**KAJIAN ASPEK DEMOGRAFI, SOSIAL, DAN EKONOMI
PARTISIPASI TENAGA KERJA WANITA DI PABRIK KAYU LAPIS**
(*A Study of Demographical, Social, and Economical Aspects Woman Labor at Plywood Mills*)

Oleh/By :
Setiasih Irawanti
Mieke Suharti
I.M. Sulastiningsih

Summary

Plywood industry (wood based industry) is a suitable occupation field for woman labor, where woman can participate in forestry development.

The aim of the study is to evaluate participation of woman labor at plywood industry by observing their activities from demographical, social, and economical aspects.

This study was conducted by collecting data from plywood companies, Provincial Forestry Office, Statistics Office, and interviewing 10 percent of woman and man labors from plywood companies in East Kalimantan province.

The results show that about 74 percent of production labor is woman, and most of them work in all sections such as veneer matching and splicing, gluing, pressing, and finishing. About 70 percent of woman labor is unmarried, average age is 24 years with high school education, so they have adequate capacity to work. About 60 percent comes from out of East Kalimantan province. It shows that woman labor at plywood industry has high motivation and mobility to work. Generally, they live in a rent house with minimum condition for their welfare. They usually do not have much time left to participate in social activities commonly organized in surrounding living area.

Basic salary of woman labor working for normal shift is Rp. 2,500 and for long shift is Rp. 3,300 per day. It means higher than Minimum Regional Salary determined by government office. Woman labor gross income working for normal shift is Rp. 135,000 per month in average or more than Minimum Physical Need of unmarried labor that is only Rp. 86,930,-. While the gross income for those working for long shift is Rp. 242,500 per month or more than Minimum Physical Need for one family consisting of a pair of parents having a child which is only Rp. 200,685,-. In conclusion, woman labor income can give a high contribution to total family income.

I. PENDAHULUAN

Sejak awal 1980-an pemerintah telah mengarahkan perkembangan industri pengolahan kayu dengan pola terpadu yang berintikan kayu lapis. Sebagai hasilnya, industri kayu lapis berkembang pesat. Pabrik kayu lapis yang berjumlah 14 unit pada tahun 1975, bertambah menjadi 54 unit pada tahun 1982, kemudian melonjak menjadi 102 unit pada tahun 1987. Demikian pula, tenaga kerja yang bekerja di pabrik kayu lapis pada tahun 1975 berjumlah 4.960 orang, bertambah menjadi 48.905 orang pada tahun 1982, kemudian melonjak menjadi 102.724 orang pada tahun 1987 (Ingram, 1989). Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan industri pengolahan kayu khususnya kayu lapis, dapat menambah kesempatan kerja yang cukup luas.

Industri kayu lapis termasuk ke dalam sektor industri pengolahan. Ditinjau menurut jenis kelamin tenaga kerjanya, sektor industri pengolahan merupakan lapangan

kerja yang sesuai bagi tenaga kerja wanita. Pada tahun 1990, industri pengolahan di Kalimantan Timur mempekerjakan 15,58% wanita dan 14,03% laki-laki dari seluruh penduduk kota yang bekerja, serta 10,91% wanita dan 7,75% laki-laki dari seluruh penduduk desa yang bekerja (BPS, 1993). Jadi industri kayu lapis dapat memberi kesempatan bekerja kepada wanita untuk berpartisipasi dalam pembangunan kehutanan.

Di pabrik kayu lapis, tenaga kerja wanita dapat bekerja di seluruh kegiatan produksi, yaitu di bagian venir basah atau mesin kupas, pengeringan, penyusunan dan perbaikan, perekatan dan pengempaan, pengerjaan akhir, pemilihan, dan pengendalian mutu. Pada tahun 1991, proporsi rata-rata upah per hari tenaga kerja wanita terhadap upah tenaga kerja laki-laki pada industri pengolahan kayu di Kalimantan Timur hanya 46 % untuk pengupas kulit kayu, 58% untuk pengawet dan pengering kayu, 71% untuk operator mesin venir dan kempa, 66% untuk penguji mutu kayu, 97% untuk

penghalus kayu, dan 94% untuk penyusun dan pengepak kayu (BPS,1991). Hal ini mencerminkan adanya perbedaan besarnya upah tenaga kerja wanita dan laki-laki.

Di satu pihak, industri kayu lapis merupakan lapangan kerja yang sesuai bagi tenaga kerja wanita, namun industri pengolahan kayu umumnya belum membayar rata-rata upah yang setara antara tenaga kerja wanita dan laki-laki. Sehubungan dengan hal tersebut, laporan ini menyajikan hasil penelitian mengenai partisipasi tenaga kerja wanita di pabrik kayu lapis, ditinjau dari aspek demografi, sosial, dan ekonomi. Faktor demografi di antaranya umur dan daerah asal, faktor sosial di antaranya tingkat pendidikan, status perkawinan, tanggungan keluarga, dan tempat tinggal, serta faktor ekonomi di antaranya upah, pendapatan tenaga kerja, dan pendapatan keluarga.

II. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Propinsi Kalimantan Timur dengan pertimbangan bahwa jumlah pabrik kayu lapis di propinsi tersebut cukup banyak, yaitu 29 unit pada tahun 1990 (Dinas Kehutanan, 1991). Sebagai contoh penelitian adalah tenaga kerja, khususnya wanita yang bekerja pada kegiatan produksi kayu lapis, dengan anggapan bahwa tidak semua wanita bersedia bekerja sebagai tenaga kerja produksi di pabrik kayu lapis.

B. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder dikumpulkan dengan cara mencatat data di perusahaan kayu lapis, Dinas Kehutanan, dan Kantor statistik. Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan pengamatan dan wawancara langsung dengan tenaga kerja wanita dan laki-laki.

Pemilihan pabrik kayu lapis sebagai contoh penelitian dilakukan dengan metode pengambilan contoh disengaja (purposive sampling) dengan pertimbangan bahwa data penelitian yang tepat harus dapat diperoleh. Contoh penelitian tersebut mewakili pabrik yang menerapkan pergiliran kerja panjang (10 jam kerja) dan pergiliran kerja normal (7 jam kerja). Dalam setiap pabrik dipilih jalur produksi yang menghasilkan ukuran kayu lapis yang paling banyak diproduksi atau dipasarkan, yaitu ukuran 122 X 244 cm. Besarnya contoh penelitian ditentukan 10%.

