

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memberdayakan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan salah satu penentu bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, tersedianya input-output substitusi, serta kualitas dan kuantitas karyawan yang tercermin dalam kinerja karyawan. Diantara sekian banyak faktor tersebut kinerja karyawan memegang peranan penting. Hal ini karena karyawan sebagai sumber daya utama yang dimiliki perusahaan merupakan motor penggerak aktivitas dan proses produksi dalam perusahaan. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia yang profesional, kreatif dan inovatif untuk mencapai cita-cita dan misi perusahaan merupakan syarat utama bagi pengembangan bisnis dan industri.

Dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif di dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai anggota organisasi harus diberikan balas jasa berupa gaji atau upah yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara adil. Sebagai manusia yang memiliki banyak kebutuhan seperti kebutuhan rasa aman, sosial, pengakuan dan aktualisasi diri harus diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas pada perusahaan dalam bentuk tunjangan, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan.

Menurut Hariandja (2002:195) kinerja adalah: “Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi”. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan diperlukan ketenangan, kenyamanan, dan perlindungan dalam bekerja, Jamsostek merupakan salah satu perlindungan dasar untuk menjaga ketenangan dan kenyamanan tenaga kerja dalam bekerja, karena tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksana aktivitas perusahaan. Diharapkan dengan adanya Jamsostek, tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan baik, dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas untuk memenuhi target dan mutu produk yang telah ditetapkan sehingga mampu bersaing di era globalisasi.

Penyelenggaraan Jamsostek sebagai sistem perlindungan diharapkan mampu menanggulangi resiko sosial ekonomi yang secara langsung dapat mengakibatkan berkurang atau hilangnya penghasilan. Upaya perlindungan tersebut melalui program Jamsostek telah dicantumkan dalam Undang-Undang

No. 3 Tahun 1992 Pasal 10 (1) dan (2) tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program Jamsostek yang pengelolaannya dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh Jamsostek.

Berdasarkan undang-undang tersebut, pemerintah sebagai badan penyelenggara program jamsostek membentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perusahaan perseroan. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 dan Nomor 34 Tahun 1997 adalah Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (ASTEK). Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Jamsostek tertanggal 22 September 1995, PT. ASTEK (Persero) berubah nama menjadi PT. Jamsostek (Persero).

Untuk mensukseskan pelaksanaan tugas, PT. Jamsostek mengadakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait yaitu pengusaha atau perusahaan, pemerintah dan organisasi asosiasi. Untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya dibentuk badan pengawas yang terdiri dari unsur TRIPARTIT yaitu unsur tenaga kerja (SPSI), unsur pengusaha (APINDO) dan unsur pemerintah (Depnaker). Dengan demikian pengawasan dapat menjamin pelaksanaan peraturan Jamsostek secara seragam dan tidak memihak sehingga pihak pengusaha terlindungi dari persaingan yang tidak sehat (*unifair competition*) oleh perusahaan lain dan bagi karyawan dapat mempengaruhinya

dalam menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dan efisien. Agar kepesertaan wajib dipatuhi pengusaha dan karyawan, maka UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Peraturan Perundangan RI Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek yang mengatur tentang pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Banyuwangi sebagai salah satu perusahaan distribusi listrik sangat membutuhkan program Jamsostek terutama bagi karyawan yang berada di bagian operasional. Hal ini mengingat resiko kerja yang mungkin terjadi dapat menyebabkan kecelakaan tenaga kerja yang berarti terjadi hambatan atau bahkan penghentian kelancaran proses produksi dalam perusahaan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa Jamsostek sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini karena Jamsostek merupakan faktor pendukung yang dapat memberikan ketenangan dan rasa aman karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan jamsostek dapat memberikan rasa aman dan terjamin kesejahteraan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih baik. Bertitik tolak dari penjelasan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Banyuwangi).

B. Rumusan Masalah

Pada dasarnya penelitian dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Menurut Sugiyono (2002:26) bahwa: “masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi”. Pelaksanaan Jamsostek memegang peranan penting dalam mewujudkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan instrumen strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena dalam melaksanakan aktivitas kerja karyawan selalu dihadapkan pada resiko-resiko kerja yang dapat membawa implikasi negatif bagi kelancaran pelaksanaan proses produksi dalam perusahaan.

Di samping itu Jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian merupakan suatu kebijakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan ketenangan dan rasa aman karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan efisien untuk mencapai target produksi. Variabel dari jamsostek terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Banyuwangi yang akan dianalisis meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan variabel-variabel dalam jamsostek yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?.

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel dalam jamsostek yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel dalam Jamsostek yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel dalam Jamsostek yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelaksanaan jamsostek
2. Pengembangan pengetahuan dan menambah wawasan terhadap berbagai masalah khususnya yang menyangkut aspek Jamsostek.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi ke dalam bab-bab dan sub bab sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan pada bab ini penelitian ini akan menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan pustaka dalam bab ini dibahas teori-teori tentang Jamsostek, kinerja karyawan, hubungan jamsostek terhadap kinerja karyawan dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode penelitian pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, macam dan sumber data, variabel dan pengukuran, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : Hasil dan pembahasan pada bab ini menyajikan hasil penelitian tentang gambaran umum perusahaan, pelaksanaan jamsostek, deskripsi responden, deskripsi variabel-variabel penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan.