



**PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT SEMARANG MAKMUR SEMARANG**

TESIS

Disusun

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat S2
Program Studi Magister Kenotariatan

Oleh :

S E T I A D I

B4B 007 185

PEMBIMBING :

SONHAJI, SH. MS

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG 2009**



**PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT SEMARANG MAKMUR SEMARANG**

TESIS

Disusun

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat S2
Program Studi Magister Kenotariatan

Oleh :

SETIADI

B4B 007 185

PEMBIMBING :

SONHAJI, SH. MS

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG 2009**

© SETIADI 2009

**PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT SEMARANG MAKMUR SEMARANG**

Disusun oleh :

**SETIADI
B4B 007 185**

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 14 Maret 2009**

**Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Kenotariatan**

Pembimbing,

**SONHAJI, SH. MS
NIP: 131 763 895**

**Mengetahui,
Ketua Program Magister
Kenotariatan UNDIP**

**H. KASHADI, SH. MH
NIP: 131 124 438**

KATA PENGANTAR

Namo Tassa Bhagavato Arahato Sammasambuddhassa.

Dengan keinginan, semangat serta kesempatan yang ada penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini yang saya beri judul **“PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SEMARANG MAKMUR SEMARANG”**, yang diajukan guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Program Pasca Sarjana Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak mungkin dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan, tanpa bimbingan dan bantuan serta tersedianya fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh beberapa pihak. Oleh karena itu, saya ingin menggunakan kesempatan ini untuk menyampaikan rasa terima kasih dan rasa hormat saya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. dr. Susilo Wibowo, MS, Med. Sp. And selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. Drs. Y. Warella, MPA, Ph.D, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Kashadi, SH, MH selaku Ketua Program Pasca Sarjana Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang,
4. Bapak Yunanto, SH, MHum selaku dosen wali Program Pasca Sarjana Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang,
5. Bapak Sonhaji, SH, MS selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan petunjuk, masukan serta kemudahan kepada saya, sehingga tesis ini dapat segera terselesaikan.

6. Para dosen pengajar dilingkungan Program Pasca Sarjana Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang, yang telah membekali saya dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berguna.
7. Bapak Teguh Santoso, Bapak Sulistijo dan Bapak Nathanael R. Rahardjo selaku Direktur Utama, Direktur IV dan General Manager PT Semarang Makmur yang telah memberi ijin dan kemudahan dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Istriku yang tercinta dan tersayang Inawati yang senantiasa memberikan semangat dan kasih sayangnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan dalam penyusunan tesis ini.
9. Anak-anakku yang tercinta yang sangat penulis banggakan, Amelia dan Andika yang menjadi pemicu semangat dalam penyelesaian tesis ini.
10. Almarhum Ayahnda dan Almarhumah Ibunda tercinta yang sangat mengharapkan keberhasilan penulis dalam menyelesaikan Program Pasca Sarjana Magister Kenotariatan.
11. DR. Sonny Saluchu SPd, Mev, yang telah banyak membantu penulis dalam memecahkan kesulitan tesis ini.
12. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan semangat dan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini, antara lain : Meta, Dharmawan, Bambang, Ali, Istibanat dan rekan-rekan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya saya berharap tesis ini akan memberikan manfaat bagi diri saya sendiri dan juga bagi masyarakat, maupun bagi pengembangan

ilmu hukum. Saya mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca sekalian.

Semoga Semua Makhluk Hidup Berbahagia

Semarang, 14 Maret 2009

SETIADI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini nama : SETIADI, dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1. Tesis ini adalah *hasil karya saya sendiri* dan di dalam tesis ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi / lembaga pendidikan manapun. Pengambilan karya orang lain dalam tesis ini dilakukan dengan menyebutkan sumbernya sebagaimana tercantum dalam daftar pustaka.
2. *Tidak berkeberatan untuk dipublikasikan* oleh Universitas Diponegoro dengan sarana apapun, baik seluruhnya atau sebagian, untuk kepentingan akademik / ilmiah yang non komersial sifatnya.

Semarang, 14 Maret 2009

S E T I A D I

**PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT SEMARANG MAKMUR SEMARANG**

Oleh : Setiadi

ABSTRAK

Ketenagakerjaan di dalam perusahaan merupakan masalah yang kompleks, permasalahan semakin meningkat dengan dinormatifikannya upah dan jaminan sosial. Produktivitas suatu perusahaan menggambarkan kinerja internal perusahaan, dan mencerminkan berhasil tidaknya sistem kerja di dalam menghasilkan output berupa barang atau jasa yang sebesar-besarnya dengan input berupa material atau sumber daya perusahaan dengan sehemat-hematnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Upah dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang dan Jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang.

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris dengan spesifikasi penelitian inferensial analitik, dan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari lapangan melalui kuosioner dari karyawan yang bekerja di bagian produksi PT Semarang Makmur Semarang dan wawancara dengan pihak manajemen, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka melalui studi dokumen, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif (distribusi frekuensi) dan analisis inferensial (korelasi sederhana yaitu korelasi Rank Spearman), sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan alat uji Nilai probabilitas yang akan mengukur nilai probabilitas korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan jaminan sosial berbanding terbalik dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang (lihat lampiran). Dengan demikian tingginya tingkat upah dan jaminan sosial tidak menjamin tingginya produktivitas kerja, tetapi hal tersebut disebabkan faktor-faktor lain di luar upah dan jaminan sosial.

Kata Kunci : Upah, Jaminan Sosial, Produktivitas Kerja

INFLUENCE OF BOTH WAGES AND SOCIAL ASSURANCE TO
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEE WORK
ON PT SEMARANG MAKMUR SEMARANG

By : Setiadi

ABSTRACT

A matter pertaining to manpower within company was complex problem, problems more increasing by normative of both wages and sosial assurance. Company productivity describe company internal performance and imply both success or not of work system in resulting output such as both good and service as big as input such as material and resources of company frugally.

Purpose of this research was to found the relation of among wages and employee work productivity in PT Semarang Makmur Semarang and social assurance by employee work productivity on PT Semarang Makmur Semarang.

Approximation method used was juridical empirical by research specification of inferential analytical and data used was primary data in sector production of PT Semarang Makmur Semarang and interview with management party and secondary data was data obtained from literature study through document study, whereas sampling collecting data used random sampling. Analysis tool used in this research was analysis descriptive (distribution of frequency) and inferential analysis (simple correlation of Rank Spearman), whereas in order to examine hypothesis used probability value test equipment which will measure correlation of probabily value.

Research result showed that both wages and social assurance level were inversely proportional by employee work productivity on PT Semarang Makmur Semarang. Therefore height of both wages and social assurance level not assure of the high of work productivity, but that case caused by other foctors outside both wages and social assurance.

Keywords : Wages, Social Assurance, Productivity of Work.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1 Latar Belakang Masalah	1
2 Perumusan Masalah	8
3. Tujuan Penelitian	8
4. Manfaat Penelitian	8
5. Kerangka Pemikiran.....	9
6. Metode Penelitian	12
7. Sistematika Penulisan	22
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA TENTANG UPAH, JAMINAN SOSIAL DAN PRODUKTIVITAS	
2.1 Landasan Teori	23
2.1.1 Upah	23
2.1.1.1. Pengertian Upah	23
2.1.1.2 Jenis-Jenis Upah	29

2.1.1.3. Sistem Pembayaran Upah	31
2.1.2 Jaminan Sosial	32
2.1.2.1. Pengertian Jaminan Sosial	32
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial	35
2.1.2.3. Bentuk Jaminan Sosial	35
2.1.2.4. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga kerja	36
2.1.2.5. Iuran/Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja	36
2.1.2.6. Manfaat Jaminan Sosial	37
2.1.3. Produktivitas	41
2.1.3.1. Pengertian Produktivitas	41
2.1.3.2. Manfaat Pemasarakatan dan Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas	44
2.1.3.3. Usaha-usaha yang Mempengaruhi Produktivitas	57

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian	58
3.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	58
3.1.2. Gambaran Umum Responden.....	68
3.2. Pembahasan	73
3.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	73
3.2.2. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian	75
3.2.3. Uji Analisis (Korelasi Rank Spearman)	86
3.2.4. Uji Hipotesis / Nilai Probabilitas	88

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan	91
4.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel1	Hasil Uji Coba Kuosioner 18
Tabel 3.1	Distribusi Umur Responden 68
Tabel 3.2	Distribusi Status Perkawinan Responden 69
Tabel 3.3	Distribusi Jumlah Anak Responden 70
Tabel 3.4	Distribusi Jumlah Tanggungan Responden 70
Tabel 3.5	Distribusi Tingkat Pendidikan Responden 71
Tabel 3.6	Distribusi Masa Kerja Responden 72
Tabel 3.7	Tabel Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Penelitian 74
Tabel 3.8.	Pengujian Reliabilitas Butir-Butir Variabel Penelitian 75
Tabel 3.9.1	Tanggapan 50 Responden Mengenai Upah Pokok 76
Tabel 3.9.2.	Tanggapan 50 Responden Mengenai Upah Insentif 77
Tabel 3.9.3.	Tanggapan 50 Responden Mengenai kenaikan upah 78
Tabel 3. 10.1.	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kesehatan 79
Tabel 3.10.2	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Tua 80
Tabel 3.10.3	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kecelakaan Kerja 81
Tabel 3.11.1	Jawaban Responden Mengenai hasil kerja yang dicapai 83
Tabel 3.11.2	Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kesalahan Kerja 84
Tabel 3.11.3.	Jawaban Responden Mengenai Tingkat Penggunaan Waktu Menyelesaikan pekerjaan 85
Tabel 3.12	Matrik Korelasi Rank Spearman 86
Tabel 3.13	Matrik Uji Hipotesis 88

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman	
Lampiran 1	Daftar Kuosioner & Daftar Wawancara	95
Lampiran 2	Tabulasi data Uji Coba Terhadap 15 Responden	99
Lampiran 3.1	Perhitungan Uji Validitas Instrumen Penelitian Data Uji Coba (Variabel X1)	100
Lampiran 3.2	Perhitungan Uji Validitas Instrumen Penelitian Data Uji Coba (Variabel X2)	101
Lampiran 3.3	Perhitungan Uji Validitas Instrumen Penelitian Data Uji Coba (Variabel Y)	100
Lampiran 4	r Product Moment (r tabel)	103
Lampiran 5	Perhitungan Indeks Reliabilitas Data Uji Coba	104
Lampiran 6	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai ALPHA	105
Lampiran 7.1	Tabulasi Data Uji Penelitian Terhadap 50 Responden, Variabel Upah (X ₁)	106
Lampiran 7.2	Tabulasi Data Uji Penelitian Terhadap 50 Responden, Variabel Jaminan Sosial (X ₂)	108
Lampiran 7.3	Tabulasi Data Uji Penelitian Terhadap 50 Responden, Variabel Produktivitas (Y)	110
Lampiran 8.1	Perhitungan Uji Validitas Instrumen Penelitian Terhadap 50 Responden Variabel Upah (X ₁)	112
Lampiran 8.2	Perhitungan Uji Validitas Instrumen Penelitian Terhadap 50 Responden Variabel Jaminan Sosial(X ₂)	113
Lampiran 8.3	Perhitungan Uji Validitas Instrumen Penelitian 50 Responden Variabel Produktivitas(Y)	114

Lampiran 9.1	Perhitungan Indeks Reliabilitas Data Penelitian	
	Reliabilitas Variabel Upah (X_1)	115
Lampiran 9.2	Perhitungan Indeks Reliabilitas Data Penelitian	
	Reliabilitas Variabel Jaminan Sosial (X_2)	116
Lampiran 9.3	Perhitungan Indeks Reliabilitas Data Penelitian	
	Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)	117
Lampiran 10	Analisa Data Korelasi Rank Spearman	118
Lampiran 11	Tingkat Kekuatan Hubungan Korelasi	119
Lampiran 12	Tabulasi Data Pribadi Karyawan 50 Responden	120
Lampiran 13	Perjanjian Kerja Bersama PT Semarang Makmur	122
Lampiran 14	Surat Keterangan Riset dari PT Semarang Makmur	139
Lampiran 15	Penetapan Dosen Pembimbing	140

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Didalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Demikian pula pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan lain sebagainya.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/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. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Karena upah sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi ajang keributan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi di mana bagaimana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Mengapa? Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi system upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk system upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama.

Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Pemerintah mengundangkan 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 menderita sakit 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.

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu akan diberikan kepada tenaga kerja bukan hanya bagi karyawan sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja

kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan tua.

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Program yang diatur dalam Peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengatur tentang :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja .

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacad karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacadnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacad mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan Kematian.

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan Hari Tua.

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak; perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

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

PT Semarang Makmur adalah industri pelapisan logam yaitu pabrik yang memproduksi baja lembaran lapis Zn (Zinc), yang merupakan perusahaan PMDN dengan mempekerjakan karyawan di dalam berproduksi, dengan demikian PT Semarang Makmur sebagai produsen yang terlibat proses produksi barang memerlukan adanya karyawan-karyawan yang produktif, sehingga dapat menghasilkan barang secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam

bentuk Tesis dengan judul : “PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SEMARANG MAKMUR SEMARANG”

2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 2.1. Bagaimana hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang?
- 2.2. Bagaimana hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang?

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain :

- 3.1. Untuk mengetahui hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang.
- 3.2. Untuk mengetahui hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur Semarang.

4. Manfaat Penelitian

4.1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Produktivitas.

4.2. Manfaat Praktis

Sedangkan kegunaan penelitian secara praktis adalah :

4.2.1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan peningkatan produktivitas kerja.

4.2.2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktek yang diterapkan di PT Semarang Makmur.

4.2.3. Bagi Program Magister Kenotariatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan yang ada di Program Magister Kenotariatan dan dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

5. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan menginginkan hasil produksi yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja yang didukung oleh peralatan yang memadai juga dengan pemberian upah dan jaminan sosial yang layak. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jelas sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, karena dapat mendorong pekerja untuk berproduksi lebih optimal atau dengan kata lain produktivitasnya tinggi.

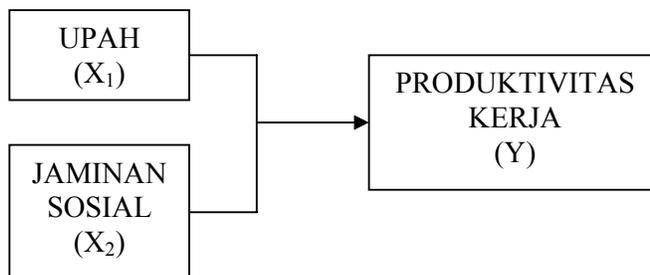
Jaminan sosial adalah merupakan masalah yang tidak kalah pentingnya, karena jaminan sosial juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Bentuk jaminan sosial yang diberikan dapat bermacam-macam seperti biaya perawatan atau pengobatan apabila karyawan

mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan lain sebagainya.

Peningkatan produktivitas merupakan faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah suatu output total yang dihasilkan dari penggunaan kuantitas tenaga kerja tertentu atau kuantitas output total dibandingkan dengan kuantitas tenaga kerja.

Dengan penetapan upah yang sesuai serta didukung dengan jaminan sosial yang baik merupakan dorongan penting bagi pekerja untuk dapat meningkatkan produktivitasnya. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut di atas, maka kerangka pemikiran itu dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut :

GAMBAR 1 : MODEL KERANGKA PEMIKIRAN



Keterangan :

X₁ : Upah

X₂ : Jaminan sosial

Y : Produktivitas kerja

5.1. Definisi Konsep

Konsep merupakan bagian dari penelitian yang dipakai oleh peneliti untuk menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. ¹⁾

1. Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), hal 123

Adapun konsep yang digunakan oleh peneliti adalah :

- a. Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya.
- b. Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit (kecelakaan kerja) dan tunjangan hari tua.
- c. Produktivitas kerja merupakan rasio antara kegiatan (out put) dan segala pengorbanan (input)

5.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variable diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun pengukuran secara operasional dari masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Upah dapat diukur melalui :
 - a. Besarnya upah pokok.
 - b. Besarnya upah insentif/tunjangan
 - c. Pemberian kenaikan upah yang dirasa adil.
2. Jaminan sosial dapat diukur melalui :
 - a. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kesehatan.
 - b. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan hari tua.
 - c. Tanggapan karyawan terhadap rasa aman jika mengalami kecelakaan kerja.
3. Produktivitas kerja dapat diukur melalui :
 - a. Tingkat hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam satu bulan.

- b. Tingkat kesalahan yang terjadi.
- c. Tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

5.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.²⁾

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Semakin tinggi tingkat upah semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
2. semakin tinggi tingkat jaminan sosial semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

6. Metode Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan logi/logos adalah ilmu atau pengetahuan. Dengan demikian metodologi dapat diartikan sebagai cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian berarti suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporannya.³⁾

6.1. Metode Pendekatan dan Spesifikasi Penelitian

6.1.1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum sosiologis atau yuridis

2. Moh. Nazir, *Op – Cit* hal 151

3. Cholid Barbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002) hal 1

sosiologis/empiris, merupakan penelitian hukum yang sosiologis dimana memberikan arti penting pada langkah-langkah observasi dan analisis yang bersifat empiris kuantitatif, maka sering disebut “socio legal reserch”.

6.1.2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Inferensial Analitik dimana penelitian ini lebih menitikberatkan pada mengukur karakteristik dari hanya satu sampel dari populasi, kemudian membuat inferensinya atau estimasi dari karakteristik padanannya pada populasi dari mana sampel itu diambil.

6.2. Populasi dan Sampel

Populasi ialah kumpulan lengkap dari seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan karena karakteristiknya (N =banyaknya elemen populasi), sedangkan sampel ialah sebagian elemen dari populasi ⁴⁾

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Semarang Makmur di Semarang yaitu berjumlah 94 karyawan. Menurut Husein Umar mengatakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya seperti berikut : ⁵⁾

$$n \geq \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian/presisi karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misal 10 %

Jika presisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10%, maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sebesar 94 adalah :

4 Moh. Nazir., *Metode Penelitian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), hal 23

5 Husein Umar, *Desein Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* : (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2008) hal 65

$$n \geq \frac{94}{1 + 94(0,1)^2} = 48,453$$

Berdasarkan perhitungan dengan mengacu pada pendapat Slovin dalam penelitian ini diambil sejumlah minimal 50 (pembulatan) responden penelitian, dalam pengambilan sampel diambil secara acak sederhana dimana anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

6.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

6.3.1. Data Primer, diperlukan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan.

Teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data berupa kuosioner/ angket/daftar pertanyaan dan dilengkapi wawancara dengan Manajer SDM

PT Semarang Makmur dan. Dalam penentuan angket menggunakan teknik skala Likert. Jawaban kuosioner dituangkan dalam 5 kategori jawaban. Dengan demikian jawaban responden berkisar antara skor 1 hingga 5 bergantung apakah pertanyaan dalam kuosioner merupakan pertanyaan positif atau negatif.

Skala Likert ialah skala yang terdiri dari 5 (lima) butir untuk pengukuran ⁶⁾

6.3.2. Data Sekunder dilakukan dengan riset kepustakaan melalui dokumen/catatan-catatan, literatur-literatur, jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini, yang terdiri dari :

- Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikatkan khususnya mengenai upah, jamnan sosial dan produktivitas, terdiri dari:

6 J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum Dan Statistik* : (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2003) hal 36

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 2. Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional
 3. Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 4. UU No. 32 Tahun 2004 Tentang otonomi daerah
 5. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 7. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561.4/52/2008 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009,
- Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan-bahan yang memberi penjelasan lebih lanjut mengenai hal-hal yang telah dikaji bahan-bahan hukum primer yaitu :
1. Berbagai bahan hukum kepustakaan membahas mengenai upah, jaminan sosial dan produktivitas;
 2. Buku-buku yang membahas tentang upah, jaminan sosial dan produktivitas;
 3. Makalah-makalah yang berhubungan dengan upah, jaminan sosial dan produktivitas;

4. Website yang berkaitan dengan upah, jaminan sosial dan produktivitas;
- Bahan Hukum Tersier, merupakan bahan hukum yang memberi petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari :
 1. Kamus Hukum;
 2. Berbagai majalah dan surat kabar.

Data primer yang dikumpulkan ditekankan menggunakan instrumen daftar pertanyaan atau kuisioner. Data yang dikumpulkan melalui instrumen (daftar pertanyaan) atau kuisioner hendaklah dilanjutkan dengan melakukan uji kuisioner. Uji kuisioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.⁷⁾

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment.⁸⁾

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :

r = korelasi item dengan total variabel

X = skor item

Y = skor total variabel

n = jumlah sampel

Selanjutnya, nilai korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilainya signifikan atau tidak. Caranya, dengan uji korelasi.

7. Husein Umar, Op. Cit hal 53

8. Husein Umar., Op. Cit hal 54

Bila ternyata semua nilai korelasi yang ada adalah signifikan, pertanyaan-pertanyaan yang ada memiliki validitas konstruksi, yang berarti terdapat konsistensi internal dalam pertanyaan-pertanyaan tersebut. Jadi, pertanyaan-pertanyaan tersebut memang mengukur aspek yang sama. Bila ternyata ada pertanyaan yang tidak signifikan, harus diganti atau dibuang.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Dalam menguji daftar kuesioner ini karena akan menguji alternatif jawaban lebih dari dua, sehingga uji reliabilitas menggunakan Uji Cronbach,s Alpha.⁹⁾

Rumusnya ditulis sebagai berikut :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Di mana :

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 σ^2 = varians total
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

Dalam menganalisa data kuosioner menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS atau Statistical Package for Sosial Science yang merupakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis. dengan cara pengoperasian yang cukup sederhana sehingga mudah untuk dipahami.¹⁰⁾

Uji coba instrumen kuosioner dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas kepada 15 orang responden. Kuosioner untuk uji coba dapat dilihat

9 Husein Umar, Op. Cit hal 56

10. Teguh W., *Cara Mudah Melakukan Analisa Statistik Dengan SPSS* : Yogyakarta : Gava Media, 2004) hal 2

pada lampiran 1. Uji coba dilakukan dengan maksud untuk menguji kehandalan dan kesahihan butir-butir pertanyaan yang hasilnya akan digunakan untuk mendapatkan data sampel yang valid dan reliabel. Dalam penghitungan dengan menggunakan ketentuan Butir soal dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid / drop.

Adapun tabulasi data uji coba dapat dilihat pada lampiran 2. Sedangkan hasil uji coba dapat diamati dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Coba Kuosioner “Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur Semarang”

Rekapitulasi Butir Nomor	r-hitung	r-tabel	Status Butir
1	0,901	0,514	Valid
2	0,755	0,514	Valid
3	0,735	0,514	Valid
4	0,716	0,514	Valid
5	0,594	0,514	Valid
6	0,643	0,514	Valid
7	0,857	0,514	Valid
8	0,853	0,514	Valid
9	0,808	0,514	Valid

Tabulasi data uji coba dapat dilihat pada lampiran 2. Sedangkan perhitungan lengkap uji validitas Lampiran 3. Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 15 orang, maka didapatkan r_{hitung} sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,514 (r_{tabel}) dapat dilihat pada lampiran 4 Berdasarkan Tabel 1 tersebut di atas, terlihat bahwa dari

15 butir pertanyaan yang direncanakan, setelah dilakukan uji validitas ternyata semuanya valid. Dengan demikian, daftar pertanyaan/kuosioner selanjutnya dapat dipergunakan untuk pengambilan data sampel di lapangan.