Sementara itu, pemilihan tenaga kerja sebagai contoh penelitian dilakukan dengan metode pengambilan con-

toh acak. Proses produksi kayu lapis dikelompokkan ke dalam 7 tahap produksi, yaitu venir basah atau mesin kupas, pengeringan, penyusunan dan perbaikan, perekatan dan pengempaan, pengerjaan akhir, pemilihan, dan pengendalian mutu. Dalam satu jalur produksi bekerja sekitar 190 sampai dengan 530 tenaga kerja. Dari setiap tahap produksi dipilih tenaga kerja sebagai contoh penelitian sebesar 10%

C. Model Analisis

Besarnya peranan tenaga kerja wanita dihitung dengan model :

$$\text{proporsi tenaga kerja wanita} = \frac{\text{jumlah tenaga kerja wanita}}{\text{jumlah seluruh tenaga kerja}}$$

Proporsi rata-rata upah wanita terhadap upah laki-laki dihitung dengan model :

$$\text{proporsi tarif upah} = \frac{\text{upah tenaga kerja wanita}}{\text{upah tenaga kerja laki-laki}}$$

Kontribusi pendapatan wanita terhadap pendapatan keluarga :

$$\text{kontribusi pendapatan} = \frac{\text{pendapatan tenaga kerja wanita}}{\text{jumlah pendapatan keluarga}}$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Data Umum Perusahaan

Pada tahun 1990, di propinsi Kalimantan Timur terdapat 29 unit pabrik kayu lapis dengan kapasitas produksi sekitar 2,4 juta m³ per tahun. Volume produksi kayu lapis di propinsi tersebut pada tahun 1990/1991 sekitar 2 juta m³. Sementara itu volume eksportnya mencapai sekitar 1,8 juta m³ dan volume perdagangan dalam negeri sekitar 0,13 juta m³. Jumlah devisa yang diterima oleh propinsi tersebut dari ekspor kayu lapis pada tahun 1990/1991 sekitar 513,2 juta US\$, atau sekitar 82% dari total devisa yang diperoleh dari ekspor kayu olahan (Dinas Kehutanan, 1991). Dengan demikian kayu lapis masih menjadi primadona penyumbang devisa bagi propinsi Kalimantan Timur dibandingkan dengan jenis kayu olahan lainnya.

Kapasitas produksi dari pabrik kayu lapis yang menjadi contoh dalam penelitian ini dapat diikuti dalam Tabel 1. Jumlah seluruh tenaga kerja di industri pengolahan kayu propinsi Kalimantan Timur pada tahun 1990/1991 adalah 36.501 orang, terdiri atas 36.321 orang warga negara Indonesia dan 180 orang warga negara asing.

Tabel 1. Kapasitas produksi pabrik kayu lapis yang disurvei
 Table 1. Production capacity of plywood mill surveyed

Perusahaan (Plywood mill)	Kapasitas produksi (Production capacity), m ³
A	123.600
B	52.500
C	78.000

Sumber (Source): Dinas Kehutanan dalam Angka 1990/1991, Samarinda

B. Kajian Aspek Demografi

1. Umur Tenaga Kerja Wanita

Partisipasi wanita dalam pabrik kayu lapis dilihat dari sisi wanita sebagai pemasok jasa tenaga kerja. Pendapat Mincer (1966) yang dikutip Syahrudin (1978) menyatakan bahwa partisipasi angkatan kerja primer hampir tidak berubah dari waktu ke waktu, dan hanya partisipasi angkatan kerja sekunder yang sangat peka terhadap faktor yang mengakibatkan perubahannya. Partisipasi angkatan kerja sekunder meliputi partisipasi laki-laki berusia muda dan lanjut usia, serta partisipasi wanita. Dengan demikian pembahasan mengenai partisipasi tenaga kerja wanita di pabrik kayu lapis merupakan informasi berharga untuk mempelajari penawaran tenaga kerja di sektor kehutanan pada umumnya.

Dalam kegiatan produksi, tenaga kerja wanita dapat bekerja di semua tahap produksi, yaitu di bagian venir basah atau mesin kupas, pemotongan venir, pengeringan, penyusunan dan perbaikan, perekatan dan pengempaan, pengerjaan akhir, pemilihan, dan pengendalian mutu. Jenis pekerjaan di bagian venir basah adalah menyambut dan merobek dari mesin kupas. Jenis pekerjaan di bagian pemotongan venir adalah menjadi operator mesin potong venir, menerima venir dari mesin potong, menyediakan venir yang akan disusun, dan membuat rekapitulasi laporan. Di bagian pengeringan venir, jenis pekerjaannya adalah memasukkan venir ke mesin pengering dan menerima venir yang keluar dari mesin pengering. Jenis pekerjaan di bagian penyusunan dan perbaikan adalah menambal, memperbaiki, memotong, menyambung, dan menyusun venir, mendorong dan memilih venir muka, belakang, dan venir dalam yang akan direkat. Jenis pekerjaan di bagian perekatan adalah mendorong bahan yang masuk ke dan keluar dari mesin rekat. Jenis pekerjaan di bagian pengerjaan akhir adalah mengaduk dempul, melayani kegiatan dempul, mendempul dan mengampelas. Jenis pekerjaan di bagian pemilihan adalah memilih kayu lapis berdasarkan kelas mutu. Jenis pekerjaan di bagian pengendalian mutu adalah memeriksa mutu, mengukur ketebalan, lebar, dan panjang kayu lapis. Dari hasil pengamatan diketahui bahwa pekerjaan tersebut dapat

dikerjakan dengan baik dan masih dalam jangkauan kekuatan fisik mereka.

