KB terpadu dalam Upaya Meningkatkan Taraf Kesejahteraan Hidup Masyarakat, Majalah Kesehatan Masyarakat Indonesia No 8, Jakarta, 1985.
3. Jubhari, S. : Kependudukan dan Keluarga Berencana, Diktat Kuliah Obstetri dan Ginekologi, Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang, 1989.
4. Nasution, S., Thomas, M. : Buku Penuntun Membuat Thesis, Skripsi, Disertasi, Makalah, Jemmars Bandung, 1985.
5. Pratiknya, A.W., : Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan, CV Rajawali, Jakarta.
6. Runtung, Y., Halim, M. : Hubungan Keluarga Berencana Dengan Absensi Karyawati Pasangan Usia Suhur di PT Pepsu Balombissie dan PT. Pepsu Palangisang Kabupaten Bulukumba, Bagian IKM. dan IKP. Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang.
7. Sutrisno, B. : Pengantar Metoda Epidemiologi, PT. Dian Rakyat, Jakarta. 1986.
8. ---- Informasi Dasar Kependudukan Keluarga Berencana BKKBN Pusat, Jakarta, 1982.
9. ---- Sistem Kesehatan Nasional, Departemen Kesehatan RI, Jakarta, 1982.
10. ---- Ada dan Bagaimana Produktivitas, Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan, 1990.
1. ---- Moral Kerja, Balai Pengembangan Produktivitas Daerah Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.

12.-----Pengantar Produktivitas, Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan, 1989.

DAFTAR PERTANYAAN

Nama Responden :
Umur :
Alamat :
Agama :

- A. Karakteristik Responden
1. Susunan dan besar keluarga

No.	Nama	Hubungan	Umur	Pendidikan	Keterangan
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Umur : dalam bulan

Keterangan : sehat/sekit/cecat/mati

Besar keluarga : ... Anak hidup : ... Anak mati :

Bayi mati : ...

2. Pekerjaan utama Suami :
1. Petani
 2. Buruh tani
 3. Sopir
 4. ABRI
 5. Tukang
 6. Pedagang
 7.

B. Keikutsertaan dalam KB.

1. Pengetahuan tentang KB :

1. Mampu menyebutkan macam jenis kontrasepsi (jumlah)

1. Kondom. 2. Pil. 3. IUD
4. Suntik. 5. MOP / MOW.

2. Mampu menjelaskan tujuan KB (Tujuan KB : meningkatkan kesehatan keluarga melalui usaha menjarangkan kelahi dan melembagakan Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera) dengan : 1. Baik sekali. 2. Baik.

3. Cukup. 4. Kurang. 5. Tidak tahu

3. Mampu menjelaskan apa yang dimaksud dengan :

-Lingkaran biru KB : Dengan tekad yang bulat dan semangat yang tinggi, masuk KB untuk menuju hidup yang damai dan sejahtera

-KB mandiri : Adalah KB sendiri, Maksudnya ikut ber KB atas kemauan sendiri, biaya ditanggung sendira.

-Catur warga : Keluarga yang terdiri dari bapak, ibu,

dan dua orang anak.

4. Apakah saudara saat ini ikut KB : a. Ya b. Tidak

3. Bila ya, alasan apa saudara ikut KB :

1. Ekonomi (.....

2. Sosial (.....

3. Anjuran/perintah : - Pamong desa.

- Personel pabrik.

4. Pengaruh lingkungan (motivasi dari lingkungan) :

- Adanya insentiv.

- Adanya honorarium.

- Adanya peraturan.

