

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan perindustrian pastilah SDM (Sumber Daya Manusia) turut berperan penting dalam memajukan tiap-tiap usaha yang dibangun, tak terkecuali bagi seorang buruh sekalipun. Seorang buruh dapat menghasilkan apa yang dibutuhkan konsumen dalam kehidupan sehari-hari misalnya seperti produk makanan ataupun minuman, perabotan rumah tangga, hasil perkebunan dan pertambangan.

Peran buruh yang cukup besar tersebut mendapatkan pengakuan oleh berbagai pihak, hal ini ditandai dengan adanya hari buruh atau yang sering disebut dengan *May Day*. *May Day* lahir dari berbagai rentetan perjuangan kelas pekerja untuk meraih kendali ekonomi-politis hak-hak industrial.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) buruh adalah orang yg bekerja dengan orang lain untuk mendapat upah dari majikan. Sedangkan menurut wikipedia buruh dapat diartikan sebagai pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha ataupun majikan. Buruh dapat dibagi atas 2 klasifikasi diantaranya adalah buruh profesional yaitu biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja; dan

buruh kasar yaitu biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Pada dasarnya manusia bekerja adalah untuk mencari sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, semakin giat dia bekerja dengan demikian tidak hanya kebutuhan perorangan saja yang terpenuhi tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan.

Bagi setiap orang yang bekerja pasti memiliki tingkat kesulitan masing-masing yang dapat dijadikannya sebagai beban yang berat dalam pekerjaannya. Misal pekerja buruh yang kebanyakan kerja di lapangan berhadapan dengan alat-alat berbahaya, pekerja kantoran yang banyak mengurus otak dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan juga daya saing antar pekerja semakin meningkat serta sikap antar atasan dan bawahan.

Idealnya sebuah perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman bagi setiap pekerjanya demi kelangsungan si pekerja itu sendiri dan perusahaan tentunya. Menyadari hal tersebut, pihak perusahaan harus dapat mengerti akan kebutuhan pegawainya sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan target serta visi misi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah beban kerja. Beban kerja yang berat dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, sakit yang dapat mengganggu kondisi bekerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan diakibatkan kerjaan yang dilakukan terlalu monoton.

Setiap pekerjaan apapun jenisnya apakah pekerjaan tersebut memerlukan kekuatan otot atau pemikiran adalah merupakan beban bagi yang melakukan

pekerjaan tersebut. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Masalah yang sering muncul adalah kurangnya kesadaran untuk menjalankan sistem keselamatan kerja yang diterapkan dari perusahaan bahkan terkadang berasal dari sesama pekerja yang saling bersaing. Untuk itu pemimpin perusahaan diminta untuk lebih memahami kondisi lapangan tempat para pekerja bekerja untuk mengurangi resiko.

Menyadari arti penting manusia dalam perusahaan maka keberadaannya perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan kesejahteraan (Suma^{mur}, 2001). Maka dari itu tiap perusahaan perlu melakukan suatu tindakan untuk menjamin kesejahteraan para pekerjanya salah satunya dengan menjamin sistem keselamatan kerja ditempat kerjanya untuk mengurangi tingkat kecelakaan ditempat kerja.

Hampir semua pekerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja yang baik ataupun yang buruk. Misalnya para pekerja pabrik berhadapan dengan mesin-mesin yang berbahaya, pekerja konstruksi yang bisa saja jatuh, dan para pekerja kantoran yang mudah terserang penyakit akibat kelelahan. Penyakit berbahaya dapat dengan mudah menyebar dilingkungan pekerjaan yang tentunya dapat membahayakan para pekerjanya.

Menurut KBBI keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan serta gangguan lingkungan. Upaya mengenai keselamatan kerja ini telah diatur pada sistem keselamatan dan

kesehatan kerja yang dikenal dengan istilah K3 yaitu bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan dari sistem K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Menurut Undang-undang Pokok Kesehatan RI No.9 tahun 1960, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik jasmani, rohani ataupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang diberlakukan pada tanggal 12 Januari 1970 yang memuat berbagai persyaratan tentang keselamatan kerja. Dalam Undang-undang tersebut ditetapkan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja serta syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh organisasi. Pada pasal 86 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap organisasi wajib menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktek K3 (keselamatan kesehatan kerja) meliputi pencegahan, pemberian

sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. K3 terkait dengan ilmu kesehatan kerja, teknik keselamatan, teknik industri, kimia, fisika kesehatan, psikologi organisasi dan industri, ergonomika, dan psikologi kesehatan kerja.