Besarnya peranan tenaga kerja wanita dapat diketahui dari besarnya proporsi jumlah tenaga kerja wanita terhadap jumlah seluruh tenaga kerja. Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa 74% dari seluruh tenaga produksi adalah wanita. Sisanya sebanyak 26% adalah laki-laki. Ada 3 kegiatan produksi yang banyak mempekerjakan wanita yaitu, bagian penyusunan dan perbaikan venir, perekatan dan pengempaan kayu lapis, serta pengerjaan akhir kayu lapis. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita mempunyai peranan cukup besar dalam kegiatan produksi kayu lapis. Selain itu, industri kayu lapis merupakan lapangan kerja yang sesuai bagi wanita.

Tabel 2. Proporsi Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Kayu Lapis
 Table 2. Proportion of Woman Labor in Plywood Mill

No.	Kegiatan produksi (Production activity)	Proporsi tenaga kerja (Proportion of labor), %	
		Laki-laki (Man)	Wanita (Woman)
1.	Venir basah (Green veneer)	7,7	8,6
2.	Pengeringan (Drying)	3,0	8,2
3.	Penyusunan & Perbaikan (Matching & Splicing)	2,8	21,5
4.	Perekatan & Pengempaan (Gluing & Pressing)	4,8	13,3
5.	Pengerjaan akhir (Finishing)	2,3	11,2
6.	Pemilihan (Sorting)	2,8	9,1
7.	Pengendalian mutu (Quality control)	2,6	2,3
Jumlah (Total)		26,0	74,0

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa umur rata-rata tenaga kerja wanita adalah 24 tahun atau berkisar antara 18 tahun sampai dengan 35 tahun. Hal ini berarti peranan wanita di bidang produksi kayu lapis berasal dari kelompok usia produktif.

Sebagian besar pabrik kayu lapis menerapkan pergiliran kerja panjang yaitu 10 jam kerja dan 2 jam istirahat, atau 2 pergiliran kerja per hari yaitu siang dan malam hari. Hanya sebagian kecil yang menerapkan pergiliran kerja normal yaitu 7 jam kerja dan 1 jam istirahat, atau 3 pergiliran kerja per hari yaitu pagi, sore, dan malam hari. Setiap pekerja mengalami bekerja pada pergiliran kerja siang maupun malam, sebab setiap pabrik menerapkan sistem pergantian giliran kerja. Situasi kerja demikian menuntut agar kondisi fisik tenaga kerja wanita adalah cukup kuat. Kondisi fisik demikian mungkin kurang dimiliki oleh wanita dari golongan usia diluar kisaran usia produktif.

2. Daerah Asal Tenaga Kerja Wanita

Pembahasan tentang daerah asal tenaga kerja wanita berkaitan dengan mobilitas dan motivasi kerja.

Pendapat Marshall (1961) yang dikutip Bellante dan Jackson (1983) menyatakan bahwa para pekerja mempertimbangkan terlebih dahulu situasi kerja yang akan dilakukan, seperti lokasi, lingkungan tempat kerja, jaminan kerja, kesempatan untuk memperoleh kemajuan, dan lain-lain, sebelum mengambil keputusan untuk bekerja. Hal ini berarti mobilitas dan motivasi wanita untuk berpindah dari daerah asal menuju tempat kerja telah didasari oleh pertimbangan tersebut.

Menurut konsep keseimbangan pasar tenaga kerja (Bellante dan Jackson, 1983), dengan pengetahuan yang mapan dan tanpa memiliki investasi dalam keterampilan khusus, para pekerja akan berpindah ke wilayah yang dapat membayar upah lebih tinggi. Para ahli ekonomi menunjuk bahwa persediaan modal dalam perekonomian relatif terhadap jumlah penduduk adalah determinan bagi tingkat upah dalam perekonomian tersebut. Tingkat upah akan lebih tinggi bila persediaan modal lebih besar.

Perkembangan propinsi Kalimantan Timur dalam beberapa tahun terakhir cukup memadai, di mana sektor industri tumbuh rata-rata 17,40% per tahun sehingga sumbangannya terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) meningkat dari 12,87% pada tahun 1983 menjadi 29,90% pada tahun 1990. Pertumbuhan PDRB berada diatas rata-rata pertumbuhan penduduk. Dalam kurun waktu 1983 - 1990, PDRB atas dasar harga konstan 1983 tumbuh rata-rata 4,44% per tahun, sedangkan pertumbuhan penduduk rata-rata 4,42% per tahun. Berdasarkan PDRB tanpa migas, perekonomian Kalimantan Timur bahkan telah tumbuh lebih pesat yaitu rata-rata 12,39% per tahun selama periode 1983-1990 (BPS, 1993).

Tabel 3. Daerah Asal Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Kayu Lapis
Table 3. Place of Origin of Woman Labor in Plywood mill

No	Perusahaan (Plywood mill)	Daerah asal tenaga kerja wanita (Place of Origin of woman labor), %	
		Kalimantan Timur (East Kalimantan)	Luar Kalimantan Timur (Outer East Kalimantan)
1	A	42	58
2	B	47	53
3	C	34	66
Rata-rata (Average)		41	59

Hal tersebut menggambarkan bahwa sektor industri terutama industri pengolahan telah menjadi motor penggerak bagi pertumbuhan perekonomian Kalimantan Timur. Kesempatan kerja di sektor industri juga semakin terbuka lebar. Penyerapan tenaga kerja di sektor industri sejak tahun 1971 sampai dengan 1990 mengalami kenaikan. Kenaikan tertinggi dicapai oleh industri pengolahan, yaitu 3,30% pada tahun 1971 naik menjadi

11.34% pada tahun 1990 (BPS, 1993).

Perkembangan perekonomian dan industri di Kalimantan Timur mencerminkan makin besarnya persediaan modal di wilayah tersebut. Secara regional wilayah tersebut dapat menawarkan tingkat upah relatif lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat upah di daerah lain. Hal ini dapat membangkitkan mobilitas dan motivasi tenaga kerja khususnya wanita dari propinsi lain untuk bekerja di propinsi tersebut sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian mengenai daerah asal tenaga kerja wanita dalam Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa rata-rata 59% tenaga kerja wanita berasal dari luar propinsi Kalimantan Timur, terutama dari Jawa Timur dan Sulawesi Selatan. Sisanya rata-rata 41% berasal dari daerah setempat. Hal ini berarti mobilitas dan motivasi wanita untuk berpindah dan bekerja di propinsi lain sudah cukup tinggi.