5. Lain-lain :
 - Kemauan sendiri.
 - Anjuran dokter / bidan.
4. Bila tidak, alasan apa saudara tidak ikut KB :
 1. Ingin punya anak.
 2. Tidak ada kontrasepsi yang cocok.
 3. Menggunakan cara KB tradisional.
 4. Takut efek samping.
 5. Dilarang (Suami.....)
 6. Lain-lain :
5. Kelangsungan ikut KB (saat ini masih aktif).
 1. Jenis kontrasepsi yang dipakai saat ini :

1. Pil.	2. Kondom.	3. IUD .
4. Suntik.	5. MCP / MOW.	
 2. Tempat pelayanan KB :
 1. Puskesmas.
 2. Perusahaan / Klinik pabrik.
 3. Rumah sakit.
 4. Dokter praktek.
 5. Bidan praktek.
 6. EKKBN (PLKE/Pos KB).
 7. Apotik.
 8. KKB swata.
 9. Lain-lain.
 3. Berapa lama saudara telah menggunakan alat kontra
sepsi yang digunakan sekarang :
 1. Kurang dari 1.tahun.

1. Kurang dari 1 tahun.
 2. 1 - 3 tahun.
 3. 4 - 6 tahun.
 4. Lebih dari 6 tahun.
4. Apakah sebelumnya saudara telah menggunakan alat kontrasepsi :
- a. Ya.
 - b. Tidak.
5. Jenis alat kontrasepsi yang pernah dipakai sebelum:
1. Pil (tahun.....s/d)
 2. Suntik (tahuns/d)
 3. IUD (tahuns/d)
 4. MOP / MOW tahun
 5. Susuk (tahuns/d)
6. Pada usia berapa saudara pertama kali menggunakan kontrasepsi / ikut KB :
1. 16 - 20 tahun.
 2. 20 - 25 tahun.
 3. 26 - 30 tahun.
 4. Lebih dari 31 tahun.

C. Tingkat kepuasan kerja.

Petunjuk

1. Puas.
2. Tidak puas

Bagaimana kesan saudara tentang pernyataan berikut :

Bagaimana kesan saudara tentang pernyataan berikut :

	PUAS	TDK. PUAS
1. Gaji yang saya terima.		
2. Hasil pekerjaan saya membantu beban ekonomi keluarga.		
3. Waktu kerja saya.		
4. Perhatian dari teman kerja terhadap kelancaran pekerjaan.		
5. Perhatian atasan terhadap pekerjaan saya.		
6. Pelayanan KB di perusahaan.		
7. Pelayanan kesehatan di perusahaan .		
8. Bantuan Depnaker terhadap keselamatan kerja dan ber KB.		
9. Kesempatan untuk dapat beristirahat di perusahaan.		

Keterangan : - Pias = skor 1.

- Tidak puas = skor 0

D. Produktivitas kerja.

1. Sejak kapan saudara bekerja di perusahaan ini :

2. Apakah minat untuk bekerja di perusahaan ini atas kemauan dan usaha sendiri : a. Ya.

b. Tidak.

3. Apakah saudara setuju dengan pernyataan berikut ini; Bahwa hanya dengan bekerja keras kita dapat memperoleh hasil yang lebih baik : a. Ya.

b. Tidak setuju.

4. Apakah ada rasa tanggung jawab saudara terhadap pekerjaan yang saudara kerjakan : a. Ada.
b. Tidak ada.
5. Kalau ada apa alasan saudara :
6. Kalau tidak ada apa alasan saudara :
7. Apakah pekerjaan saudara sekarang ini saudara rasakan sebagai beban kerja yang berat : a. Ya.
b. Tidak.
8. Apakah baik peraturan maupun lingkungan tempat saudara bekerja mendukung pekerjaan saudara : a. Mendukung.
b. Tak mendukung
9. Adakah dalam 1 bulan terakhir ini saudara pernah tidak masuk bekerja : a. Pernah (berapa hari :.....)
b. Tidak pernah.
10. Kalau pernah, apa penyebab tidak masuk kerja :
11. Apakah saudara sudah ikut KB pada saat bekerja di perusahaan ini : a. Sudah.
b. Belum.
12. Apakah dengan ber KB mengganggu pekerjaan saudara :
a. Ya.
b. Tidak.
13. Kalau ya, apa alasan saudara :
14. Kalau tidak, apa alasan saudara :
15. Bagaimana kemampuan saudara bekerja selama ber KB :
a. Meningkat. c. Menurun.
b. Tetap. d. Sangat menurun.