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri setiap makhluk hidup. Istilah keselamatan dan kesehatan kerja (*workplace safety and health*) mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pekerja yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek ataupun jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya (*hazard*) dan resiko (*risk*) terjadinya penyakit, kecelakaan, maupun kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan resiko yang mungkin saja terjadi kapan saja (Rijanto, 2010)

Keselamatan kerja tersebut dapat berupa pakaian keselamatan (*safety uniform*) yang meliputi penggunaan helm, masker, sepatu, sabuk pengaman, baju sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Dilihat dari banyaknya sumber penyebab kecelakaan saat berada ditempat kerja maka adanya upaya sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting dilakukan oleh perusahaan.

Sumber-sumber kecelakaan tersebut dapat berasal dari alat-alat kerja, zat-zat yang terkandung dalam sebuah komponen bahkan dapat juga berasal dari rekan kerjanya sendiri. Dengan berbagai sumber kecelakaan yang bisa saja terjadi maka perusahaan perlu melakukan praktik demi untuk meningkatkan hasil yang akan dicapai setiap pekerja mengingat para pekerja atau SDM merupakan hal yang utama dalam memajukan perusahaan.

Occupational safety and health administration (OSHA) merupakan badan federal yang berada di Amerika Serikat yang bertanggung jawab membuat dan melaksanakan standar keselamatan kerja serta menginspeksi dan mengeluarkan surat kepada perusahaan yang melanggar standar tersebut. Dua organisasi yang mendukung peran OSHA adalah *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* dan *Occupational Safety and Health Review Commission (OSHRC)*. Ditingkat global, perlindungan K3 diawasi oleh ILO (*International Labour Organization*) melalui berbagai pedoman dan koveni mengenai keselamatan kerja. Indonesia sebagai anggota dari ILO telah meratifikasi dan mengikuti berbagai standar dan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk manajemen K3.

Salah satu keluaran yang tak diinginkan dari proses organisasi adalah dampak negatif yang menyangkut K3 seperti bahan buangan (limbah), kebisingan, gangguan lingkungan, penyakit akibat kerja, kecelakaan dan masih banyak lagi. Dampak ini harus ditekan seminimal mungkin agar tidak menimbulkan kerugian. Untuk mengurangi dampak tersebut dalam proses produksi diimplementasikan berbagai standar atau *best practices* yang menyangkut K3.

Kondisi perburuhan yang buruk dan angka kecelakaan yang tinggi telah mendorong berbagai kalangan untuk berupaya meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja. Salah satunya perlindungan keselamatan kerja K3. Manusia bukan hanya sekedar alat produksi tetapi merupakan aset perusahaan yang sangat berharga sehingga harus dilindungi keselamatannya. Keselamatan kerja harus mulai ditingkatkan dan ditangani sebagai bagian pentingnya dalam proses mengurangi beban kerja bagi para pekerja.

Tingginya tingkat kecelakaan adalah merupakan salah satu yang menjadi beban dalam bekerja. Keadaan sakit atau gangguan kesehatan pada tenaga kerja menurunkan kemampuan tenaga kerja untuk bekerja fisik, melemahkan ketajaman berfikir untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta menurunkan kewaspadaan dan kecermatan dengan akibat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang menyebabkannya cedera, cacat bahkan kematian kepada tenaga kerja yang ditimpa kecelakaan. Setiap kecelakaan kerja yang bersumber dari keadaan sakit atau terganggunya kesehatan tenaga kerja adalah kontraproduktif terhadap upaya memelihara dan meningkatkan kesehatan dan menurunkan beban terhadap pekerjaan.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Beban kerja yang berlebihan adalah salah satu faktor dari pekerjaan yang berdampak pada timbulnya *burnout*. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kualitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional sehingga dapat mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat (Maslach, 1982).

Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dapat menyebabkan kelelahan (*fatigue*) maupun cedera, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan efek kebosanan atau kejenuhan pekerja terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang diberikan kepada pekerja sebaiknya adalah beban kerja yang seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja. Bila beban kerja yang diberikan tidak seimbang maka dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi pekerja maupun kepada perusahaan.