C. Kajian Aspek Sosial

1. Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Wanita

Pendidikan tenaga kerja memiliki peranan penting untuk membangun dan mengembangkan kemampuannya sebagai modal tenaga kerja. Tujuan pendidikan adalah menciptakan tenaga kerja terdidik. Ananta dan Hatmaji (1984) memandang pendidikan sebagai determinan dari mutu atau produktivitas tenaga kerja.

Tabel 4. Pendidikan Formal Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Kayu Lapis
Table 4. Formal Education of Woman Labor in Plywood mill

No	Perusahaan (Plywood mill)	Pendidikan formal tenaga kerja wanita (Formal education of woman labor)		
		SD (Elementary school), %	SLTP (Junior high school), %	SLTA (High school), %
1	A	21	25	54
2	B	29	24	47
3	C	36	19	45
Rata-rata (Average)		28,7	22,7	48,6

Perorangan sebagai pemasok jasa tenaga kerja biasanya menanam investasi modal tenaga kerja dalam bentuk pendidikan formal, yaitu pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, yang kurikulumnya diatur oleh lembaga pemerintah. Sementara itu, perusahaan sebagai pemakai jasa tenaga kerja cenderung menanam investasi modal tenaga kerja dalam bentuk pendidikan non formal yaitu latihan kerja praktis berupa latihan keterampilan jangka pendek sehingga di hasilkan tenaga terampil dan terlatih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal tenaga kerja wanita berkisar antara

Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), dan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa 29% tenaga kerja wanita berpendidikan SD, 23% berpendidikan SLTP, dan 48% berpendidikan SLTA. Ketiga tingkat pendidikan formal tersebut tersebar di semua tahap produksi. Dari hasil sensus penduduk tahun 1971, Syahrudin (1978) menyajikan hasil analisis mengenai penduduk dengan tingkat pendidikan SD ke atas bahwa makin tinggi tingkat pendidikan maka makin tinggi partisipasinya dalam angkatan kerja. Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa tenaga kerja wanita di pabrik kayu lapis juga memperlihatkan gejala serupa.

2. Status Perkawinan Tenaga Kerja Wanita

Wanita berstatus kawin memiliki peluang untuk memilih bekerja di rumah untuk mengurus rumah dan menjaga anak atau berpartisipasi dalam angkatan kerja sebagai pemasok jasa tenaga kerja. Oleh karenanya mereka termasuk angkatan kerja sekunder yang dipandang bersifat relatif labil dalam pasar tenaga kerja.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi wanita berstatus kawin untuk memutuskan tetap bekerja atau berhenti bekerja. Faktor tersebut antara lain harga barang di pasar, pendapatannya sebagai tenaga kerja, dan pendapatan rumah tangga. Selain itu, masih terdapat faktor lain seperti jumlah anak, tingkat pengangguran, lokasi rumah, dan sebagainya (Syahrudin, 1978).

Tabel 5. Status Perkawinan Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Kayu Lapis

Table 5. Marital Status of Woman Labor in Plywood mill

No	Perusahaan (Plywood mill)	Status Perkawinan tenaga kerja wanita (Marital status of woman labor)	
		Kawin (Married), %	Lajang (Unmarried), %
1	A	37,5	62,5
2	B	33,3	66,7
3	C	24,0	76,0
Rata-rata (Average)		31,6	68,4

Kenaikan tingkat harga barang di pasar akan mendorong wanita berstatus kawin tetap bekerja, sebab biaya hidup keluarga akan makin mahal. Keputusan ini terutama berlaku bagi golongan keluarga berpendapatan rendah. Demikian pula makin tinggi penghasilan wanita berstatus kawin maka makin tinggi motivasi kerja, sebab pengorbanannya tidak menikmati waktu luang dapat di bayar dengan pendapatan dalam bentuk uang yang lebih tinggi. Di samping itu, makin kecil pendapatan rumah tangga juga mendorong wanita berstatus kawin tetap bekerja, karena ingin memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Demikian pula, apabila suami menganggur maka wanita berstatus kawin terdorong untuk tetap bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan minimum keluarga. Sebaliknya jumlah anak yang banyak akan menghambat wanita berstatus kawin untuk bekerja, karena tanggung jawabnya untuk menjaga anak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 32% dari seluruh tenaga kerja wanita adalah berstatus kawin, seperti dimuat dalam Tabel 5. Faktor yang mendorong wanita yang berstatus kawin tetap bekerja adalah status perkawinan, pekerjaan suami, tanggungan keluarga, dan motivasi untuk memiliki penghasilan sendiri. Wanita yang berstatus janda dan mempunyai tanggungan anak atau keluarga memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat membiayai hidup keluarga. Wanita yang suaminya tidak mempunyai penghasilan tetap atau menganggur juga terdorong untuk tetap bekerja. Demikian pula dengan tenaga kerja wanita yang mempunyai tanggungan keluarga cukup banyak juga mempunyai motivasi untuk tetap bekerja agar dapat menambah pendapatan keluarga. Selain itu, wanita berstatus kawin yang berusia relatif muda biasanya memiliki motivasi yang tinggi untuk mempunyai penghasilan sendiri sehingga mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Bagi tenaga kerja wanita yang telah mempunyai anak, tugas menjaga anak dilimpahkan kepada orang tua dengan cara tinggal serumah atau berdekatan. Apabila tempat tinggal orang tua jauh anak tersebut dititipkan sehingga dapat tinggal bersama orang tuanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita berstatus kawin rata-rata mempunyai satu orang anak dan rata-rata menanggung empat orang anggota keluarga. Hal ini berarti faktor ekonomi keluarga merupakan faktor pendorong yang cukup kuat bagi wanita berstatus kawin untuk tetap bekerja.

3. Tempat Tinggal Tenaga Kerja Wanita

Pada umumnya setiap pabrik kayu lapis menyediakan kendaraan antar-jemput bagi para pekerjanya, terutama tenaga kerja harian. Fasilitas kendaraan antar-jemput

Tabel 6. Status Pemilikan Rumah Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Kayu Lapis

Table 6. Home Ownership Status of Woman Labor in Plywood mill

No	Perusahaan (Plywood mill)	Status pemilikan rumah tinggal (Home ownership status)	
		Milik (Owner), %	Bukan milik (Non owner), %
1	A	15,0	85,0
2	B	29,0	71,0
3	C	24,0	76,0
Rata-rata (Average)		22,7	77,3

biasanya hanya disediakan untuk wilayah kotamadya Samarinda. Hal ini mendorong para pekerja untuk memilih tempat tinggal di wilayah kotamadya Samarinda. Kesempatan memilih tempat tinggal terbuka luas bagi tenaga kerja wanita, sebab sebagian besar (60%) di antara mereka adalah pendatang, dan sebagian besar (70%) di antara mereka juga masih lajang, sehingga belum memiliki rumah sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata 77% tenaga kerja wanita tinggal di rumah bukan milik (Tabel 6). Hanya sekitar 23% di antara mereka yang tinggal di rumah milik, baik milik sendiri maupun milik orang tua. Rumah bukan milik biasanya berupa kamar sewa yang berada dalam satu rumah yang khusus dibangun untuk disewakan per kamar. Mereka tinggal bersama beberapa teman dalam satu rumah.

Rumah sewa biasanya berupa bangunan rumah panggung dengan lantai papan yang didirikan di sepanjang tepi sungai Mahakam. Keadaan kamar sewa pada umumnya berupa kamar kosong berukuran sekitar 2x3 m², tanpa fasilitas Mandi-Cuci-Kakus (MCK), namun tersedia fasilitas listrik. Seluruh isi kamar yang diperlukan bagi penghuninya harus disediakan sendiri. Air untuk masak dapat diperoleh dengan cara membeli. Tarif sewa kamar yang berlaku berkisar antara Rp.17.500,- sampai dengan Rp.30.000,- per bulan.

Dengan mengetahui situasi kerja dan situasi tempat tinggal tenaga kerja wanita, yaitu jam kerja antara 8 jam sampai 12 jam per hari dengan pergantian giliran kerja antara siang dan malam hari, serta tinggal di rumah bukan milik, maka dapat diketahui bahwa tenaga kerja wanita tidak dapat mengikuti kegiatan sosial maupun program pemerintah yang diadakan di lingkungan tempat tinggalnya.

Selain itu, sebagian besar tenaga kerja wanita mengirim sebagian penghasilannya kepada orang tua di kampung halaman untuk membantu meringankan biaya hidup, biaya sekolah adik, atau ditabung untuk persiapan hari depan sendiri terutama bagi yang berniat pulang kampung setelah memiliki tabungan yang dipandang cukup. Demikian pula, mereka juga terbiasa menyimpan sisa penghasilannya di bank dalam bentuk tabungan. Akibatnya keadaan tempat tinggal tenaga kerja wanita tidak dapat mencerminkan tingkat kesejahteraan.

D. Kajian Aspek Ekonomi

1. Upah Tenaga Kerja Wanita

Upah adalah harga jasa tenaga kerja yang dipasok oleh pekerja per satuan waktu (Sulistyaningsih, 1988). Oleh karena itu, upah memiliki peranan langsung dengan jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja. Untuk

sebagian besar tenaga kerja, upah merupakan motivasi dasar yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja (Sudarsono, 1988). Makin tinggi tingkat upah maka makin banyak jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja, dalam batas tertentu.

Ada dua pihak yang mempunyai preferensi tingkat upah yang berbeda, yaitu para pekerja sebagai pemasok jasa tenaga kerja dan perusahaan sebagai pemakai jasa tenaga kerja. Perusahaan memandang upah sebagai biaya. Acuan pokok bagi perusahaan dalam menentukan tingkat upah adalah produktivitas tenaga kerja (Sudarsono, 1988). Sementara itu tenaga kerja memandang upah sebagai sumber pendapatan, tenaga kerja menginginkan agar upah yang diterima dapat mencukupi. Oleh karena itu, tenaga kerja memiliki konsep tersendiri mengenai tinggi tingkat upah yang sebaiknya. Ada dua pertimbangan pokok yang berkaitan dengan pembahasan tingkat upah dari sudut pandang tenaga kerja.

Pertama, upah yang diterima tenaga kerja sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga. Kebutuhan hidup keluarga kenyataannya sangat bervariasi antara satu dengan yang lain, oleh karenanya ditetapkan konsep Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) untuk mendekatinya.

Kedua, tinggi tingkat upah sebaiknya sesuai dengan harapan ekonomis tenaga kerja. Tingkat upah sebaiknya sepadan dengan pengeluaran investasi untuk membangun modal tenaga kerja yang digunakan untuk meraih pekerjaan, seperti keahlian, keterampilan, dan pengetahuan tertentu. Modal tenaga kerja tersebut diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja, yang semuanya memerlukan biaya. Tenaga kerja berharap agar semua pengeluaran tersebut dapat ditebus kembali melalui perolehan pendapatan yang diterima dari hasil pekerjaannya.

Dari penelitian diperoleh bahwa dalam membayar upah tenaga kerja, perusahaan mengacu pada ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah. UMR terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Menurut ketentuan pemerintah, besarnya upah pokok tenaga serendah-rendahnya sama dengan 75% dari UMR.

UMR berlaku untuk 7 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu. Besarnya UMR di propinsi Kalimantan Timur sampai dengan 31 Maret 1994 adalah Rp. 2.400 per hari atau Rp. 60.000 per bulan, dan sejak 1 April 1994 naik menjadi Rp. 3.250 per hari atau Rp. 81.250 per bulan.

Selain itu, setiap perusahaan juga memiliki kriteria penentuan upah, antara lain hasil penilaian mengenai kualifikasi tenaga kerja, nilai relatif hasil kerja, prestasi kerja, masa kerja, kemampuan kerja, kehadiran, dan jam kerja lembur. Perusahaan tidak membedakan kri-

teria penentuan upah tenaga kerja laki-laki dan wanita. Dengan kriteria tersebut, upah pokok per hari dan pendapatan per bulan setiap tenaga kerja menjadi bervariasi satu sama lain.

