BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas didalam suatu perusahaan selalu ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif didalam kegiatan perusahaan. salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan kepada seluruh karyawannya.[1] Program kesejahteraan yang diberikan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental

[1] Mutiara. S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia,), hal 96

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan beserta keluarganya. Pelaksanaan program kesejahteraan misalnya memberikan tunjangan hari tua pada karyawanya.

Kesejahteraan pada masa purna kerja merupakan dambaan bagi setiap orang. Ini terlihat dari sikap serta tindakan karyawan. Hampir setiap individu untuk berusaha meningkatkan penghasilannya dengan berbagai cara, agar dapat menyisihkan penghasilan yang mereka dapatkan selama bekerja. Karena itulah, institusi bisnis macam apapun perlu mengusahakan agar masalah penghargaan selama masa purna tugas pegawai atau karyawannya diatasi dengan cara manusiawi yang kemudian lebih dikenal dengan sebutan "pensiun".

Pada hakekatnya program pensiun dapat menciptakan ketenangan kerja bagi karyawan, karena kesejahteraan dihari tua akan dapat terjamin, yang pada gilirannya nanti, mereka akan lebih loyal terhadap perusahaanya dan akan bekerja lebih produktif. Hak untuk mendapatkan Dana Pensiun terbuka untuk semua pekerja, baik yang bekerja pada perusahaan swasta maupun pekerja perorangan atau pekerja mandiri.

Pada umumnya pemensiunan pegawai tidak seluruhnya sama dengan pemberhentian pegawai, memang ada persamaan diantara keduanya yakni pemutusan hubungan kerja karena sesuatu sebab tertentu. Pada pemensiunan sebagaimana pada pemberhentian, terdapat juga soal ganti rugi, meskipun sifatnya lain ganti rugi pada pemberhentian bersifat sekali saja, sedang ganti rugi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada pemensiunan, lebih tepat disebut jaminan hari tua bersifat pembayaran berulang-ulang. [2]

Masalah pemensiunan pada perusahaan swasta di negara kita masih merupakan masalah yang belum mendapatkan perhatian sepenuhnya, malah masih merupakan suatu kenyataan pemberian jaminan hari tua kepada pegawai, dikala perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan pegawai karena pegawai sudah berusia lanjut, belum lagi umum dianut oleh perusahaan swasta, terlebih oleh perusahaan kecil di negara kita. Hal ini terutama disebabkan karena perusahaan bersangkutan belum mempunyai keuangan yang kuat, sehingga pegawai yang memberikan jasanya selama berpuluh-puluh tahun tidak dapat dihidupi oleh perusahaan, selama pegawai yang bersangkutan tidak mampu lagi mencari nafkah. Beda dengan pegawai negeri yang sejak lama sudah mendapatkan jaminan hari tua. Hal ini salah satu motif mengapa banyak orang bekerja sebagai pegawai negeri, meskipun balas yang diterimanya lebih besar jika ia bekerja pada perusahaan swasta. Ini membuktikan bahwa jaminan hari tua bagi pegawai berperan dan tidak kecil artinya. Beberapa perusahaan besar swasta di indonesia menyadari hal itu dan berusaha memberi jaminan hari tua bagi pengawainya.[3]

Pembuatan program kesejahteraan karyawan ini tidaklah mudah karena harus

---

[2] M. Manullang, Marihot Amh Manullang, 2001, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), hal 213

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyelaraskan perbedaan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan. Program ini diharuskan agar dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Perusahaan hendaknya membuat program kesejahteraan karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan khususnya karyawan purna kerja.[4]

PT Telkom adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. PT Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 50 juta. PT Telkom mempunyai banyak karyawan, oleh karena itu perusahaan di tuntut untuk mensejahterakan karyawannya tidak kecuali karyawan yang akan dan sudah purna kerja (pensiun).

PT. Telkom bukan hanya mengejar keuntungan semata tetapi juga memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawannya, salah satunya yakni melalui program kesejahteraan purna kerja karyawan. Sebagai PT yang bergerak di bidang pemanfaatan sumber daya alam PT. Telkom telah melaksanakan program purna kerja . Hal ini terbukti pada tanggal 5 Januari 2010 sebanyak 1.252 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) awal 2010 menjalani Program Pensiun Dini 2009. Program pensiun iniditujukan kepada karyawan yang berumur diatas 48 tahun. Program tersebut merupakan bagian dari proses

[4] Sudarwan, Danim, 1995, *Transformasional Sumber Daya Manusia,*(Jakarta: Bumi Aksara), hal 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

transformasi bisnis Telkom menjadi perusahaan yang fokus mengelola portofolio T.I.M.E. (Telecommunications, Information, Media, Edutainment). [5]

PT. Telkom melaksanakan pensiun dini atas dasar pertimbangan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya dibidang yang lain. Selain persaingan yang sangat ketat serta tuntutan bisnis perusahaab yang semakin besar.

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja Program Kesejahteran Purna Kerja Karyawan di PT. Telkom Drive V Jawa Timur?

2. Bagaimana Implementasi Program Kesejahteraan Purna Kerja Karyawan di PT. Telkom Drive V Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menggambarkan Program Kesejahteran Purna Kerja Karyawan di PT. Telkom Drive V Jawa Timur.

2. Untuk menggambarkan Implementasi Program Kesejahteraan Purna Kerja Karyawan di PT. Telkom Drive V Jawa Timur.

---

[5] Http://www.telkom.co.id/pojok-media/siaran-pers/sebanyak-1-252-karyawan-telkom-mengikuti-program-pensiun-dini.html diakses 05 juli 2011

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan kesejahteraan purna kerja serta menggambarkan penerapan kesejahteraan purna kerja sesuai dengan keadaan atau kenyataan yang ada.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi motivasi bagi semua pihak khusunya pegawai PT. Telkom Divre V Jawa Timur sebagai bahan acuan atau masukan akan pentingnya kesejahteraan purna kerja.

E. Definisi Konsep

Sehubungan dengan judul penelitian "Implementasi Program Kesejahteraan Purna Kerja Karyawan di PT. Telkom Divre V Jawa Timur" untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang arah penulisan proposal ini ada baiknya penulis menjelaskan istilah yang terdapat pada judul penelitian tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Implementasi

Implementasi adalah proses interaksi antara tujuan dan tindakan serta cara untuk mencapainya. Implementasi memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif, dan efektifitasnya ditentukan oleh kemampuan untuk membuat hubungan dan sebab akibat yang logis antara tindakan dan tujuan.[6]

2. Program kesejahteraan

Program disini yang dimaksud adalah suatu rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Program kerja ini akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas roda organisasi. Program kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan cita cita organisasi.[7]

Menurut pimpinan HRD PT. Telkom Divre V Jawa Timur Program Kesejahteraan Karyawan adalah program pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan pada karyawannya yang merupakanbalas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan atas kerja keras para karyawan untuk mengembangkan perusahaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan

---

[6] http://skenarionya.blogspot.com/2010/03/pengertian-tentang-implementasi.html,diakses pada 23Maret 2010

[7] Aziz Dwi Nur Alfan, http://wongsht.blogspot.com/2009/06/program-kerja-panitia-pengesahan-2009.html, diakses pada 30 Juni 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.[8]

Kesejahteraan karyawan juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Penghargaan ini diberikan kepada semua anggota organisasi atas keanggotaannya dan bukan berdasarkan hasil kerjanya.[9]

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

3. Purna Kerja

Adalah karyawan yang diberhentikan oleh perusahan karena karyawan berumur lanjut sehingga tidak lagi dapat bekerja dengan sempurna.[10] Keinginan perusahaan mempensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.[11]

---

[8] Hasil wawancara dengan Bpk. Djony pada tanggal 08 Maret 2011
[9] Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: ghalia Indonesia), hal 96
[10] M. Manullang, 1992, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), hal 205
[11] Malayu. S. P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,), hal 209

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. PT. Telkom

Fokus penelitian kali ini adalah mengenai salah satu bentuk pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang ada di PT. Telkom Divre V yang berupa program kesejahteran purna kerja karyawan. PT. Telkom adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap yang ada di Indonesia.

Dari uraian diatas, maka dapat penulis tegaskan bahwa maksud dari judul " IMPLEMENTASI PROGRAM KESEJAHTERAAN PURNA KERJA KARYAWAN DI TELKOM DIVRE V JAWA TIMUR " adalah pelaksanaan program kesejahteraan bagi karyawan yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang diberhentikan karena sudah telah mencapai usia tertentu, sehingga tidak lagi dapat bekerja dengan sempurna yang ada di PT. Telkom Divre V Jawa Timur.

F. Sisitematika Pembahasan

Untuk lebih mudah dalam pembahasanpenelitian ini, berikut ini peneliti menyajikan tentang sistematika pembahasan dalam penelitian yang terdiri dari:

Bab I berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab II berisi tentang kerangka kajian pustaka yang meliputi pembahasan tentang pengertian program kesejahteraan, pengertian purna kerja, serta kajian kepustakaan penelitian.

Bab III berisi tentang metodologi penelitian yang menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, jenis dan sumber data,tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data serta teknik pemeriksaan keabsahan data.

Bab IV menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisa data yang mencakup tentang bentuk Implementasi Program kesejahteraan Purna Kerja Karyawan di Telkom Divre V Jawa Timur.

Bab V berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran, kemudian dilanjutkan dengan daftar pustaka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id