Upaya mengurangi tingkat dan parahnya kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan salah satu rendahnya hasil kerja para pekerja termasuk diantaranya bagi seorang buruh. Beban kerja yang cukup berat bagi pekerja tenaga kasar

(buruh lapangan) yang menghadapi lingkungan kerja sedemikian rupa dan bahaya yang bisa muncul kapan saja.

Pada tahun 2008, di salah satu perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara terjadi 47 kecelakaan yang tercatat oleh Kelompok Pekerja Sejahtera (KPS). Sebanyak 32 korban mengalami kecelakaan ringan, dan 11 korban lainnya cacat total terkena getah dan tertimpa kelapa sawit. Akibat terparah para korban mengalami buta, dan dua korban meninggal karena tertimpa tandan buah segar serta terkena sengatan listrik di areal perbatasan perkebunan (Neifa, 2009).

Bentuk kecelakaan kerja di perkebunan, khususnya perkebunan sawit dan karet adalah tertimpa pelepah dan buah, mata terkena kotoran dan tatal (getah) bagi buruh bagian panen dan pembersihan lahan. Terkena tetesan gromoxone, roun-dup dan terhirup racun pestisida, fungisida dan insektisida terutama pekerjaan yang berhubungan dengan penyemprotan. Bentuk kecelakaan kerja tersebut berdampak pada resiko cacat anggota tubuh seperti mata buta bagi pemanen buah sawit dan penderes karet, cacat kelahiran terutama bagi wanita penyemprot, bahkan menemui ajal ketika tertimpa tandan buah segar (TBS).

Umumnya penyebab kecelakaan kerja adalah tempat kerja yang tidak aman seperti lokasi yang tidak rata menyulitkan memanen, lokasi kerja bersemak tempat bersemainya binatang berbisa jalan licin dan berlobang terpeleset. Serta budaya kerja kurang beradab seperti alat pelindung kerja tidak cukup atau tidak memenuhi standar keselamatan kerja dan perilaku tidak mengindahkan kerja yang benar terutama akibat minimnya sosialisasi dan pelatihan kerja bagi buruh

perkebunan. Dengan demikian di sektor perkebunan, potensi kecelakaan kerja cukup tinggi.

Pada PT. Socfindo Seunagan sistem K3 sudah berjalan dengan baik namun kecelakaan kerja masih kerap terjadi di perusahaan ini termasuk terjadi di kalangan pekerja buruh yang bekerja di lapangan. Berikut ini kutipan dari wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu :

“Kalau soal jaminan kesehatan disini sebenarnya sudah bagus bukan cuma kami sebagai pekerja yang dijamin tapi juga anak istri kami ikut dijamin, tapi kalau soal kecelakaann kerja masih sering la terjadi apalagi dilapangan seperti terjatuh, tertimpa, tertusuk duri sawit kalau soal beban ya pasti resiko kecelakaan pasti jadi beban kami semua kerjaan jadi tertunda kalau kecelakaan itu terjadi berkurang la hasil yang biasanya bisa dicapai karena kecelakaan itu tadi.” (wawancara personal : Kamis, 5 November 2015)

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Socfindo Kebun Seunagan Kabupaten Nagan Raya beberapa tahun belakangan ini yaitu sebanyak 24 kasus kecelakaan kerja. Bahkan terdapat pekerja yang cacat akibat kecelakaan. Kecelakaan yang terjadi yaitu di pabrik sebanyak 1 kasus dan di lapangan atau kebun sebanyak 23 kasus. Kecelakaan tersebut antara lain seperti terjepit, luka, dan robek.

Beban kerja yang dialami oleh karyawan PT.Socfindo berupa pindah kerja yang tidak dikehendaki, jam kerja yang berlebihan, bangunan fisik tempat kerja yang kurang baik, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu dan gaji yang tidak memadai merupakan beberapa faktor lingkungan sosial yang turut berperan.

Para pekerja dituntut masing-masing menghasilkan 1,2 ton untuk pekerja potong buah dan 600kg untuk menghasilkan pupuk setiap harinya dan harus diangkut sebelum pukul 21.00 WIB untuk memperkecil kerugian dimana jika pengangkutan TBS (tandan buah segar) dilakukan terlalu malam maka buah tidak akan selesai dan sampai ke TPH (tempat pengumpulan hasil). Kerja dimulai dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 15.00, biasanya pada akhir tahun jam kerja akan ditambah (lembur) karena target pemanenan buah akan ditingkatkan menjadi 1,5 ton pertenaga kerja.