Tabel 7. Upah Pokok Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Kayu Lapis
Table 7. Basic Salary of Woman Labor in Plywood mill

No	Perusahaan (Plywood mill)	Upah pokok per hari, Rp/hari (Basic salary per day, Rp/day)		
		Minimum (Minimum)	Maksimum (Maximum)	Rata-rata (Average)
1	A	2.430	4.476	3.453
2	B	2.430	3.840	3.135
3	C	2.400	2.600	2.500

Dari Tabel 7. diketahui bahwa upah pokok tenaga kerja wanita berkisar antara Rp. 2.400 sampai dengan Rp. 4.476 per hari. Rata-rata upah pokok tenaga kerja wanita yang bekerja dengan pergiliran kerja panjang adalah Rp. 3.300 per hari, sedangkan yang bekerja dengan pergiliran kerja normal adalah Rp. 2.500 per hari. Hal ini berarti upah pokok tenaga kerja wanita yang bekerja dengan pergiliran kerja panjang lebih tinggi daripada bekerja dengan pergiliran kerja normal. Di samping itu, pabrik kayu lapis telah membayar upah pokok serendah-rendahnya sama dengan UMR.

2. Pendapatan Tenaga Kerja Wanita

Pendapatan tenaga kerja adalah upah tenaga kerja di kali jumlah jam kerja (Sulistyaningsih, 1988). Pendapatan tenaga kerja dengan demikian tergantung pada tingkat upah dan jumlah jam kerja. Kadangkala masih ada jenis pendapatan yang diterima dalam bentuk lain, misalnya dalam bentuk natura seperti beras, gula dan sebagainya. Sementara itu, penghasilan tenaga kerja merupakan jumlah seluruh pendapatan selama periode waktu tertentu (termasuk bunga tabungan, deviden, pembayaran transfer, dan lain-lain).

Tabel 8. Pendapatan Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Kayu Lapis
Table 8. Income of Woman Labor in Plywood mill

No	Perusahaan (Plywood mill)	Pendapatan, Rp/bulan (Income, Rp/month)		
		Minimum (Minimum)	Maksimum (Maximum)	Rata-rata (Average)
1	A	135.000	349.000	242.000
2	B	150.000	350.000	250.000
3	C	120.000	150.000	135.000

Di pabrik kayu lapis, pendapatan tenaga kerja per bulan pada umumnya terdiri atas upah pokok, asuransi tenaga kerja, uang makan, uang transpor (pengganti fasilitas antar-jemput pegawai), dan uang lembur. Selain itu, tenaga kerja masih memperoleh pelayanan

kesehatan secara cuma-cuma dari perusahaan, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) pada saat dibutuhkan. Secara teratur tenaga kerja juga menerima Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya rata-rata sama dengan upah pokok per bulan.

Pendapatan tenaga kerja wanita bervariasi menurut jumlah jam kerja yang berlaku di pabrik, seperti terlihat dalam Tabel 8. Pendapatan rata-rata tenaga kerja wanita yang bekerja dengan pergiliran kerja panjang adalah Rp. 242.500 atau berkisar antara Rp. 135.000 sampai dengan Rp. 350.000 per bulan, dan yang bekerja dengan pergiliran kerja normal adalah Rp. 135.000 atau berkisar antara Rp. 120.000 sampai dengan Rp. 150.000 per bulan.

Perbedaan pendapatan tersebut disebabkan oleh adanya tarif upah lembur progresif yang diterima oleh tenaga kerja wanita yang bekerja dengan pergiliran kerja panjang. Tarif upah normal berlaku untuk 7 jam kerja pertama, sedangkan 3 jam kerja berikutnya dibayar berdasar ketentuan tarif upah progresif yang ditetapkan oleh pemerintah. Akibatnya, tenaga kerja yang terbiasa bekerja dengan pergiliran kerja panjang merasa bahwa jam kerja lembur telah menjadi hak mereka, sehingga perusahaan secara individu tidak mudah merubah jam kerja dari pergiliran kerja panjang ke pergiliran kerja normal apabila suatu saat diperlukan.

Tabel 9. Proporsi Pendapatan Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Kayu Lapis
Table 9. Income Proportion of Woman Labor in Plywood mill

No	Perusahaan (Plywood mill)	Proporsi pendapatan per bulan (Income proportion per month), %	
		Minimum (Minimum)	Maksimum (Maximum)
1	A	77	132
2	B	53	126
3	C	89	118

Sementara itu, besarnya KFM di Propinsi Kalimantan Timur tahun 1991 adalah Rp. 86.930 untuk pekerja lajang, Rp. 157.925 untuk pekerja + 1 isteri, Rp 200.685 untuk pekerja + 1 isteri + 1 anak, Rp 283.750 untuk pekerja + 1 isteri + 2 anak. Hal ini berarti rata-rata pendapatan tenaga kerja wanita yang bekerja dengan pergiliran kerja normal lebih besar daripada KFM pekerja lajang, sehingga pendapatannya cukup untuk membiayai kebutuhan hidupnya sendiri. Sementara itu rata-rata pendapatan tenaga kerja wanita yang bekerja dengan pergiliran kerja panjang lebih besar dari pada KFM pekerja + 1 isteri + 1 anak. Hal ini berarti apabila pendapatan suaminya setara, maka tenaga kerja wanita dengan 2 anak yang bekerja dengan pergiliran kerja panjang dapat membantu mengangkat taraf hidup keluarganya jauh di atas garis kemiskinan.

- c. jumlah biaya variabel (total variable cost) dan atau per unit.
d. kontribusi marjin (contribution margin) per unit.

Perhitungan sederhana titik impas (Break-even Point, BEP) menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{BEP (Rupiah)} = \frac{\text{FC}}{(\text{Harga jual} - \text{Biaya variabel})/\text{unit}}$$

$$\text{BEP (Unit)} = \frac{\text{FC}}{\text{PC}} = \frac{\text{FC}}{\text{CMU}}$$

di mana :

BEP = Break-Event Point, menunjukkan jumlah penjualan

FC = Fixed Cost, menunjukkan biaya tetap per satuan waktu

PC=CMU = Profit Contribution atau Contribution Margin Unit, menunjukkan selisih antara harga jual per unit dan biaya variabel per unit yang mampu menutup biaya tetap.