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas instrumen untuk mendapatkan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil perhitungan indeks reliabilitas dapat diamati pada lampiran 5. Koefisien reliabilitas variabel Upah, Jaminan sosial dan Produktivitas dengan jumlah butir valid 15 butir, didapatkan indeks reliabilitas sebesar 0,774. Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% dengan jumlah responden 15 diperoleh angka 0,514. Karena nilai Cronbach's Alpha > dari r_{tabel} maka disimpulkan bahwa daftar pertanyaan dari variabel Upah, jaminan Sosial dan Produktivitas terbukti reliabel. Nilai Cronbach's Alpha berada diantara 0,60 s.d 0,80 sehingga tingkat reliabilitasnya adalah Reliabel (lihat lampiran 5)

6.4. Analisis Data

Setelah semua data mentah dikumpulkan, dan telah dinyatakan valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya adalah analisis data karena bagian ini amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian, sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis.

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena. Analisis deskriptif yang mana penelitian ini digunakan tabel frekuensi dengan penjelasannya mengenai sesuatu yang dipresentasikan.

6.5. Uji Analisis

Data yang valid dan reliabel setelah dianalisis deskriptif, maka juga akan diuji analisis, adapun teknik analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan penelitian dan membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan korelasi sederhana.

Korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi Rank Spearman, yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel yang pengukurannya dengan pengukuran skala ordinal (jenjang).

Rumusannya adalah sebagai berikut : ¹¹⁾

$$p = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Di mana :

d_i = koefisien korelasi

N = total pengamatan

P = Koefisien korelasi Spearman

6.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat diuji dengan menggunakan analisis korelasi, yaitu untuk mengetahui kekuatan dan signifikansi hubungan antara dua variabel. Secara garis besar, uji statistik memiliki dua aktivitas utama yaitu uji beda dan uji asosiasi. Uji beda dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan di antara rata-rata beberapa kelompok sampel. Uji asosiasi digunakan dengan tujuan mengetahui apakah di antara dua variabel memiliki hubungan yang signifikan. ¹²⁾

Nilai r atau koefisien korelasi yang telah diperoleh pada hasil analisis korelasi masih perlu diuji signifikansinya. Pengujian koefisien korelasi ini dapat dilakukan dengan dua cara : ¹³⁾

11 Moh. Nazir., *Opcit*, hal 453

12 Triton P.B., *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik*, (Yogyakarta : CV Andi Offset, 2006) hal 89

13 Triton P.B., *Opcit*, hal 92

1. Nilai probabilitas. Apabila suatu korelasi memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05 atau $p < 0,05$; maka hubungan korelasi tersebut adalah signifikan.
2. Nilai t. Mengonsultasikan nilai t hitung dengan t tabel, dengan kriteria :
 - a. Menentukan tingkat signifikansi (α) yang digunakan
 - b. Menentukan derajat kebebasan (degree of freedom) atau df berdasarkan jumlah sampel (n), dengan rumus $df = n-2$
 - c. Menentukan nilai t tabel berdasarkan nilai df yang diperoleh.
 - d. Menentukan nilai t hitung dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- e. Apabila nilai t hitung $<$ t tabel, maka keputusan pengujian adalah nilai t hitung $>$ t tabel, maka nilai r hasil analisis korelasi signifikan.

Hasil analisis korelasi dengan bantuan perhitungan SPSS pada outputnya secara otomatis sudah menampilkan nilai probabilitas. Hal tersebut menyebabkan kegiatan pengambilan keputusan mengenai signifikansi hubungan korelasi dapat langsung dilakukan berdasarkan nilai probabilitas atau nilai p yang ditampilkan pada output.

Dengan demikian untuk menjawab hipotesis ke 1 dan 2 digunakan alat Nilai Probabilitas yaitu menguji nilai probabilitas korelasi dari variabel bebas (X_1 = upah) dan (X_2 = jaminan sosial) dengan variabel terikat (Y = produktivitas kerja) dengan cara membandingkan tingkat $\alpha=5\%$ dengan signifikan hitung. Apabila $\alpha=5\%$ lebih besar dari signifikansi hitung maka hipotesis yang diajukan diterima. dan apabila $\alpha=5\%$ lebih kecil dari signifikansi hitung maka hipotesis yang diajukan ditolak.

Untuk mempermudah dalam perhitungan validitas, reliabilitas, korelasi Rank Spearman beserta pengujian hipotesis digunakan alat bantu program komputer untuk statistik yaitu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 14 for windows.

7. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini, diperlukan adanya suatu sistematika penulisan, sehingga dapat diketahui secara jelas kerangka dari tesis ini.

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, memuat landasan teori yang membahas tentang pengertian upah, jaminan sosial dan produktivitas.

BAB III Hasil penelitian dan pembahasan, dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian yang meliputi gambaran umum perusahaan, responden, uji validitas dan reabilitas, deskripsi variabel hasil penelitian, korelasi Rank Spearman serta uji hipotesis.

BAB IV Penutup, bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan tesis berisi kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Upah

2.1.1.1. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Ada beberapa pengertian mengenai upah yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain :

1. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan di dalam Pasal 89 ayat (1) upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pasal 89 ayat (3) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Sehubungan dengan ini maka di dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561.4/52/2008 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009, di dalam butir pertama dan kedua; sebagai berikut :

Pertama : Upah minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.

Kedua : Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum Pertama adalah upah bulanan terendah, terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Ketiga : Upah minimum hanya berlaku bagi Pekerja/buruh dengan tingkat paling rendah yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Upah minimum merupakan variabel kebijakan atau intervensi dalam mekanisme ekonomi pasar dengan cara menetapkan nilai dasar diatas nilai keseimbangan. Sisi positif dari upah minimum adalah menjaga agar upah bagi pekerja pemula dan tidak trampil tidak jatuh terlalu rendah. Sebaliknya sisi negatifnya dari segi ekonomi memperlambat laju employment, inflasi (cost push inflation), kesenjangan antar sektor ; dari

segi perusahaan dapat menciptakan ketidak-adilan (sundulan / indeks Kait mengecil), mendorong perusahaan untuk menghemat penggunaan tenaga kerja bukan inti dan tidak trampil, dan dalam jangka menengah mendorong melakukan substitusi.

Upah minimum akan berlaku untuk semua jenis industri dan semua skala industri. Upah minimum sangat menguntungkan industri dengan skala ekonomi tinggi, dan mematikan home industry, perusahaan pemula dengan skala kecil yang berjumlah banyak.

Penetapan upah minimum setiap tahunnya berpotensi menimbulkan perselisihan dan menghabiskan dana, waktu sangat besar. Kenyataan adanya upah minimum, kontraproduktif bagi kelangsungan berusaha. Upah akan ditentukan dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja di tingkat plant level, dengan memperhatikan tingkat produktivitas dan kemampuan perusahaan. Depenas (dewan pengupahan nasional), Depeprov (dewan pengupahan provinsi), dan Depekab/Depeko (dewan pengupahan kabupaten/dewan pengupahan kota) berfungsi sebagai lembaga yang membuat acuan pengupahan yang akan berlaku serta menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman tiap tahun sekali.

Yang berkaitan dengan upah minimum adalah upah kerja lembur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menguraikan secara jelas, sehingga untuk ketentuan upah kerja lembur kembali menggunakan ketentuan yang lama yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Adapun waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Kewajiban dari perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur adalah sebagai berikut :

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan, sedangkan cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan

Cara perhitungan upah kerja lembur, adalah :

- a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :

- perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;
 - apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam lembur keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4(empat) kali upah sejam.
- 2). Menurut G. Reynold, di dalam bukunya Iman Soepomo pengertian upah adalah sebagai berikut : ¹⁴⁾

Bagi Pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan.

Bagi pekerja/buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup

14. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta : Djambatan, 1983) hal 135

yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.

3). Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari beberapa rumusan tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dasarnya upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Yang paling utama dari upah adalah merupakan perjanjian, yang mana pihak pekerja menerima untuk sepakat atas besarnya upah yang satu sisi telah ditetapkan, baik oleh Pemerintah dalam bentuk upah minimal dan dilain sisi ditetapkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dan tidak mempunyai nilai tawar.

2.1.1.2. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut.¹⁵⁾

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada

15. Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007) hal 70

pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a. untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;

- c. untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d. untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. kondisi perekonomian negara;
- b. nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- c. peraturan perpajakan;
- d. standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- e. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

2.1.1.3. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah : ¹⁶⁾

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

16 Zaeni Asyhadie, Op cit hal 72

2. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, Kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5. Sistem Upah Indeks.

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

2.1.2. Jaminan Sosial

2.1.2.1. Pengertian Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga

merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan.

Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

- 1). Menurut Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah :

“suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

- 2). Menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaini Asyhadie, jaminan sosial dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama .¹⁷⁾
 - a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (Social Service)
 - b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (Sosial Assistance)

17. Zaeni Asyhadie, Op cit hal 104

- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (Social Infra Structure)
 - d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (Sosial Insurance).
- 3). Menurut Iman Soepomo yang merumuskan bahwa : ”Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.”¹⁸⁾
- 4). Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka ke-1 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut : “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.”

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa definisi tersebut adalah bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian

18. Iman Soepomo, Op cit hal 136

dan lain sebagainya.

Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan
4. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah

2.1.2.3. Bentuk Jaminan sosial

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan di dalam Pasal 4 ayat (1) :

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;

- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

2.1.2.4. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perusahaan/Pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau
2. Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan,
3. Bagi Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminanan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
- 4.. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

2.1.2.5. Iuran / Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perusahaan/Pengusaha yang mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jamsostek, maka ada kewajiban yang harus diberikan agar mendapatkan fasilitas serta pelayanan yang prima, adapun iuran atau premi yang harus dibayar dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha yaitu :
 - Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan;
 - Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan;
 - Kelompok III : 0,89 % dari upah sebulan;
 - Kelompok IV : 1,27 % dari upah sebulan;
 - Kelompok V : 1,74 % dari upah sebulan;
- b. Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70 % dari upah sebulan;
- c. Jaminan Kematian, sebesar 0,30 % dari upah sebulan;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, sedangkan iuran Jaminan Hari Tua sebesar 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2 % ditanggung oleh tenaga kerja.

Dasar perhitungan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dari upah sebulan setinggi-tingginya Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah)

2.1.2.6. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari :

- Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
- Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB)
- Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
- Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
- Santunan kematian dan uang kubur
- Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap
- Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) dan atau alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT Jamsostek (persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.

2. Jaminan Kematian (JK) terdiri dari :
 - Jaminan Kematian
 - Biaya Pemakaman
 - Santunan berkala
3. Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari :
- Rawat jalan tingkat pertama meliputi pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana;
 - Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis;
 - Rawat inap;
 - Pertolongan persalinan;
 - Penunjang diagnostik berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG dsb;
 - Pelayanan khusus berupa penggantian biaya protese, orthose dan kacamata;
 - Pelayanan gawat darurat.

Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengalami beberapa kali perubahan, dan terakhir adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang mengatur mengenai :

- Besarnya jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi :
 - a. santunan kematian sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah);
 - b. santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perbulan diberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan; dan
 - c. biaya pemakaman sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah).

- **Besarnya Santunan. Jaminan Kecelakaan Kerja**
 1. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% X upah sebulan, 4 bulan kedua 75% X upah sebulan dan bulan seterusnya 50% X upah sebulan.
 2. Santunan cacat :
 - a. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel X 80 bulan upah.
 - b. santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 1. santunan sekaligus sebesar 70% X 80 bulan upah;
 2. santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perbulan selama 24 (dua puluh empat) bulan.
 - c. santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi X % sesuai tabel X 80 bulan upah.
 3. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - a. santunan sekaligus sebesar 60% X 80 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian.
 - b. santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perbulan deiberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan; dan

- c. biaya pemakaman sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah)
- dan seterusnya

Sedangkan menurut Moekijat manfaat yang dapat diperoleh dari diselenggarakannya program jaminan sosial adalah :¹⁹⁾

1. Bagi Perusahaan :

- Meningkatkan hasil
- Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
- Meningkatkan semangat kerja karyawan
- Menambah kesetiaan karyawan
- Mengurangi keluhan karyawan
- Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya.
- Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

2. Bagi Karyawan

- Merupakan bantuan dalam masalah-masalah individu karyawan
- Menambah kepuasan
- Membantu kemajuan individu karyawan
- Memperoleh kompensasi tambahan
- Sebagai alat untuk dapat lebih mengenal karyawan-karyawan lain
- Mengurangi perasaan tidak aman
- Sebagai alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohani.