16. Apakah pekerjaan saudara disini menakai target yang harus dicapai : a. Ya.
b. Tidak.
17. Dalam ukuran apa target yang ingin dicapai :.....
18. Apakah target itu dihitung dalam : a. Hari.
b. Minggu.
c. Bulan.
d. Tahun.
19. Apakah saudara dapat : a. Mencapai target.
b. Melampaui target.
c. Tidak dapat mencapai target
20. Apakah rata-rata saudara yang ber KB di perusahaan ini dapat : a. Mencapai target.
b. Melampaui target.
c. Tidak mencapai target.
-

Lampiran 1.

TABULASI INDUK HASIL PENELITIAN LAPANGAN PADA

PT. CARAKA TIRTA UJUNG PANGANG

Maret, 1990.

NO	NAMA	KARYAWATI PUS				PRODUK. KERJA		KEPUASAN KERJA	
		AKSEPTOR			BKN	TINGGI	RENDAH	PUAS	TIDAK PUAS
		PIL	SNTK.	IUD	AKS.				
1.	M	-	-	-	+	+	-	+	-
2.	M	-	-	-	+	-	+	+	-
3.	S	-	+	-	-	+	-	-	+
4.	N	-	+	-	-	-	+	-	+
5.	A	-	-	+	-	+	-	+	-
6.	E	-	-	+	-	+	-	+	-
7.	A	-	-	+	-	+	-	+	-
8.	N	+	-	-	-	+	-	+	-
9.	M	-	+	-	-	+	-	+	-
10.	S	-	-	-	+	+	-	-	-
11.	B	+	-	-	-	+	-	+	-
12.	A	-	-	-	+	-	+	+	-
13.	A	+	-	-	-	+	-	-	+
14.	B	-	-	-	+	+	-	+	-
15.	R	-	-	-	+	-	+	-	+
16.	P	-	-	+	-	+	-	+	-
17.	A	+	-	-	-	-	+	-	+
18.	M	-	+	-	-	+	-	+	-
19.	N	-	-	-	+	-	+	+	-
20.	S	-	+	-	-	+	-	-	+
21.	P	+	-	-	-	+	-	-	+
22.	T	-	+	-	-	+	-	+	-
23.	D	-	-	+	-	-	+	-	+
24.	B	-	-	-	+	-	+	-	+
25.	K	-	-	-	+	+	-	-	+
26.	L	-	-	-	+	-	+	-	+

Lampiran 1. (lanjutan)

NO	NAMA	KARYAWATI PUS				PRODUK. KERJA		KEPUASAN KERJA	
		AKSEPTOR			BKN. AKS.	TINGGI	RENDAH	PUAS	TIDAK PUAS
		PIL	SNTK	IUD					
27.	B	-	-	-	+	-	+	-	+
28.	S	+	-	-	-	+	-	-	+
29.	T	-	-	+	-	-	+	+	-
30.	M	-	+	-	-	+	-	+	-
31.	P	-	-	-	+	+	-	-	+
32.	R	-	-	-	+	+	-	-	+
33.	S	-	-	+	-	-	+	+	-
34.	B	-	-	-	+	-	+	-	+

TABULASI INDUK HASIL PENELITIAN LAPANGAN PADA
PT. PUSDIKARI RABAPORT UJUNG PANDANG

Maret, 1990.

