

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Peningkatan kesejahteraan hidup yang berimbang antara kebutuhan kebendaan dengan kerohanian menimbulkan berbagai tantangan dan kebutuhan hidup yang tidak terelakan. Dengan adanya kebutuhan tersebut yang semakin meningkat maka kesejahteraan hidup orang tidak hanya dihadapkan pada kebutuhan kebendaan yang meningkat.

Kebutuhan adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh seseorang, seperti kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani. Dimana untuk memenuhi semua kebutuhannya itu seseorang harus bekerja. Dengan demikian bekerja berkaitan dengan nilai-nilai sosial dan status seseorang di dalam masyarakat. Para pekerja di sektor industri maupun sektor lainnya, bekerja untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang selanjutnya akan mempengaruhi kesejahteraan para pekerja di sektor industri maupun sektor lainnya. Pegawai membantu pihak perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan pelayanan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan atau pekerja sesuai dengan tujuan karyawan, yaitu untuk mendapatkan upah guna mencapai kesejahteraan dengan memenuhi berbagai kebutuhan. Diharapkan diperolehnya berbagai fasilitas pemenuhan kebutuhan hidup tersebut dengan mudah dan baik karena dengan diberikannya pemenuhan-

pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut akan menjamin kehidupan pekerja yang merupakan sebagian atau salah satu bentuk jaminan sosial.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Untuk memenuhi sebagian kebutuhan karyawan itu perlu adanya suatu program yang dirancang untuk membantu para pekerja dan keluarga mereka ketika pendapatan mereka (kompensasi langsung) dihentikan. Serta untuk mengurangi beban pengeluaran-pengeluaran perawatan kesehatan, kematian serta jaminan sosial lainnya.

Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang diterapkan melalui undang-undang No.40 tahun 2004 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan TAP MPR RI No X/MPR/2001 yang menugaskan presiden RI untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial

Nasional. Jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja perusahaan terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidak pastian para pekerja dan keluarga sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif. Jaminan Sosial Tenga Kerja di Indonesia diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero) yang mempunyai program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hri Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK) , dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Penyelenggaraan program jamsostek merupakan sebagian dari tugas pokok pemerintah di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja khususnya pasal 10 dan pasal 15. Untuk menjamin pelaksanaan program jamsostek, PT. JAMSOSTEK sebagai Badan Usaha Millk Negara secara prinsip telah di tunjuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jamsostek yang merupakan penjabaran pasal 25 UU No .3 tahun 1992 dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Pemerintah mengundang Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderitakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud, bukan dalam arti Jaminan Sosial Nasional tersebut diatas, tetapi dalam arti yang spesifik yaitu meliputi jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai

peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Dan diharapkan dapat memberikan suatu tingkat produktivitas yang lebih baik bagi karyawan karena karyawan akan merasa kelangsungan kerjanya terjamin. Diharapkan produktivitas juga akan meningkat dan juga bagi tenaga kerja sebagai sumber daya insani akan merasa aman dan lebih berdedikasi dalam pekerjaannya, dimana perasaan aman dan lebih berdedikasi dengan pekerjaannya.

Produktivitas kerja penting karena berhubungan dengan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pendapat Mauled Mulyono bahwa pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.<sup>1</sup>

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus di berikan kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya. Sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas

---

<sup>1</sup> Mauled Mulyono, 1993, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.  
Hal:15

kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu vitas kerja karena masalah upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Jaminan sosial yang diberikan pihak pengusaha terhadap karyawannya didasarkan atas kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditentukan. Kebijakan dalam bentuk peraturan tersebut pada dasarnya mengatur hubungan antara pengusaha dengan karyawannya dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan ini akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Pemberian jaminan sosial merupakan pemenuhan kebutuhan pada akhirnya akan mendorong seseorang pada pencapaian kebutuhan mengaktualisasikan diri serta meningkatkan produktivitas kerja karena perhatian karyawan dalam bekerja akan terpusat pada pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Pihak perusahaan telah memberikan beberapa jenis tunjangan atau pelayanan jaminan sosial pada karyawannya. Pelaksanaan pemberian jaminan sosial pada karyawan selalu disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku serta ditujukan untuk memberikan perlindungan pada setiap karyawannya beserta keluarganya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman serta penuh kesabaran dan tanggung jawab. Permasalahan yang timbul dalam hal ini adalah bagaimana pelayanan

jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan telah mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Perusahaan memegang peranan penting dalam peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Hal ini selanjutnya dapat memberikan sumbangan besar kepada pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat secara keseluruhan. Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Mengenai kebijakan dalam ketenagakerjaan, Happy Manurung mengemukakan pernyataan sebagai berikut, Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, selain itu tenaga kerja juga berhak mendapatkan perlindungan dan keselamatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta pelaku yang sesuai dengan martabat dan moral agama.<sup>2</sup>

Titik tolak pembahasan mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja menurut Soejono Soekanto adalah sebagai berikut, "Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus melakukan kegiatan-kegiatan, yang harus dilakukan manusia dalam memenuhi hidupnya adalah dengan cara bekerja."<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Happy Manurung, 1987, *Himpunan Undang-undang dan Peraturan Perindustrian Indonesia*, Bina Cipta, Jakarta, hal. 27

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, 1983, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali, Jakarta, hal. 86

Pemberian pelayanan jaminan sosial tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, yang mana akan mengakibatkan hasil produksi akan lebih meningkat.

PT. Teknik Umum adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor yaitu mekanika dan elektrikal dengan mempekerjakan karyawan untuk mengerjakan proyek dibidang mekanika dan elektrikal dengan demikian PT. Teknik Umum sebagai produsen memerlukan adanya karyawan-karyawan yang produktif.

Berdasarkan uraian tersebut diatas tentang program Jamsostek yang ada dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Teknik Umum Surabaya.”**

#### B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas, maka masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah program jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian

berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Teknik Umum Surabaya?

2. Apakah program jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Teknik Umum Surabaya?

### C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan program jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Teknik Umum.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan program jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Teknik Umum.

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
  - a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

- b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai ketenagakerjaan dan peningkatan produktivitas kerja.
- b. Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan teori dengan praktek yang diterapkan di PT. Teknik Umum.

## E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Definisi operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

## 1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Jaminan sosial dapat diartikan, seperti yang dikemukakan oleh Harun Alrasyid sebagai berikut:

Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.<sup>4</sup>

Jaminan sosial tenaga kerja dapat diukur melalui:

- a. Tanggapan karyawan terhadap rasa aman jika mengalami kecelakaan kerja.
- b. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan hari tua.
- c. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kematian.
- d. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kesehatan.

## 2. Produktivitas kerja

Menurut James A. F. Stoner, produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas

---

<sup>4</sup> Sentanu Kertonegoro, 1980, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 8

merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan)<sup>5</sup>

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.<sup>6</sup> Produktivitas kerja dapat diukur melalui:

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja.
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

#### F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini diuraikan menjadi 5 bab dengan perincian sebagai berikut:

Bab I, menjelaskan tentang Pendahuluan, dengan langkah pembahasan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Definisi Operasional, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, menguraikan tentang Kajian Teori yang meliputi : Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Teori, Paradigma Penelitian, Hipotesis Penelitian

---

<sup>5</sup> James. A.F. Stoner, 1986, *Manajemen*, Jakarta, Erlangga, Jakarta, hal. 281

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, hal. 99

Bab III, Metode Penelitian yang berisikan Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi, Sampel dan Teknik Sampling, Variabel dan Indikaor Penelitian, Tahap-Tahap Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Validitas Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data

Bab IV, Hasil Penelitian membahas tentang Gambaran Umum Obyek Penelitian, Penyajian Data, Pengujian Hipotesis, Pembahasan Hasil Penelitian

Bab V, Penutup berisi tentang Kesimpulan, Saran dan Rekomendasi, Keterbatasan Penelitian.