Sedangkan untuk keselamatan kerja perusahaan selalu berusaha memberikan yang terbaik namun masih ada yang kurang kesadaran akan menjaga keselamatannya seperti tidak menggunakan perangkat keselamatan dengan baik, perangkat keselamatan yang rusak tidak segera diganti sehingga kurang mencukupi jumlah pekerja ataupun kurang *safety* (aman) untuk digunakan. Sehingga demikian masih ada yang perlu diperbaiki untuk menunjang keselamatan dan kesehatan kerja yang baik pula.

PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit. Socfindo saat ini mengelola sekitar 48.000 hektar areal perkebunan yang terdiri dari kelapa sawit dan karet. Terdapat 9 perkebunan kelapa sawit yang tersebar di Provinsi Aceh dan Sumatera Utara, dan 5 perkebunan karet yang tersebar di Sumatera Utara (data dokumentasi dari perusahaan).

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan PT socfindo yang telah tersebar di berbagai daerah khususnya Provinsi Aceh dan Sumatera Utara

segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat.

Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2004 tentang perkebunan, penyelenggaraan perkebunan di Indonesia didasarkan atas asas manfaat dan berkelanjutan, keterpaduan, kebersamaan, keterbukaan, serta berkeadilan, sehingga tujuan penyelenggaraannya diarahkan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat, meningkatkan penerimaan negara, meningkatkan penerimaan devisa negara, menyediakan lapangan kerja, meningkatkan produktivitas, nilai tambah, dan daya saing, memenuhi kebutuhan konsumsi dan bahan baku industri dalam negeri, dan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan.

Hasil perkebunan merupakan bahan baku dari perusahaan PT Socfindo yang harus dikelola dengan baik oleh para pekerjanya untuk mengupayakan target perusahaan yang baik pula. Maka dari itu keselamatan kerja harus turut berperan dalam meningkatkan hasil kerja yang baik pekerjanya khususnya buruh. Kecelakaan kerja yang dapat terjadi kapan saja menuntut perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja bagi para pekerjanya demi untuk mencapai target perusahaan yang baik pula.

Berdasarkan paparan diatas oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “*hubungan antara beban kerja dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada buruh di PT. Socfindo Seunagan*”.

B. Identifikasi Masalah

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor utama dari rasa aman dan nyaman pekerja untuk bekerja disebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dirinya sendiri memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan juga dapat memberikan yang terbaik sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Sistem K3 yang berjalan dengan tidak baik akan menimbulkan kegelisahan tersendiri bagi para pekerja. Lingkungan kerja yang tidak sehat sangat memerlukan sistem k3 untuk berjalan dengan baik. Fenomena yang terjadi di PT.Socfindo Seunagan adalah terjadinya bentuk kecelakaan seperti kondisi tempat kerja yang sulit serta kurangnya pemantauan terhadap peralatan penunjang keselamatan kerja itu sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dialami oleh buruh dapat disebabkan oleh berbagai sebab salah satunya beban kerja. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Budiono dkk (2003), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor dari K3. Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan perlu diperhatikan.

Beban kerja yang terjadi di PT Socfindo Seunagan adalah jam kerja yang berlebihan, pindah kerja (mutasi) yang tidak dikehendaki, pekerjaan rutin dan

tidak rutin, sistem administrasi yang melampaui kapasitas dan beberapa faktor lingkungan sosial yang turut berperan.

Oleh karena itu, melalui identifikasi masalah ini maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul hubungan antara beban kerja dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada buruh di PT. Socfindo Seunagan.

C. Batasan Masalah

Peneliti hanya membatasi penelitian ini pada topik hubungan antara beban kerja dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dimana peneliti hanya memfokuskan sampel penelitiannya pada pekerja yang bekerja sebagai buruh lapangan atau buruh dodos di PT.Socfindo Seunagan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada buruh di PT.Socfindo Seunagan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara beban kerja dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada buruh di PT.Socfindo Seunagan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah referensi dalam ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi serta diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan tentang hubungan antara beban kerja dengan keselamatan kerja pada buruh.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada pembaca dan menjadi pertimbangan kepada pihak perusahaan untuk lebih memahami kondisi para pekerja/SDM.