2. Analisis Penjualan

Cara lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja dari kebijakan penjualan secara langsung adalah model analisis penjualan (Kotler, 1992). Tujuan dari analisis ini ialah untuk mengukur dan menilai penjualan nyata dalam kaitannya dengan sasaran penjualan.

Analisis penjualan dilakukan dengan menggunakan rumus "Analisis Varian Penjualan" sebagai berikut :

- Variabel harga penjualan :

(Target harga - harga nyata) x Volume penjualan nyata

- Varian volume penjualan :

Target harga x (Target volume - volume penjualan nyata)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Titik Impas

Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada tiga alasan pokok yang menjadi sumber kesulitan dalam perhitungan titik impas. Pertama, sistem akuntansi yang dianut oleh perusahaan belum memisahkan antara biaya variabel dan biaya tetap secara jelas. Kedua, perusahaan belum memisahkan dan mempertimbangkan komponen biaya pemasaran, biaya bahan baku yang wajar, biaya produksi dan biaya lainnya secara khusus (special cost). Dengan demikian dalam perhitungan biaya pokok produk, masih terdapat komponen biaya

yang bersifat "joint cost" yaitu dalam produk moulding. Ketiga, dalam penetapan harga pokok produksi perusahaan masih memperhitungkan biaya-biaya yang sebenarnya kurang gayut dengan proses produksi antara lain : pembebanan biaya penyusutan serta pemeliharaan gedung dan mesin, biaya tunjangan asuransi, biaya tunjangan lainnya, biaya lain-lain, serta biaya bahan baku (transfer pricing).

Dalam analisis ini ketiga permasalahan tersebut dicoba diselesaikan dengan tetap berpijak pada teori umum akuntansi yaitu memisahkan antara biaya tetap dan biaya variabel produk pintu jati dengan menggunakan "rasio durasi" atau persentase (%) pemakaian intake (bahan baku) yang dikorbankan dalam menghasilkan produk pintu jati pada unit industri moulding secara keseluruhan (joint cost).

Berdasarkan data pembiayaan selama tahun 1992 (Lampiran 1), maka besarnya biaya produksi pintu jati yang dihitung dengan metode "Variabel Costing" (Muljadi, 1992) adalah :

- Total biaya tetap:	Rp 144.519.031
- Total biaya variabel:	Rp 499.940.183
- Total biaya keseluruhan:	Rp 644.459.374

Biaya variabel untuk perhitungan Break-even Point penjualan didasarkan pada persediaan (Inventory) dan Cost of Goods Sold yang terjadi pada tahun 1992 (Lampiran 2 dan 3).

Berdasar data yang diperoleh, maka dapat dihitung besarnya harga jual rata-rata per unit, biaya variabel per unit dan kontribusi marjin per unit sebagaimana disajikan pada Tabel 1 :

Tabel 1. Harga jual per unit, biaya variabel dan kontribusi marjin produk pintu jati tahun 1992.
Table 1. Selling price per unit, variable cost and contribution margin of teak door product in 1992.

Uraian (Description)	Total (Rp)	Per Unit (Rp)	%
Pendapatan Penjualan	242.883.000	187.120	100,00
Biaya Variabel	179.358.938	138.181	73,84
Contribution Margin	63.524.062	48.939	26,16

Tabel 1. memperlihatkan bahwa penjualan pintu jati selama tahun 1992 sebenarnya memberikan kontribusi marjin per unit cukup tinggi yakni (26,16%) dari harga jual. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan perolehan laba dan pendapatan bagi perusahaan cukup besar, jika tingkat penjualan melampaui titik impas (BEP).

Break-even Point yang diperoleh adalah :

$$\begin{aligned} \text{BEP (Rupiah)} &= \frac{\text{Rp.144.519.019}}{\frac{\text{Rp.179.358.938}}{\text{Rp.242.883.000}} - 1} = \frac{\text{Rp.144.519.019}}{1 - 0,738} \\ &= \text{Rp.551.599.584} \\ \text{BEP (Unit)} &= \frac{\text{Rp.144.519.091}}{\text{Rp.48.939}} = 2.984 \text{ (pembulatan)} \end{aligned}$$

Berdasar hasil perhitungan Break-even Point (titik impas) tersebut diketahui bahwa kinerja penjualan secara langsung perusahaan Industri Pengolahan Kayu Jati Cepu relatif rendah seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kinerja penjualan berdasar titik-impas point selama tahun 1992.

Table 2. Selling performance base on break-even point in 1992.

Uraian (Description)	Penjualan nyata (Real selling)	BEP	%
Dalam Rupiah	242.883.000	551.559.584	43,49
Dalam Unit	1.298	2.984	43,49

Rendahnya kinerja penjualan tersebut menggambarkan bahwa kebijakan penjualan secara langsung yang selama ini dilakukan oleh perusahaan Industri Pengolahan Kayu Jati (IPKJ) Cepu kurang tepat sehingga mengakibatkan kerugian sebesar Rp.80.995.019 sebagaimana dapat dilihat dalam perhitungan Rugi/Laba pada Lampiran 3.

B. Analisis Penjualan

Analisis penjualan pada dasarnya adalah membandingkan antara realisasi penjualan (dalam bentuk volume penjualan, harga jual rata-rata per unit, pendapatan penjualan) dan rencana atau target yang ditetapkan. Perbandingan rencana dan realisasi penjualan pintu jati pada tahun 1992 disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Rencana dan realisasi penjualan pintu jati, tahun 1992.

Table 3. Sales target and realization of teak door in 1992.