NO	NAMA	KARYAWATI PUS				PRODUK. KERJA		KEPUASAN KERJA	
		AKSEPTOR			BKN. AKS.	TINGGI	RENDAH	PUAS	TIDAK PUAS
		PIL	SNTK	IUD					
1.	A	-	-	-	+	-	+	-	+
2.	W	-	-	-	+	-	+	+	-
3.	S	-	-	-	+	+	-	-	+
4.	N	-	-	-	+	-	+	-	+
5.	C	-	-	+	-	+	-	+	-
6.	N	-	-	-	+	-	+	-	+
7.	M	-	-	-	+	+	-	-	+
8.	B	-	-	-	+	-	+	-	+
9.	B	-	-	-	+	-	+	-	+
10.	M	-	-	-	+	+	-	-	+
11.	S	-	-	+	-	-	+	-	+
12.	N	-	-	-	+	+	-	-	+
13.	T	-	+	-	-	-	+	-	+
14.	O	+	-	-	-	-	+	-	+
15.	K	-	+	-	-	+	-	+	-
16.	B	-	-	-	+	-	+	-	+
17.	L	-	-	-	+	+	-	+	-
18.	M	-	+	-	-	+	-	+	-
19.	A	-	-	-	+	-	+	-	+
20.	B	-	-	-	+	+	-	+	-
21.	D	-	-	-	+	-	+	-	+
22.	M	+	-	-	-	+	-	+	-
23.	N	-	-	-	+	-	+	-	+
24.	K	-	-	+	-	-	+	+	-
25.	R	+	-	-	-	+	-	-	+
	P	-	-	-	+	-	+	-	+

Lampiran 2. (lanjutan)

NO	NAMA	KARYAWATI PUS				PRODUK. KERJA		KEPUASAN KERJA	
		AKSEPTOR KB			BKN. AKS.	TINGGI	RENDAH	PUAS	TIDAK PUAS
		PIL	SNM	IUD					
27.	M	-	+	-	-	+	-	+	-
28.	N	-	-	-	+	-	+	+	-
29.	T	-	-	-	+	-	+	-	+
30.	S	+	-	-	-	+	-	+	-
31.	P	-	-	-	+	-	+	-	+
32.	L	-	-	+	-	-	+	-	+
33.	R	-	-	-	+	-	+	-	+
34.	A	-	-	-	+	-	+	+	-
35.	D	-	-	-	+	-	+	-	+

TABULASI INDIK HASIL PENELITIAN LAPANGAN PADA
PT. MARCO PIPOSS UJUNG PANDANG
Maret 1990



NO	NAMA	KARYAWATI PUS				PRODUK. KERJA		KEPUASAN KERJA	
		AKSEPTOR			BKN AKS	TINGGI	RENDAH	PUAS	TIDAK PUAS
		PIL	SNTK	IUD					
1.	H	-	-	-	+	-	+	-	+
2.	W	-	+	-	-	+	-	+	-
3.	W	-	-	-	+	+	-	-	-
4.	S	-	-	+	-	+	-	-	+
5.	R	-	-	-	+	-	+	-	+
6.	D	-	-	-	+	-	+	+	-
7.	A	-	-	-	+	+	-	-	+
8.	T	+	-	-	-	+	-	-	+
9.	M	+	-	-	-	+	-	-	+
10.	M	-	-	-	+	-	+	-	+
11.	P	-	-	+	-	+	-	+	-
12.	A	+	-	-	-	+	-	+	-
13.	J	-	-	+	-	+	-	+	-
14.	H	-	-	-	+	-	+	-	+
15.	K	-	-	-	+	+	-	+	-
16.	N	-	-	-	+	+	-	-	+
17.	S	-	-	-	+	+	-	+	-
18.	S	-	-	-	+	-	+	-	+
19.	H	-	-	-	+	-	+	-	+
20.	M	-	-	-	+	+	-	+	-
21.	K	-	-	+	-	+	-	+	-
22.	Y	-	-	-	+	+	-	-	+
23.	H	-	-	+	-	+	-	+	-
24.	N	-	-	+	-	+	-	+	-
25.		-	-	-	+	-	+	-	+
26.		-	-	-	+	-	+	-	+

Lampiran 3. (lanjutan)