2.1.3. Produktivitas

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas

19. Moekijat, *Manajemen Kepegawaian* (Bandung : Alumni, 1989) hal 174

Perhatian terhadap produktivitas dimulai pada saat manusia melepaskan diri dari kemiskinan. Produktivitas lahir dengan adanya pengembangan industri dan dapat dikatakan produktivitas adalah saudara kembar dari industri.

Produktivitas menurut Sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut :²⁰⁾

1. Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input)
2. Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut :

Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (driving force) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestik

20. Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia* (Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo, 1993) hal 72-73

Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan input per man hour.

Dengan demikian menurut James A.F. Stoner produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).²¹⁾

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu :²²⁾

- a. Secara Filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin, dan kualitas kerja hari esok harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya.
- b. Secara teknis adalah merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input), atau dengan formula :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{\text{O}}{\text{I}}$$

Dimana : P = Produktivitas
 O = Output
 I = Input

21 . James A.F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 1986) hal 281

22. Handout Penyuluhan Produktivitas Tenaga Kerja, Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Prop. Jateng

2.1.3.2. Manfaat Pemasyarakatan dan Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

I. Manfaat Pemasyarakatan Produktivitas

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang.

1. Manfaat Pemasyarakatan Produktivitas Dari Sudut Makro

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar diantaranya adalah :

a. Meningkatkan produktivitas nasional

Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standard hidup yang lebih baik. Standard yang lebih baik, apabila antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat, terutama dari sektor swasta. Hasil-hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan, dimana sekarang ini semakin dituntut terutama pada sektor-sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan, yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.

b. Meningkatkan produktivitas regional

Di tingkat regional, masing-masing propinsi/Kota/Kabupaten saling berlomba untuk kreatifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Mengingat UU No. 32 Tahun 2004 mengenai otonomi daerah sangat potensial kearah tersebut. Tingkat produktivitas tinggi di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.

c. Meningkatkan produktivitas sektoral

Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama yang perlu dikembangkan serta subsektor apa saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut.

Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral adalah diharapkan merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.

2. Manfaat Pemasarakatan Produktivitas Dari Sudut Mikro

Memasyarakatkan produktivitas di perusahaan (mikro) mempunyai manfaat peningkatan produktivitas di perusahaan. Produktivitas perusahaan tinggi, biaya produktivitas akan turun, dengan demikian harga jual persatuan lebih murah, berarti daya saing di pasar menjadi semakin tinggi. Dengan kata lain, bahwa manfaat pemasarakatan produktivitas di perusahaan adalah :

a. Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.

- b. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.
- c. Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.
- d. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan.

3. Manfaat Pemasyarakatan Produktivitas Dari Sudut Individu.

Memasyarakatkan produktivitas dari sudut individu bermanfaat meningkatkan produktivitas individu/perorangan itu sendiri. Wujud dari peningkatan tersebut antara lain :

- Dalam setiap melaksanakan tugas atau pekerjaan mempertimbangkan segala sesuatu yang mungkin akan menimbulkan resiko dan mempersiapkan antisipasinya.
- Selalu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan, dapat secara tertulis maupun tidak.
- Mampu membuat analisis secara mendalam yang berkaitan dengan kekuatan, kelemahan, peluang dan kesempatan yang ada serta mempersiapkan antisipasi ketika ada ancaman oleh keadaan.
- Selalu ingin memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, tanpa harus diperintah oleh orang lain atau dipaksa oleh keadaan.
- Meningkatkan kecerdasan emosional, sehingga tidak serta merta

melakukan tindakan tanpa terlebih dahulu, sebelum dipertimbangkan untung ruginya.

- Mampu merubah hambatan menjadi peluang.

II. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Seperti telah diuraikan di atas, bahwa peningkatan produktivitas mempunyai banyak manfaat, baik tingkat makro, mikro maupun individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain : ²³⁾

A. Tingkat Makro

1. Stabilitas Politik dan Keamanan

Negara yang mempunyai stabilitas politik dan keamanan yang dinamis, akan mendorong terciptanya iklim yang kondusif untuk investasi pada sektor yang produktif, baik oleh pemerintah maupun pihak swasta. Meningkatnya produksi barang dan jasa, baik untuk keperluan ekspor, memenuhi kebutuhan dalam negeri maupun substitusi import. Apabila ekspor meningkat akan memungkinkan negara memperoleh devisa yang lebih besar.

2. Kondisi Sumber Daya berupa Sumber Daya Manusia, Tanah, energi dan bahan Mentah.

a. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas tingkat makro. Terdapat negara yang tidak kaya akan sumber daya energi dan bahan mentah, tetapi berhasil menjadi negara maju karena sumber daya manusianya yang tinggi antara lain :

23. Handout Penyuluhan Produktivitas Tenaga Kerja, Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Prop. Jateng

berupa ketrampilan, tingkat pendidikan sikap mental dan motivasi yang baik. Investasi yang dilakukan oleh negara tersebut dalam sumber daya manusianya telah berhasil meningkatkan kualitas manajemen dan angkatan kerjanya, sehingga memiliki potensial untuk meningkatkan produktivitas.

Namun dari aspek lain, perlu diperhatikan tentang penambahan tenaga kerja akibat penambahan jumlah penduduk. Tingginya tingkat kelahiran penduduk akan berpengaruh terhadap pula mutu tenaga kerja dan produktivitas tingkat makro, walaupun devisa negara bertambah.

b. T a n a h

Pengelolaan sumber daya tanah yang baik, yang dilandasi rencana pengembangan dan penggunaan berdasarkan kebijaksanaan pemerintah secara tepat akan mendorong peningkatan produktivitas tingkat makro. Misalnya melalui ekspansi, industri ekstensifikasi dan intensifikasi pertanian.

Hal itu akan meningkatkan devisa karena ekspor dan menghemat devisa karena bahan industri sebagian besar dapat dipenuhi dari produksi dalam negeri.

c. E n e r g i

Sumber daya energi ini mempunyai pengaruh yang sangat penting pada produktivitas tingkat makro.

Meningkatnya harga energi akan berpengaruh pada perluasan industri dan daya kompetensi yang rendah, maka akan berpengaruh pada perolehan devisa. Rendahnya pendapatan negara akan mempunyai dampak yang luas, antara lain pada upaya peningkatan kualitas sumber daya yang lain secara umum akan berpengaruh pada tingkat produktivitas makro.

3. Pelaksanaan Pemerintah.

Kebijaksanaan, strategi dan program pemerintah adalah penting pada produktivitas tingkat makro yang dilakukan melalui :

- a. Praktek pelaksanaan kerja aparatur pemerintah
- b. Peraturan-peraturan yang berupa pengendalian dan kebijaksanaan pengupahan.
- c. Kebijakan perpajakan.

4. Kondisi Infrastruktur yang berupa transportasi dan komunikasi

Kondisi infrastruktur yang cukup memadai akan berpengaruh pada produktivitas tingkat makro, yang dilakukan melalui :

- a. Pengembangan daerah dan industri baru dan kesempatan kerja produktif.
- b. Efisiensi biaya keperluan produksi dan perniagaan.
- c. Peningkatan solidaritas karena pelayanan lebih cepat dan tepat.

5. Perubahan Struktur Dalam Bidang Sosial dan Budaya.

B. Tingkat Mikro

Faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas tingkat mikro adalah:

1. Faktor Internal meliputi :

a. Produk

Nilai guna produksi yang dihasilkan dapat memenuhi keinginan konsumen, sehingga akan meningkatkan permintaan produk dan jasa, berarti meningkatkan kekayaan perusahaan bersangkutan. Nilai guna produk dapat ditentukan oleh tempat, waktu ataupun harga. Oleh karena itu untuk meningkatkan potensi produk guna mendukung peningkatan produktivitas tingkat mikro perlu memperhatikan tempat, waktu, pemasaran dan harga produk yang bersangkutan.

b. Pabrik dan Perlengkapannya

Kondisi pabrik dan perlengkapan yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas pabrik dan perlengkapannya dapat dilakukan melalui :

1. Pemeliharaan yang baik
2. Optimalisasi kondisi proses
3. Peningkatan kapasitas melalui pengurangan kemacetan proses.
4. Pengurangan waktu luang/kosong (idle time)

c. Teknologi

Inovasi teknologi dapat meningkatkan produktivitas tingkat mikro melalui berbagai cara, diantaranya adalah :

1. Peningkatan volume barang dan jasa yang dihasilkan.
2. Perbaikan mutu produk
3. Ketepatan waktu proses.

d. Bahan dan Energi

Bahan yang tersedia dan berkualitas akan menghasilkan produk yang baik, dengan memperhatikan kualitas proses dan tersedianya energi untuk keperluan proses produksi.

Di samping itu harga bahan dan energi akan sangat berpengaruh terhadap harga jual dan daya saing dan berpengaruh pula pada penghasilan perusahaan. Peningkatan produktivitas bahan dan energi meliputi antara lain :

1. Seleksi bahan yang akan diproses secara tepat.
2. Pemanfaatan dan pengendalian bahan sisa secara baik
3. Penggunaan bahan murah dengan tetap memperhatikan persyaratan mutu.
4. Manajemen perputaran persediaan secara baik untuk menghindarkan waktu terikatnya modal dalam persediaan bahan.

5. Menghindarkan tertumpuknya bahan karena akan berpengaruh pada kualitas bahan.

e. Sumber Daya manusia

Jumlah dan mutu tenaga kerja akan berpengaruh pada produktivitas tingkat mikro. Tenaga Kerja yang produktif dan motivatif akan dapat mengelola faktor-faktor produksi lainnya secara berdaya guna kearah peningkatan produktivitas perusahaan. Salah satu yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah peningkatan kerjasama dan partisipasi secara terpadu dan menyeluruh dari semua tenaga kerja yang ada dalam perusahaan.

f. Organisasi dan Sistem

Struktur organisasi dan sistem kerja serta luwesnya komunikasi dalam organisasi dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang baik dan akan berakibat terhadap meningkatnya produktivitas mikro.

g. Metode Kerja

Metode kerja yang tepat, dapat meningkatkan produktivitas tingkat mikro yakni melalui efisiensi proses produksi, dan efisiensi pemakaian bahan yang digunakan serta ketepatan proses produksi.

h. Guna Manajemen

Guna manajemen mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas tingkat mikro terutama dalam hal

pengambilan keputusan, penentuan kebijaksanaan personalia, alokasi dan operasional dan lain-lain.

2. Faktor Eksternal meliputi :
 - a. Kebijakan pemerintah
 - b. Kondisi politik, sosial, ekonomi dan hankam
 - c. Tersedianya sumber daya

Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dalam perencanaan dan implementasi program produktivitas faktor. Faktor eksternal yang kemungkinan tidak mudah dikendalikan perlu dideteksi secara seksama sehingga dapat mencari peluang untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

C. Tingkat Produktivitas Individu

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah :

1. Sikap mental yang berupa :
 - a. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
 - b. Disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.

c. Etika kerja adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja.

Kalau tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif

3. Keterampilan

Tenaga kerja yang trampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih trampil kalau mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup

4. Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif.

Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian Mutu Terpadu (Total Quality Control). Terutama tentang total quality control sudah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Hubungan Industrial

Dengan menerapkan Hubungan Industrial, maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan jiwa devosi dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat, mampu mempertahankan konsistensi kerja dan memperbaiki

motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang terampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap :

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu.

- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

Dari berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan ketrampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.

12. Kesempatan Berprestasi

Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karier ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat, baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan jiwa devosi, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2.1.3.3. Usaha-usaha yang mempengaruhi produktivitas kerja

Usaha-usaha untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu : ²⁴⁾

1. Upah yang baik.
2. Penyediaan lingkungan kerja yang baik.
3. Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja.
4. Melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
5. Penyediaan peralatan yang memadai.

24. Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo, 1984), hal 2

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Gambaran Umum Perusahaan ²⁵⁾

3.1.1.1. Sejarah Berdirinya PT Semarang Makmur

Perseroan didirikan pada tanggal 23 September 1971 berdasarkan akte Notaris JOENI MOELYANI No. 53 di Semarang dengan nama PT SEMARANG oleh:

1. Alm. Bapak KRMTM Soemoharyomo
2. Alm Bapak Tandijo Joewono
3. Alm. Bapak R.M. SOEMOHARMANTO
4. Ibu R. Ay. Siti Hartati Mardeo

Pendirian perseroan ini didukung pula dengan diperolehnya ijin dari Direktorat Jendral Perindustrian, Departemen Perindustrian RI No. 1086/DU/U/1971 tanggal 24 Nopember 1971, satu dan lain dengan menggunakan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh Pemerintah dalam rangka Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 6 tahun 1968.

Sejak pendiriannya sampai sekarang, perseroan ini telah mengalami 2 (dua) kali perubahan nama yaitu:

1. Pada tanggal 6 April 1973, dengan akta Notaris JOENI MOELYANI no. 20 nama perseroan yang semula PT SEMARANG diubah menjadi PT SEMARANG DJAYA SAKTI, satu dan lain karena penyesuaian nama oleh Departemen Kehakiman, yang disahkan kemudian dengan SK Menteri

25. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Kehakiman RI No. Y.A. 5/143/25 tanggal 19 April 1973

2. Pada tanggal 13 Mei 1975, dengan akta Notaris JOENI MOELYANI No. 87, telah mengalami perubahan nama pula dari PT SEMARANG DJAYA SAKTI menjadi PT SEMARANG MAKMUR, dan disahkan dengan SK Menteri Kehakiman RI No. Y.A. 5/190/15 tanggal 23 Juni 1975

Pembangunan pabrik dapat diselesaikan pada akhir tahun 1975, dan produksi komersial dimulai bulan Juli 1976. Perseroan ini diresmikan oleh Bapak Presiden Soeharto dengan didampingi oleh Jendral Purnawirawan M. Jusup, yang pada waktu itu menjabat sebagai Menteri Perindustrian Republik Indonesia, pada tanggal 6 Agustus 1976

3.1.1.2 Tujuan Pendirian PT SEMARANG MAKMUR

Tujuan pendirian perseroan ini adalah berusaha memenuhi harapan Pemerintah untuk menghimpun dan menggerakkan potensi permodalan Dalam Negeri (modal Nasional), guna ikut menunjang terlaksananya pembangunan nasional, dengan cara mengusahakan, membuat, menjual, dan menyalurkan barang plat maupun gelombang.

3.1.1.3 Alasan Pemilihan Lokasi

PT SEMARANG MAKMUR berlokasi di Kelurahan Ngemplak Simongan, Kecamatan Semarang Barat, Kodia Semarang, di atas area tanah seluas 4,7 ha, tepatnya di Jalan Simongan No. 102 Semarang. Daerah ini merupakan salah satu daerah kawasan industri untuk Kodia Semarang. Jarak antara lokasi perseroan dengan pusat kota \pm 5 km, oleh karena itu masalah sarana pengangkutan untuk ke Semarang maupun kota lain cukup melimpah, sehingga dapat menunjang kelancaran dalam pengangkutan bahan baku, bahan penolong dari pelabuhan, maupun untuk memasarkan produk jadi. Sedangkan dilihat dari sudut penyediaan

tenaga kerja, lokasi perseroan cukup memadai karena tidak jauh dari tempat ini terdapat perkampungan, sehingga untuk menarik tenaga kerja banyak diambil dari daerah sekitar perseroan.

3.1.1.4. Kebijakan Pemberian Upah/Gaji

Kebijakan pemberian upah/gaji ini, PT SEMARANG MAKMUR mengadakan kesepakatan kerja bersama antara pihak pengusaha/perusahaan yang diwakili oleh Direktur Utama dan Direktur IV dengan pihak pekerja dalam hal ini diwakili Ketua dan Sekretaris Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Logam, Elektronika dan Mesin PT SEMARANG MAKMUR. Besarnya upah minimum yang diberikan dalam masa percobaan tunduk pada ketentuan Upah Minimum Kota yang berlaku bagi pekerja perusahaan. Setelah lepas masa percobaan akan diberikan kenaikan upah/gaji sesuai jabatan, ketrampilan yang dimiliki dan prestasi kerjanya. Pemberian upah/gaji akan dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Untuk karyawan staff bulanan akan dibayar pada akhir bulan atau sesuai jadwal yang ditentukan
- b. Untuk pekerja produksi akan dibayarkan pada setiap tanggal 1, atau sesuai jadwal yang ditentukan.

Untuk kenaikan upah/gaji, PT Semarang Makmur mengadakan kenaikan upah/gaji setahun sekali pada bulan Januari dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi perusahaan:

- a. Penghasilan pekerja/karyawan ditentukan dari jabatan konduite, masa kerja, tingkat pendidikan serta pertimbangan yang obyektif.
- b. Perusahaan berhak memberi kenaikan upah/gaji karena adanya prestasi yang menonjol/lain-lain pertimbangan di luar ketentuan di atas.

Dalam hal tunjangan perusahaan akan memberikan uang gratifikasi pada pekerja/karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja selama setahun. Besarnya uang gratifikasi akan disesuaikan besar/kecilnya/hasil usaha perusahaan dalam bentuk keuntungan setelah masa tahun buku “FISKUS” selesai (sesudah bulan Maret)

Perusahaan juga akan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan pada pekerja/karyawan sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan dibagikan secara serentak kepada seluruh karyawan tanpa memperhatikan agama yang dianutnya, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari menjelang Hari Raya Idul Fitri.

3.1.1.5. Kebijakan Kesehatan Karyawan

3.1.1.5.1. Asuransi

PT Semarang Makmur mengikutsertakan semua pekerja/karyawannya dalam program JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), dengan mempertanggungkan setiap Pekerja/Karyawan dalam semua program yang diwajibkan menurut Peraturan Pemerintah yang berlaku. Yaitu Program :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Hari Tua
3. Jaminan Kematian
4. Jaminan Kesehatan

Di dalam pelaksanaan Program JAMSOSTEK (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian) dilaksanakan oleh PT ASSTEK, sedangkan untuk Jaminan Kesehatan dilaksanakan oleh PT ASKES.

Disamping itu semua pekerja/Karyawan wajib bersedia diikuti sertakan dalam program-program JAMSOSTEK dan membayar iuran yang dibebankan pada pihak pekerja/karyawan oleh Peraturan Pemerintah yang berlaku.

3.1.1.5.2. Tempat Ibadah

PT Semarang Makmur menyediakan tempat ibadah bagi pekerja/karyawan yang akan menjalankan ibadah menurut kepercayaan masing-masing, dengan tidak mengganggu kelancaran produksi/pekerjaan

3.1.1.5.3. Tempat Istirahat

PT Semarang Makmur menyediakan tempat istirahat yang dapat dipergunakan pekerja/karyawan untuk beristirahat sesuai pengaturan jam istirahat masing-masing. Pekerja/karyawan diperbolehkan tidur pada saat istirahat shift III atau sakit di ruang istirahat.

3.1.1.5.4. Menjalankan kewajiban ibadah menurut agama

PT Semarang Makmur memberi ijin kepada pekerja/karyawan menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya dengan upah dibayar penuh selama waktu yang ditentukan Pemerintah, dengan menunjukkan bukti-bukti surat yang sah.

3.1.1.5.5. Koperasi Karyawan

PT Semarang Makmur ikut mendukung kemajuan koperasi karyawan, turut membina dan mengawasi perkembangan koperasi menurut saluran-saluran yang telah disepakati serta menganjurkan kepada seluruh pekerja/karyawan wajib menjadi anggota koperasi.

3.1.1.5.6. Sumbangan/Bantuan

Atas kesadaran sendiri, PT Semarang Makmur memberikan sumbangan atau bantuan bagi pekerja/karyawan/keluarganya (istri/suami, anak kandung yang belum dewasa) dalam jumlah yang dipandang layak untuk diberikan, apabila pada diri pekerja/karyawan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Perkawinan (1X)
- b. Kelahiran (khusus bagi pekerja wanita/karyawati, hanya diberikan pada kelahiran 2 anak pertama)
- c. Kematian.

3.1.1.5.7. Pakaian Seragam & Pakaian Perlengkapan Kerja

Setiap pekerja/karyawan mendapat 2 (dua) stel pakaian seragam setiap tahun, dan pekerja/karyawan yang menurut sifat pekerjaannya dan pertimbangan perusahaan memerlukan pakaian/perlengkapan kerja, akan menerima dari Perusahaan pakaian /perlengkapan kerja yang harus dipakai selama jam-jam kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

3.1.1.5.8. Keluarga Berencana

Perusahaan mendukung sepenuhnya program Pemerintah agar karyawan/istrinya melakukan usaha Keluarga Berencana secara mandiri.

3.1.1.5.9. Piknik

PT Semarang Makmur memberikan kesempatan kepada karyawan beserta keluarganya untuk piknik setiap 1 tahun sekali.

3.1.1.5.10. Poliklinik

PT Semarang Makmur menyediakan Poliklinik/P3K bagi pekerja/karyawan sendiri yang sakit serta memberikan pertolongan pertama pada waktu mendapat kecelakaan. Juga dengan tersedianya tenaga para medis dan dokter Perusahaan.

3.1.1.6. Istirahat/Cuti Tahunan

PT Semarang Makmur dalam memberikan istirahat/cuti tahunan kepada pekerja/karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Setiap pekerja/karyawan yang masa kerjanya sudah mencapai 12 (dua belas) bulan terus menerus mendapat hak cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja.
- b. Cuti tahunan hanya dapat diambil setelah memperoleh ijin dari pimpinan perusahaan dengan pertimbangan dari Kepala Bagian masing-masing serta mengingat kepentingan produksi/pekerjaan.
- c. Untuk menetapkan cuti ini, masa kerja percobaan dihitung sebagaimana masa kerja.
- d. Perusahaan akan memberitahukan kepada pekerja/karyawan bila hak cuti yang bersangkutan timbul.
- e. Hak atas istirahat/cuti tahunan pekerja/karyawan gugur, bilamana dalam waktu 6 (enam) bulan setelah lahirnya hak itu, pekerja/karyawan ternyata tidak menggunakan haknya bukan karena ditunda oleh Pimpinan Perusahaan. Pekerja/karyawan yang akan menggunakan hak istirahat/cuti tahunannya harus mengajukan permohonan cuti 1 (satu) minggu sebelum hak istirahat/cuti tahunannya gugur menurut peraturan yang berlaku.

3.1.1.7 Kondisi Kerja

Kondisi kerja pada PT Semarang Makmur bagian produksi ini mengalami sirkulasi udara yang cukup, tetapi untuk kebisingan suara dengan adanya mesin-mesin yang suaranya dapat membuat kebisingan sehingga kebisingan yang terjadi pada bagian produksi ini merupakan hal yang biasa dan wajar, begitu juga dalam hal penerangan ruangan. Karena jika ruangan produksi penerangannya terlalu terang maka akan mengganggu pekerja dalam menjalankan kewajibannya. Di sini pekerja hanya membutuhkan penerangan yang tidak terlalu terang dan tidak gelap.

PT Semarang Makmur dalam menjaga kondisi kerja ini juga memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja para karyawan yang ditentukan sebagai berikut :

- a. Perusahaan melaksanakan syarat-syarat perlindungan kerja yang aman dan sehat, untuk memperkecil terjadinya kecelakaan dan penyakit diantara pekerja/karyawan.
- b. Pekerja/karyawan harus mentaati perintah atasannya, memenuhi peraturan-peraturan tata tertib yang berhubungan dengan keselamatan kerja serta harus selalu berusaha untuk mencegah terjadinya sesuatu kecelakaan.
- c. Apabila pekerja/karyawan yang sudah diberikan pakaian kerja dan perlengkapan kerja tetapi tidak mematuhi perintah untuk keharusan memakai alat-alat tersebut, maka pekerja/karyawan tersebut akan diberikan surat peringatan.

3.1.1.8. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan disini merupakan hubungan kerja yang terjadi antara karyawan dengan atasan yang ada dilingkungan PT Semarang Makmur dan juga hubungan ini terjadi antar karyawan. Dimana dalam perusahaan ini hubungan tersebut terjalin dengan baik, karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya dengan melakukan hubungan yang timbal balik terhadap atasannya. Begitu juga dengan sesama karyawan, mereka dapat saling bekerjasama, saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini sangat penting dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

3.1.1.9. Rekrutment dan Seleksi Sumber Daya Manusia

3.1.1.9.1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Dalam merekrut SDM PT Semarang Makmur bersumber dari :

1. Luar Perusahaan

Untuk merekrut karyawan dari luar perusahaan ini biasanya dilakukan untuk merekrut tenaga yang memiliki keahlian yang khusus seperti tenaga bubut, las dan staff kantor. Dalam perekrutan SDM melalui relasi dan dapat juga melalui advertising, biasanya tenaga ahli diperoleh dari advertising.

2. Dalam Perusahaan

Untuk perekrutan karyawan dari dalam perusahaan ini biasanya dilakukan untuk merekrut tenaga non ahli ini meliputi tenaga produksi, gudang, tukang kebun dll. Dalam perekrutan SDM melalui pengumuman yang berada di pos satpam, biasanya tenaga non ahli diperoleh dari karyawan sendiri yang bertanggungjawab/menjamin calon tenaga non ahli tersebut.

3.1.1.9.2. Seleksi Sumber Daya Manusia

Dalam seleksi Sumber Daya Manusia ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi tenaga ahli Prosedur yang harus dipenuhi :
 - Psikotes
 - Wawancara
 - Tes Kesehatan
2. Bagi Tenaga non ahli Prosedur yang harus dipenuhi :
 - Tes Fisik
 - Psikotes
 - Wawancara
 - Tes Kesehatan

3.1.1.10 Kebijakan Kenaikan Upah

Perusahaan memberikan kebijakan untuk kenaikan upah/gaji setiap tahun sekali yang direalisasikan pada bulan Januari setiap tahunnya. Dasar untuk kenaikan upah sebagai patokan terendah adalah nilai inflasi Pemerintah. Kenaikan upah setiap karyawan tidak sama, karena dilakukan appraisal setahun 2 (dua) kali yang dilaksanakan pada bulan Mei dan Oktober setiap tahunnya, maksud diadakan appraisal adalah agar penilaian seobyektif mungkin.

Komponen penilai utama adalah jajaran atasan karyawan yang dinilai yaitu dari Supervisor, Kepala Seksi dan Kepala Bagian. Tidak menutup kemungkinan General Manajer tetap dapat melakukan perubahan penilaian akhir, karena pertimbangan-pertimbangan lain yang ada pada seorang General Manager dapat menentukan kenaikan upah karyawan.

Jadi kenaikan upah seorang karyawan merupakan rekapitulasi hasil akhir dari penilaian konduite dan kemampuan/skill seorang karyawan, sedangkan masa

kerja menjadi pertimbangan lain juga, karena masa kerja menjadikan seseorang berpengalaman dalam memecahkan suatu masalah yang rutin dilakukan.

3.1.2. Gambaran Umum Responden

Dari Kuosioner yang telah diisi oleh 50 responden diperoleh data pribadi identitas responden lihat lampiran 12. Penyajian data mengenai identitas responden akan memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden, yaitu meliputi umur, status, tanggungan, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 3.1

DISTRIBUSI UMUR RESPONDEN

UMUR	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
Kurang dari 30 Tahun	6	12%
Antara 30 – 45 Tahun	36	72%
Lebih dari 45 Tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3.1. dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbesar adalah karyawan yang berumur antara 30 – 45 tahun sebanyak 36 atau 72%, selebihnya dari karyawan yang berumur lebih dari 45 tahun sebanyak 8 orang atau 16 % dan yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 6 orang atau 12%.

Kebanyakan karyawan produksi kami usianya relative muda, dan memang untuk karyawan produksi yang kerja dengan pola Shift (dinas pagi, siang dan malam) diperlukan fisik dan stamina yang kuat menurut Nathanael R. Rahardjo²⁶⁾

26. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja pada perusahaan ini adalah pekerja pada golongan usia produktif.

Tabel 3.2

DISTRIBUSI STATUS PERKAWINAN RESPONDEN

STATUS PERKAWINAN	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
Kawin	46	92%
Tidak Kawin	4	8%
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden karyawan yang telah berstatus menikah berjumlah 46 orang atau 92% dan karyawan yang berstatus belum menikah 4 orang atau 8%.

Menurut Nathanael R. Rahardjo, pada awalnya pada saat melamar kerja dan diterima sebagai karyawan baru rata-rata pekerja masih lajang. Beberapa tahun kemudian setelah mereka mendapat penghasilan dan kodratnya sebagai manusia maka pekerja mulai berumah tangga, hal ini dapat terjadi karena di PT Semarang Makmur tidak memberlakukan ketentuan jika karyawan menikah harus keluar.²⁷⁾

Dari Tabel tersebut, dapat dipahami karena usia karyawan rata-rata dalam usia yang matang, maka sudah sewajarnya jika karyawan melangsungkan perkawinan dan hidup berumah tangga baru dan menjadi kepala keluarga yaitu sebagai penanggung jawab terbesar kehidupan keluarga.

27. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Tabel 3.3

DISTRIBUSI JUMLAH ANAK RESPONDEN

JUMLAH ANAK	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
1	12	24 %
2	19	38 %
3	9	18 %
>3	10	20 %
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai anak 2 adalah 19 orang atau 38% adalah terbesar, selebihnya dari karyawan yang mempunyai anak 1 sebanyak 12 orang atau 24 %, dan karyawan yang mempunyai anak lebih dari 3 sebanyak 10 orang atau 20 % serta karyawan yang mempunyai anak 3 berjumlah 9 orang.

Hal ini dapat dipahami bahwa rata-rata pekerja usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang cukup, serta memahami program pemerintah yaitu keluarga berencana sehingga karyawan mempunyai anak maksimal 2 orang anak.

Tabel 3.4

DISTRIBUSI JUMLAH TANGGUNGAN RESPONDEN

JUMLAH ANAK	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
0 – 1	-	- %
2 - 4	40	80 %
>4	10	20 %
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden, jumlah tanggungan terbesar adalah antara 2 – 4 sebanyak 40 orang atau 80 %, selebihnya 10 orang atau 20 % yang mempunyai tanggungan lebih dari 4 orang. Hal ini disebabkan karena jumlah tanggungan berkaitan dengan Pajak dimana ketentuan Pajak Penghasilan memberikan ketentuan PTKP yaitu Pendapatan tidak Kena Pajak yang ditentukan dari wajib pajak sendiri yaitu karyawan ditambah tanggungan yang boleh ditanggung yaitu istri dan 3 anak.

Tabel 3.5

DISTRIBUSI TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

JUMLAH ANAK	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
SD	3	6 %
SLTP	7	14 %
SLTA	40	80 %
Perguruan Tinggi	-	-
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan dari 50 orang responden yang terbanyak adalah SLTA yaitu sebanyak 40 orang atau 80%, disusul pendidikan tingkat SLTP sebanyak 7 orang atau 14 % dan yang berpendidikan SD sebanyak 3 orang atau 6 %.

Syarat untuk menjadi karyawan PT Semarang Makmur sejak tahun 1990 minimal adalah SMA sederajat, sehingga sebaran latar belakang pendidikan

karyawan untuk jabatan operator tentunya yang terbanyak adalah tingkat SMA sederajat. Menurut Nathanael R. Rahardjo²⁸⁾

Dapat dipahami, hal ini disebabkan karena perusahaan telah mensyaratkan untuk menjadi karyawan dengan jabatan operator produksi, diharuskan berpendidikan SLTA, sehingga data yang diolah ini memang menunjukkan mayoritas pendidikan adalah SLTA.

Tabel 3.6

DISTRIBUSI MASA KERJA RESPONDEN

MASA KERJA	JUMLAH RESPONDEN	PROSENTASE
< 5 tahun	5	10 %
5 – 10 tahun	10	20 %
11 – 15 tahun	21	42 %
16 – 20 tahun	4	8 %
>20 tahun	10	20 %
Total	50	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa lamanya masa kerja karyawan di perusahaan tersebut sebagai responden, adalah yang telah bekerja 11 tahun lebih tetapi kurang dari 15 tahun dengan jumlah 21 orang atau 42%, selanjutnya karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun dan kurang dari 10 tahun dengan jumlah 10 orang atau 20 %, sama dengan karyawan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun, kemudian disusul oleh karyawan yang telah bekerja

28. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

kurang dari 5 tahun yaitu berjumlah 5 orang atau 10 %, dan yang terakhir adalah responden dengan masa kerja lebih dari 16 tahun tetapi kurang dari 20 tahun kerja dengan jumlah 4 orang atau 8 %.

Menurut Nathanael R. Rahardjo, memang di PT Semarang Makmur karyawan diberikan fasilitas-fasilitas dan kesejahteraan yang cukup menarik sehingga karyawan akhirnya akan betah bekerja, dan tampak pada rata-rata masa kerja karyawan yang cukup lama.²⁹⁾

3.2. Pembahasan

3.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.2.1.1. Validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan korelasi Pearson (Product Moment), jika r hitung lebih besar dari r tabel ($df=n-k; \alpha=5\%$) dan hasil perhitungannya secara rinci disajikan pada tabel 3.7.

29. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Tabel 3.7. : Uji Validitas Butir-Butir Pertanyaan Variabel Penelitian

Variabel dan Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status Butir
Upah :			
• Besarnya upah pokok	0,759	0,284	Valid
• Besarnya upah insentif	0,784	0,284	Valid
• Pemberian kenaikan upah yang dirasa adil	0,760	0,284	Valid
Jaminan Sosial :			
• Tunjangan Kesehatan	0,657	0,284	Valid
• Tunjangan hari tua	0,567	0,284	Valid
• Keamanan dan keselamatan kerja	0,721	0,284	Valid
Produktivitas Kerja			
• Hasil Kerja yang dicapai 1 bulan	0,718	0,284	Valid
• Tingkat kesalahan kerja	0,631	0,284	Valid
• Tingkat penggunaan waktu untuk Menyelesaikan pekerjaan	0,786	0,284	Valid

Sumber : data Primer Yang Diolah

Tabulasi data penelitian dapat dilihat pada lampiran 7.1, lampiran 7.2 dan lampiran 7.3, sedangkan perhitungan secara lengkap uji validitas dapat dilihat pada lampiran 8.1, lampiran 8.2 dan lampiran 8.3

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel produk moment (Pearson) yaitu pada $df=(n-2)$ yaitu: $50-2 = 48$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,284. Hal ini berarti alat ukur dari variabel yang digunakan adalah valid.

3.2.1.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subyek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien Alpha Cronbach yang digunakan untuk mengukur reliabilitas disajikan pada tabel 4.8.

Tabel 3.8. Pengujian Reliabilitas Butir-Butir Variabel Penelitian.

Variabel	Alpha Cronbach Hitung	Alpha Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
• Upah (X_1)	0,635	0,279	Reliabel
• Jaminan Sosial (X_2)	0,309	0,279	Reliabel
• Produktivitas Kerja (Y)	0,501	0,279	Reliabel

Sumber data Primer Yang Diolah

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat diketahui bahwa Hasil perhitungan Alpha Cronbach yang dapat dilihat pada lampiran 9.1, lampiran 9.2 dan lampiran 9.3 terlihat, hasil perhitungan semua lebih besar dari 0,279, hal ini berarti pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan valid dan reliabel, hal ini berarti semua butir-butir pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya yaitu analisis deskriptif dan inferensial.

3.2.2. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Telah dikemukakan pada bab 3 (tiga), bahwa salah satu metode analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskripsi. Untuk mengetahui berbagai deskripsi variabel-variabel penelitian dari butir-butir

pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel upah, jaminan sosial dan produktivitas kerja disajikan dalam tabel-tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

3.2.2.1. Deskripsi Variabel Upah (X_1)

Deskripsi Variabel upah diajukan 3 butir pertanyaan secara rinci disajikan pada tabel 3.9.1, tabel 3.9.2. dan tabel 3.9.3

Tabel 3.9.1. Tanggapan 50 Responden Mengenai Upah Pokok

Kategori	Besarnya upah pokok	
	f	%
5	0	0
4	7	14
3	41	82
2	2	4
1	0	0
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Tabel 3.9.1 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai upah pokok, sebagian besar mengatakan bahwa upah pokok yang diterima menyatakan sedang yaitu sebanyak (82%), yang menyatakan bahwa upah pokoknya tinggi sebanyak (14 %) dan yang menyatakan upah pokok yang diterima rendah adalah sebanyak (4%)

Menurut Nathanael R. Rahardjo, upah pokok yang diberikan lebih besar dari UMK, upah yang terendah adalah Rp.907.500,- yaitu karyawan yang masa kerjanya baru setahun, dan yang tertinggi adalah Rp. 6.500.000,- untuk karyawan yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun dan menduduki jabatan yang tinggi. .³⁰⁾

30. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Tabel 3.9.2. Tanggapan 50 Responden Mengenai Upah Insentif

Kategori	Besarnya upah insentif	
	f	%
5	4	8
4	38	76
3	8	16
2	0	0
1	0	0
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Tabel 3.9.2 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai upah insentif, sebagian besar mengatakan bahwa upah insentif yang diterima cukup memuaskan yaitu sebanyak (76%), yang menyatakan bahwa upah insentifnya sangat memuaskan sebanyak (8 %) dan yang menyatakan upah insentif yang diterima tidak memuaskan adalah sebanyak (16%).

Kebijakan perusahaan bahwa setiap karyawan yang telah lolos masa percobaan, maka akan mendapatkan insentif kehadiran dan insentif jabatan, insentif tersebut bukan merupakan penghasilan tetap, tetapi merupakan komponen upah tidak tetap, dimana jika tidak dipenuhinya syarat-syarat yang disepakati akan berkurang 50 % atau bahkan berkurang 100 %. Disamping itu perusahaan juga memberikan insentif tahunan, jika perusahaan selama setahun mendapatkan keuntungan, maka semua karyawan akan mendapat gratifikasi. Disamping setiap tahunnya semua karyawan juga mendapat insentif/tunjangan hari raya keagamaan dimana pembagiannya dipusatkan bersama-sama pada saat menjelang Idul Fitri.³¹⁾

31. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Tabel 3.9.3. Tanggapan 50 Responden Mengenai kenaikan upah yang dirasa adil

Kategori	Kenaikan upah yang dirasa adil	
	f	%
5	3	6
4	39	78
3	7	14
2	1	2
1	0	0
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Tabel 3.9.3 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai kenaikan upah yang dirasa adil, sebagian besar mengatakan bahwa kenaikan upah yang diterima cukup memuaskan yaitu sebanyak (78%), yang menyatakan bahwa kenaikan upahnya sangat memuaskan sebanyak (6 %) dan yang menyatakan kenaikan upah yang diterima kurang memuaskan sebanyak (14 %) dan ada yang menyatakan tidak memuaskan adalah sebanyak (2%).

Setahun sekali semua karyawan akan mendapatkan kenaikan upah sesuai dengan nilai appraisal yang dilakukan 2 (dua) kali dalam setahun, tentunya cukup obyektif / adil karena setiap 5 bulan sekali diadakan appraisal yang dilakukan oleh atasan karyawan bersangkutan, demikian yang dikatakan Nathanael R. Rahardjo³²⁾

Dari 3 variabel komponen upah yang diteliti di PT Semarang Makmur maka dapat dikatakan upah yang diberikan oleh PT Semarang Makmur dapat dikatakan sedang atau cukup, untuk insentif yang diterima mayoritas menyatakan cukup memuaskan, sedangkan kenaikan upah yang dirasa adil juga mayoritas menyatakan cukup memuaskan.

32. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Walaupun upah yang diterima karyawan sedang atau cukup besar, akan tetapi masih ada responden yang mengatakan upah pokoknya rendah yaitu sebanyak (4 %) dan pemberian kenaikan upah yang dirasa adil tidak memuaskan sebanyak(2%), hal ini perlu diperhatikan walaupun kecil prosentasenya karena jika ini tidak segera diatasi akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti adanya pelanggaran-pelanggaran yang berakibat lingkungan kerja menjadi kurang kondusif yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.

3.2.2.2. Deskripsi Variabel Jaminan Sosial (X₂)

Deskripsi Variabel Jaminan Sosial diajukan 3 butir pertanyaan secara rinci pada tabel 3.10.1, tabel 3.10.2 dan tabel 3.10.3

Tabel 3. 10.1. Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kesehatan

Kategori	Tunjangan Kesehatan	
	f	%
5	7	14
4	35	70
3	7	14
2	1	2
1	0	0
Jumlah	50	100

Sumber : data Primer Yang Diolah

Tabel 3.10.1 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai tunjangan kesehatan, sebagian besar mengatakan bahwa tunjangan kesehatan yang diterima baik yaitu sebanyak (70%), yang menyatakan bahwa tunjangan kesehatan sangat baik sebanyak (14 %) dan yang menyatakan tunjangan kesehatan yang diterima agak baik adalah sebanyak (14%) selanjutnya ada (2 %) yang menyatakan bahwa tunjangan kesehatan yang diterima adalah kurang baik.

Menurut Nathanael R. Rahardjo, semua karyawan beserta keluarganya diikut sertakan dalam program jaminan pelayanan kesehatan yang lebih tinggi dari pelayan standart yang ditentukan oleh Pemerintah. Penyelenggara jaminan kesehatan adalah PT ASKES dimana penentuan besarnya premi adalah ditentukan perjiwa, pada akhir bulan Desember 2008 jumlah yang ditanggung sebanyak 575 jiwa, sehingga jumlah premi yang menjadi beban dan harus dibayar pada bulan Desember 2008 sebesar Rp. 22.684.800,-. Disamping itu khusus karyawan sendiri semua biaya kesehatan, dengan ketentuan atas sepengetahuan dokter Perusahaan ditanggung 100 % oleh Perusahaan, dan bagi karyawan disediakan poliklinik khusus untuk berobat karyawan sendiri.³³⁾

Tabel 3.10.2 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Tua

Kategori	Tunjangan Hari Tua	
	f	%
5	6	12
4	39	78
3	3	6
2	1	2
1	1	2
Jumlah	50	100

Sumber : data Primer Yang Diolah

Tabel 3.10.2 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai tunjangan hari tua yang akan diterima, sebagian besar mengatakan bahwa tunjangan hari tua yang akan diterima baik yaitu sebanyak (78%), yang menyatakan bahwa tunjangan hari tua sangat baik sebanyak (12 %) dan yang menyatakan tunjangan hari tua agak baik sebanyak (6 %) serta yang

33. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

menyatakan kurang baik adalah sebanyak (2 %), disamping itu bahkan ada yang menyatakan bahwa tunjangan hari tua yang akan diterima sangat kurang baik sebesar (2 %).

Tabel 3.10.3 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kecelakaan Kerja

Kategori	Tunjangan Kecelakaan Kerja	
	f	%
5	5	10
4	37	74
3	5	10
2	2	4
1	1	2
Jumlah	50	100

Sumber : data Primer Yang Diolah

Tabel 3.10.3 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai jaminan kecelakaan kerja yang akan diterima, sebagian besar mengatakan bahwa jaminan kecelakaan kerja yang akan diterima baik yaitu sebanyak (74 %), yang menyatakan bahwa jaminan kecelakaan kerja sangat baik sebanyak (10 %) dan yang menyatakan jaminan kecelakaan kerja agak baik sebanyak (10 %) serta yang menyatakan kurang baik adalah sebanyak (4 %), disamping itu bahkan ada yang menyatakan bahwa jaminan kecelakaan kerja yang akan diterima sangat kurang baik sebesar (2 %).

Menurut Nathanael R. Rahardjo, semua karyawan telah diikut sertakan program Jamsostek yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua yang penyelenggaranya adalah PT JAMSOTEK setiap bulannya PT Semarang Makmur membayar premi sebagai berikut :

- Jaminan kematian = Rp. 3.313.959,50
- Jaminan kecelakaan kerja = Rp.21.224.235,-
- Jaminan hari tua = Rp. 1.117.065

Sehingga kurang lebih setiap bulannya dana yang dikeluarkan untuk jaminan sosial sebesar Rp. 25.662.804,05

Jaminan sosial tersebut adalah suatu biaya yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan sehingga menjadi beban bagi perusahaan, demikian pula akan mengakibatkan biaya produksi menjadi lebih tinggi/meningkat. Biaya-biaya jaminan sosial tersebut tidak dapat dihindari karena telah menjadi suatu ketentuan yang normatif, seandainya hal tersebut tidak diberikan kepada karyawan akan berakibat timbulnya pertentangan dari pihak pekerja.³⁴⁾

Dengan demikian jaminan sosial yang diberikan oleh PT Semarang Makmur dapat dikatakan baik.

Walaupun jaminan sosial yang diterima karyawan baik, akan tetapi masih ada responden yang mengatakan jaminan sosial (tunjangan kesehatan kurang baik, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja) yaitu 2 %. Hal ini perlu diperhatikan walaupun kecil prosentasenya karena jika tidak segera diatasi akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti tidak masuk kerja, karena sakit yang segera tidak cepat sembuh yang berakibat lingkungan kerja menjadi kurang kondusif yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.

3.2.2.3. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja diajukan 3 butir pertanyaan, secara rinci disajikan pada tabel 3.11.1, tabel 3.11.2 dan tabel 3.11.3

34. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Tabel 3.11.1. : Jawaban Responden Mengenai hasil kerja yang dicapai

Kategori	Hasil Kerja yang dicapai	
	F	%
5	9	18
4	38	76
3	3	6
2	0	0
1	0	0
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Tabel 3.11.1 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai hasil kerja yang dicapai, sebagian besar mengatakan bahwa hasil kerja yang dicapai hasilnya baik yaitu sebanyak (76%), yang menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai sangat baik sebanyak (18 %) dan yang menyatakan bahwa hasilkerja yang dicapai agak baik adalah sebanyak (6%).

Mayoritas pekerja jika menilai dirinya sendiri tentunya akan menonjolkan penilaian yang positif atau yang menguntungkan bagi dirinya sendiri. Hal tersebut adalah manusiawi, tetapi jika dilihat kinerja dari pekerja rata-rata hasil produksi yang dicapai dalam batas yang wajar, hal ini nampak hasil produksi jika bekerja pada shift pagi dan siang, tetapi jika pekerja dinas bekerja shift malam timbul penurunan hasil produksi, menurut Nathanael R. Rahardjo³⁵⁾

 35. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Tabel 3.11.2. : Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kesalahan Kerja

Kategori	Tingkat Kesalahan kerja	
	F	%
5	22	44
4	28	56
3	0	0
2	0	0
1	0	0
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Tabel 3.11.2 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai hasil kesalahan kerja , sebagian besar mengatakan bahwa tingkat kesalahan kerja yang dicapai hasilnya sedikit yaitu sebanyak (56%), yang menyatakan bahwa tingkat kesalahan kerja dicapai sangat sedikit sekali sebanyak (44%).

Menurut Nathanael R. Rahardjo, tidak ada pekerja yang berani menyatakan bahwa hasil yang dikerjakan salah, walaupun pada kenyataannya banyak timbul hasil produksi yang gagal/rejeck, memang tidak murni kesalahan 100 % disebabkan human error sering kali memang disebabkan oleh alat produksi, kadang penyebab lain yaitu adanya pemutusan hubungan listrik oleh PLN yang mengakibatkan timbulnya hasil produksi gagal/rejeck. Tidak jarang juga kegagalan hasil produksi disebabkan oleh sebab pekerja karena human error, lebih-lebih lagi jika produksi pada dinas shift kerja malam hari, kadang-kadang hasil produksi gagal akan meningkat drastis pada saat malam hari, lebih-lebih jika sedang ada gangguan mesin/ alat-alat produksi yang lain. ³⁶⁾

36. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Tabel 3.11.3. : Jawaban Responden Mengenai Tingkat Penggunaan Waktu Menyelesaikan pekerjaan

Kategori	Tingkat penggunaan waktu menyelesaikan pekerjaan	
	f	%
5	10	20
4	38	76
3	2	4
2	0	0
1	0	0
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Tabel 3.11.3 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar mengatakan bahwa tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan hasilnya tepat waktu yaitu sebanyak (76%), yang menyatakan bahwa tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sangat tepat waktu sebanyak (20 %) dan yang menyatakan bahwa tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dicapai agak tepat waktu adalah sebanyak (4%).

Pada umumnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kadang memang meleset sedikit dari batas waktu yang telah dispakati, tetapi secara umum waktu untuk menyelesaikan pekerjaan adalah tepat waktu, demikian penjelasan Nathanael R. Rahardjo.³⁷⁾

37. Nathanael R. Rahardjo, General manager PT Semarang Makmur, Wawancara tanggal 3 Desember 2008

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT Semarang Makmur dapat dikatakan tingkat produktivitas kerjanya tinggi.

3.2.3. Uji Analisis (Korelasi Rank Spearman)

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel yang datanya dilakukan dengan pengukuran skala ordinal (jenjang). Pengukuran korelasi dilakukan untuk variabel upah dengan produktivitas kerja dan jaminan sosial dengan produktivitas kerja.

Hasil perhitungan korelasi Rank Spearman disajikan pada tabel 3.12

Tabel 3.12. Matrik Korelasi Rank Spearman

Variabel	Nilai Hitung Spearman Produktivitas Kerja	Hubungan
Upah	- 0,270	Rendah
Jaminan Sosial	- 0,160	Sangat Rendah (tidak berkorelasi)

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Perhitungan lengkap Korelasi Rank Spearman dapat dilihat pada lampiran 10

Hasil perhitungan korelasi Rank Spearman yang disajikan pada tabel 3. 12 mempunyai makna dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang lemah dan negatif ($r = -0,270$). Nilai tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa upah karyawan (X1) tidak memiliki pengaruh dalam produktifitas kerja (Y). Sebab, ternyata ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap produktifitas kerja, yakni sebesar 73%. Upah karyawan hanya mempengaruhi 27 % saja dari produktifitas kerja.

Dikatakan lemah karena terletak diantara 0,201 s/d 0,400 (lihat lampiran 11), sehingga antara variabel bebas korelasinya rendah dengan variabel terikat.

Tanda (-) atau negatif di depan angka 0,270 menunjukkan bahwa korelasi berpola negatif yaitu variabel upah dengan variabel produktivitas berpola kebalikan arah. Dimana semakin tinggi nilai variabel upah, maka justru semakin rendah nilai variabel produktivitas atau sebaliknya semakin rendah nilai variabel upah, maka justru semakin tinggi nilai variabel produktivitas.

2. Hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat lemah dan negatif ($r = - 0,160$). Nilai tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial (X2) tidak memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja (Y). Sebab, ternyata ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 84%. Jaminan sosial hanya mempengaruhi 16 % saja dari produktivitas kerja.

Dikatakan sangat lemah karena terletak diantara 0,101 s/d 0,200 (lihat lampiran 11), sehingga antara variabel bebas korelasinya sangat lemah dengan variabel terikat. Dengan kata lain hubungan variabel jaminan sosial dengan variabel produktivitas menunjukkan hubungan yang sangat rendah atau tidak ada korelasinya.

Tanda (-) atau negatif di depan angka 0,160 menunjukkan bahwa korelasi berpola negatif yaitu variabel jaminan sosial dengan variabel produktivitas berpola kebalikan arah. Dimana semakin tinggi nilai jaminan sosial, maka justru semakin rendah nilai variabel produktivitas atau sebaliknya semakin rendah nilai variabel jaminan sosial, maka justru semakin tinggi nilai variabel produktivitas.

Dari uji inferensial analitik menunjukkan bahwa variabel upah dan jaminan sosial tidak menimbulkan korelasi, dapat juga dikatakan kedua variabel tersebut kurang berperan menyumbang variabel produktivitas, hal ini disebabkan karena

adanya faktor yang ada pada diri seseorang. Menurut Herzberg dengan teorinya yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Dimana yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang bersumber dalam diri seseorang (pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang), sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.)

3.2.4. Uji Hipotesis / Nilai Probabilitas

Tabel 3.13. Matrik Uji Hipotesis

Variabel	Signifikan Hitung Produktivitas	Signifikan ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Upah	0,58	0,05	Hipotesis ditolak
Jaminan Sosial	0,267	0,05	Hipotesis ditolak

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Hasil perhitungan uji hipotesis (lihat lampiran 10) yang disajikan pada tabel 3. 13 mempunyai makna dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Hubungan upah dengan produktivitas kerja menghasilkan angka signifikan/ probabilitas sebesar ($p = 0,58$).

Tampak dari output ternyata angka probabilitas sebesar 0,58 menunjukkan hasil tidak signifikan. Dikatakan tidak signifikan karena signifikan hitung 0,58 lebih besar dari signifikan yang distandarkan ($\alpha=5\%$). Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa : $H_a =$ diterima dan

H_0 = ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu diduga upah mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Dengan demikian jika tingkat upah (upah pokok, upah insentif) dinaikkan maka tidak berpengaruh atau dengan kata lain tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja menghasilkan angka signifikan/ probabilitas sebesar ($p = 0,267$).

Tampak dari output ternyata angka probabilitas sebesar 0,267 menunjukkan hasil tidak signifikan. Dikatakan tidak signifikan karena signifikan hitung 0,267 lebih besar dari signifikan yang distandarkan ($\alpha=5\%$). Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa : H_a = diterima dan H_0 = ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu diduga jaminan sosial mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Dengan demikian jika jaminan sosial (jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan) ditingkatkan maka tidak berpengaruh atau dengan kata lain tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil olah inferensial analitik menyatakan bahwa semakin tinggi upah dan jaminan sosial tidak semakin tinggi produktivitas, hal tersebut disebabkan beberapa faktor-faktor selain upah dan jaminan sosial, walaupun secara tegas dinyatakan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan tentang Upah serta Bab X Bagian Kedua Pasal 88 tentang Pengupahan yang diatur demikian mendetail bukan merupakan faktor utama penunjang produktivitas, demikian pula di dalam Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Tenaga Kerja setiap tahun Pemerintah

menetapkan upah minimum dalam bentuk Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota, yang kemungkinan menimbulkan rawan keributan antara pihak pengusaha dan pekerja, bukannya produktivitas yang didapat tetapi malahan kebalikannya yaitu pemogokan dari pihak buruh dan kadang-kadang lockout dari pihak pengusaha. Demikian pula jaminan sosial yang diatur di dalam Bab ketiga Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Tenaga Kerja yang pelaksanaannya dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya.

Dengan demikian upah dan jaminan sosial menurut ketentuan yuridis formal adalah merupakan perlindungan atau jaring pengaman bagi penghasilan tenaga kerja, sedangkan peranan upah dan jaminan sosial di dalam menyumbang produktivitas sebenarnya sangat rendah karena secara normatif memang harus diberikan sebagai kebutuhan dasar bagi tenaga kerja, sehingga upah dan jaminan sosial sebagai variabel ikutan saja, bukan sebagai variabel utama di dalam mendukung produktivitas kerja karyawan.

BAB IV

P E N U T U P

4.1. Kesimpulan

1. Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif ($r = -0,270$) dan angka probabilitas ($p = 0,58$) sehingga tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga hubungan X_1 dengan Y atau hubungan upah dengan produktivitas adalah negatif. Sumbangan (X_1 =upah) dalam membentuk (Y =produktivitas kerja) sebesar 2,7%. Sisanya disebabkan oleh sebab-sebab lain. Nilai tersebut sangat kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa upah karyawan (X_1) tidak memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja (Y). Sebab, ternyata ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 97,3%, sedangkan upah karyawan hanya mempengaruhi 2,7% saja dari produktivitas kerja. Demikian pula dikatakan tidak signifikan karena signifikan hitung 0,58 lebih besar dari signifikan yang distandarkan ($\alpha=5\%$). Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa : H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan yaitu diduga upah mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.
2. Hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif ($r = - 0,160$) dan angka probabilitas ($p = 0,267$) sehingga tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95%, sehingga hubungan X_2 dengan Y atau hubungan jaminan sosial dengan produktivitas adalah negatif. Sumbangan (X_2 =jaminan sosial) dalam membentuk (Y =produktivitas kerja) sebesar 1,6%. Sisanya disebabkan oleh sebab-sebab lain. Nilai tersebut sangat

kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial (X_2) tidak memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja (Y). Sebab, ternyata ada pengaruh variabel lain yang lebih besar terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 98,4%, sedangkan jaminan sosial hanya mempengaruhi 1,6% saja dari produktivitas kerja. Demikian pula dikatakan tidak signifikan karena signifikan hitung 0,267 lebih besar dari signifikan yang distandarkan ($\alpha=5\%$). Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa : $H_a =$ diterima dan $H_o=$ ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan yaitu diduga jaminan sosial mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.

4.2. Saran

1. Di dalam penelitian dengan pendekatan yuridis empiris (empiris kuantitatif) yang menekankan pada pendekatan inferensial analitik tentunya akan lebih bermakna jika dikombinasikan dengan pengolahan data kualitatif, sehingga hasil penelitian akan lebih bermakna dan mudah dimengerti dalam penyajian hasil penelitiannya mudah dipahami.
2. Dianjurkan pada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang lebih kompleks (kesepakatan kerja bersama, jaminan kesejahteraan, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, semangat kerja, morale kerja dan sebagainya), sehingga diperoleh masukan yang lebih akurat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta, Pustaka Binawan Pressindo, Tahun 1984
- Cholid Barbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta , PT Bumi Aksara, Tahun 2002
- Cornelius Trihendradi, *SPSS 13 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta , Andi Offset, Tahun 2005
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, Jogjakarta, BPFE UGM, Tahun1990
- Husein Umar,. *Disain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, Tahun 2008
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, Tahun 1983
- J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum Dan Statistik*, Jakarta, PT Rineka Cipta, Tahun 2003
- James A.F. Stoner, *Manajemen*, Jakarta, Erlangga, Tahun 1986
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung , PT Remaja Rosda Karya, Tahun 2000
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Alumni, Tahun 1989
- Moh. Nazir,. *Metode Penelitian*, Bogor , Ghalia Indonesia, Tahun 2005
- Singgih Santoso, *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 14*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo, Tahun 2006
- Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia*, Jakarta, Pustaka Binawan Pressindo, Tahun 1993
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, CV Alfabeta, Tahun 2004
- Teguh W., *Cara Mudah melakukan analisa Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta, gava Media, Tahun 2004
- Triton P.B, *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta, Andi Offset, Tahun 2006
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, Tahun 2007

PERATURAN PERUNDANGAN

- Undang-undang No : 3 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-undang No : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan kelima atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Surat Keputusan Menteri tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561.4/52/2008 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009

LAIN-LAIN

- Handout Penyuluhan Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2005, Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Prop. Jateng
- Kamus Bahasa Indonesia
- Kamus Hukum
- [http://apindo.or.id/images/_res/upah dan produktivitas](http://apindo.or.id/images/_res/upah%20dan%20produktivitas)
- <http://www.duniaesai.com>