Uraian (Description)	Volume Penjualan (Selling volume) Unit	Harga per unit (Price per unit) Rp	Pendapatan (Income) Rp
Rencana	4.000	300.000	1.200.000.000
Realisasi	1.298	187.121	242.883.000
Perbedaan	2.702	112.879	957.117.000

Sumber (Sources): Anonymous, 1992 (diolah)

Dari perbandingan tersebut maka diperoleh hasil analisa penjualan sebagai berikut :

(1). Varian harga penjualan :

$$(\text{Rp.300.000} - \text{Rp.187.121}) \times 1.298 \text{ buah} = \text{Rp.146.517.000}$$

(2). Varian volume penjualan

$$\text{Rp.300.000} \times (4.000 \text{ Unit} - 1.298 \text{ unit}) = \text{Rp.810.600.000}$$

$$\text{Kekurangan} = \text{Rp.957.117.000}$$

Hasil perhitungan tersebut di atas menunjukkan bahwa perusahaan pada tahun 1992 sebenarnya mengalami kekurangan pendapatan (*unfavorable*) sebesar Rp 957.117.000. Hal ini terjadi akibat tidak tercapainya target volume penjualan (84,70 %) dan target harga jual per satuan (15,30 %). Kenyataan ini menunjukkan bahwa kebijakan penjualan secara langsung yang ditempuh oleh perusahaan sangat lemah dalam menggarap pasar dan bersifat statis. Kenyataan lain kebijakan penjualan secara langsung ini tidak dibarengi dengan upaya promosi yang agresif dalam merangsang konsumen baru.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kebijakan penjualan secara langsung terhadap produk pintu jati yang dilakukan IPKJ Cepu kurang tepat dan relatif sangat lemah. Hal ini diperlihatkan dengan kinerja penjualan yang rendah yakni 43,49 % dari tingkat titik impas yang harus dicapai.
2. Tingkat kontribusi margin per unit relatif cukup besar yakni sebesar Rp 48.939 (26,16%). Hal ini merupakan peluang perusahaan dalam perolehan laba dan pendapatan.
3. Realisasi penjualan memperlihatkan kekurangan-layanan yakni untuk pencapaian target volume penjualan (84,70%) dan pencapaian target harga jual per satuan (15,30%). Hal ini menunjukan kinerja penjualan secara langsung sangat rendah dan tidak mampu merealisasikan rencana penjualan. Kecenderungan ini diakibatkan pula belum adanya promosi yang mendukung secara agresif dalam merangsang konsumen baru.
4. Kebijakan penjualan yang dilakukan perusahaan mengakibatkan kerugian sebesar Rp. 80.995.019.

B.Saran-Saran

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja penjualan, perusahaan disarankan untuk menyempurnakan kebijakan penjualan secara langsung (pesanan) dengan cara membentuk suatu lembaga perantara (agen distribusi) baik milik sendiri maupun bekerjasama dengan perusahaan distribusi komponen perumahan yang eksklusif sesuai dengan sifat dan karakter produk yang berasal dari bahan baku kayu mewah (jati) atau bekerjasama dengan Asosiasi Real Estate Indonesia (REI).
2. Dalam menggarap pangsa pasar sebaiknya tidak memfokuskan diri pada pemenuhan pesanan (order oriented) saja tetapi perlu dikembangkan pada pasar yang lebih luas (market oriented).
3. Perlu digalakkan pemilihan segmen pasar pada kelompok eksklusif sesuai dengan sifat dan karakteristik produk yang berasal dari bahan baku kayu jati yang mempunyai nilai ekonomis tinggi.
4. Perlu melakukan promosi yang agresif melalui pameran yang diadakan oleh REI, iklan pada media

televisi dan bioskop (studio 21) dan membuat show room di lokasi strategi seperti hotel berbintang dan plaza (lokasi pembelian eksklusif).

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 1992. Buku Saku Statistik tahun 1987-1991. Direksi Perum Perhutani, Jakarta.
- , 1992. Prosiding Rapat Paripurna Tahun 1992. Perum Perhutani, Jakarta.
- , 1992. Laporan Tahun 1992. Industri Pengolahan Kayu Jati, Cepu.
- Kotler, P. 1992. Manajemen Pemasaran. Analisis Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian. Diterjemahkan oleh Jaka Wasana. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mulyadi, 1992. Akutansi Manajemen. Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.

Lampiran 1. Pembiayaan produksi pintu jati, Industri Pengolahan Kayu Jati Cepu, tahun 1992.
Appendix 1. Production cost of teak door of teak wood processing industry in Cepu, 1992.

A. Biaya Variabel	
(1). Biaya Bahan Baku	Rp 375.280.279
(2). Upah Tenaga Kerja Langsung	Rp 58.941.238
(3). Biaya Bahan Penolong	Rp 37.050.501
(4). BOP Variabel	Rp 15.714.493
(5). Pembebanan biaya lain-lain	Rp 12.953.672
Jumlah Biaya Variabel	Rp 499.940.183
B. Biaya Tetap	
(1). Gaji Operator dan Supervisor	Rp 19.907.594
(2). Biaya Pemeliharaan Gedung, Pabrik Dll.	Rp 9.207.027
(3). Biaya Penyusutan Mesin dll.	Rp 92.207.027
(4). BOP Tetap	Rp 21.888.475
(5). Upah Tenaga Kerja Tidak Langsung	Rp 1.314.228
Jumlah Biaya Tetap	Rp 144.519.031
TOTAL BIAYA PRODUKSI	Rp 644.459.214

Lampiran 2. Persediaan pintu jati tahun 1992
Appendix 2. Teak door inventory in 1992

Persediaan awal	:	850 buah
Produksi	:	(+) 3.618 buah
Produk siap jual	:	4.468 buah
Penjualan	:	(-) 1.298 buah
Jumlah persediaan	:	3.170 buah

Lampiran 3. Perhitungan laba/rugi produk pintu jati, Desember 1992.
Appendix 3. Profit / losses analysis of teak door product, December 1992.

Pendapatan Penjualan	=	Rp 242.883.000
Biaya variabel :		
- Persediaan awal	:	850 buah x Rp 138.181 = Rp 177.453.850
- Produksi	:	3.618 buah x Rp 138.181 = Rp 499.938.858
Cost Of Goods Sold	=	Rp 617.392.708
Persediaan akhir	:	3.170 buah x Rp 138.181 = Rp 438.033.770
Jumlah biaya variabel	=	Rp 179.358.938
Kontribusi marjin	=	Rp 63.524.062
Biaya tetap	=	Rp 144.519.091
Laba/Rugi	=	Rp 80.995.019