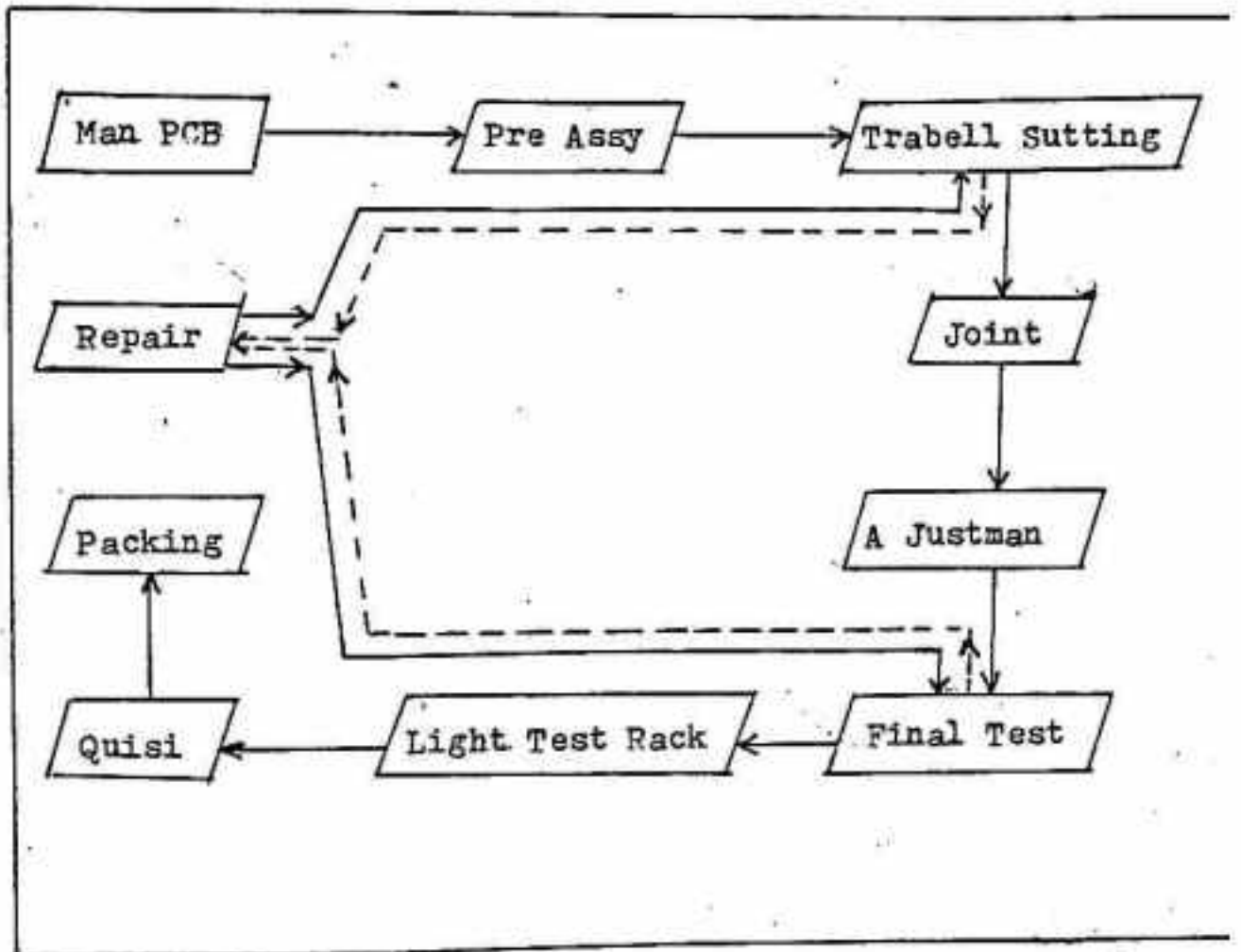
NO	NAMA	KARYAWATI PUS				PRODUK. KERJA		KEPUASAN KERJA	
		AKSEPTOR			BKN. AKS.	TINGGI	RENDAH	PUAS	TIDAK PUAS
		PIL	SNTK	IUD					
27.	D	+	-	-	-	+	-	+	-
28.	K	-	-	+	-	+	-	+	-
29.	M	-	-	-	+	-	+	-	+
30.	A	-	+	-	-	+	-	+	-
31.	W	+	-	-	-	-	+	+	-
32.	R	-	-	+	-	+	-	+	-
33.	B	+	-	-	-	-	+	+	-
34.	P	-	-	+	-	+	-	-	+
35.	S	-	-	+	-	+	-	+	-
36.	T	-	+	-	-	+	-	-	+
37.	L	+	-	-	-	-	+	+	-
38.	K	-	-	+	-	-	+	-	+
39.	M	+	-	-	-	-	+	+	-
40.	N	-	-	-	+	-	+	-	+

Lampiran 4-

Skema Proses Produksi Unit Elektronika

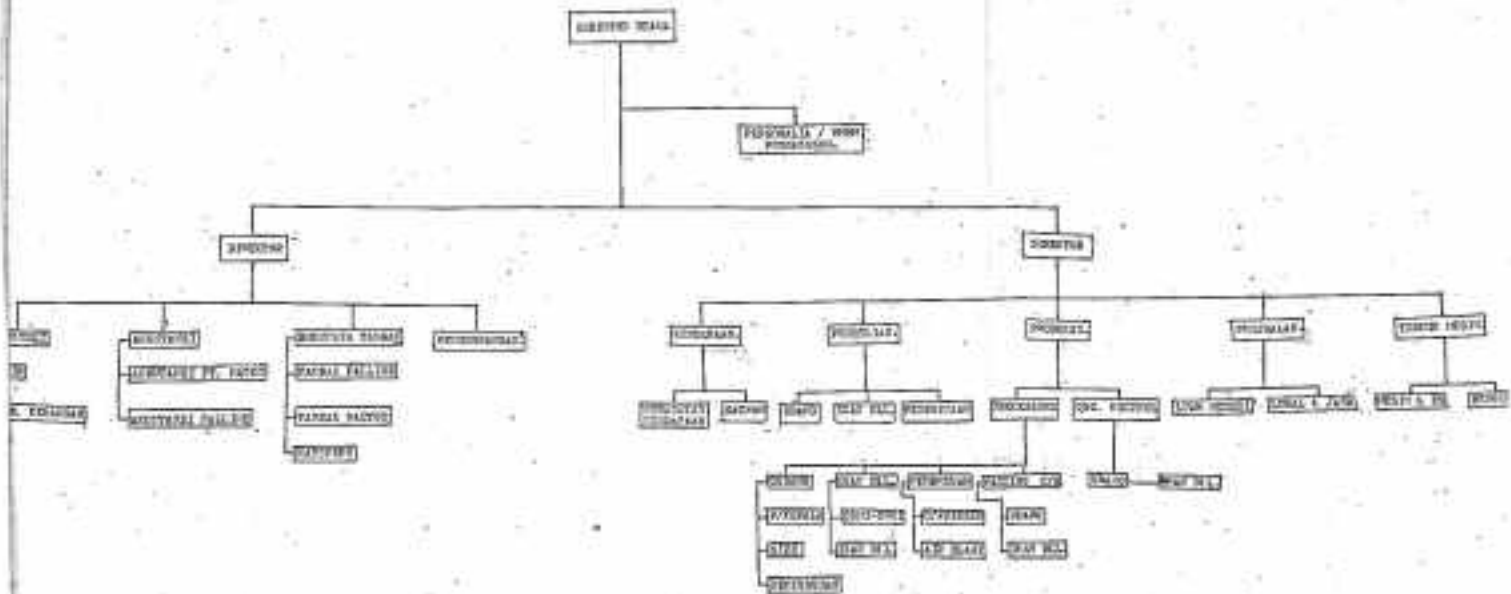
PT. Caraka Tirta Cabang Ujung Pandang

Maret 1990.



Lampiran 6

STRUKTUR ORGANISASI PT. PUNCA KINCSA 1990
 USJID PAKEMAN



Lampiran 7.

Skema Proses Pembekuan Udang PT. Marco Piposs
Ujung Pandang, Maret 1990.

