

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan ringkasan tentang penelitian yang sudah pernah dilakukan diseputar masalah yang akan diteliti sehingga terlihat jelas bahwa penelitian yang dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari penelitian yang telah ada. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka penelitian terdahulu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu	Metodologi	Variabel	Tema	Persamaan
	Sampel			Perbedaan
Setiadi, 2009 Universitas diponegoro	Analisis Deskriptif dan analisis inferensial	Variabel X_1 : Upah Variabel X_2 : jaminan sosial	Pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semarang Makmur	Variabel terikat
	94	Variabel Y: produktivitas Kerja		Metodologi

			Semarang	
Ririn, 2012 Universitas islam kadiri	Analisis regresi linear berganda	Variabel X_1 : jaminan kecelakaan kerja	Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja pada Universitas islam kadiri Kediri	Metodologi
	33	Variabel X_2 : jaminan kematian Variabel X_3 : jaminan hari tua Variabel X_4 : jaminan pemeliharaan kesehatan		Variabel Y

Sumber: Dikelola oleh peneliti

Penelitian Setiadi tahun 2009 program studi magister kenotariatan universtas diponegoro tentang pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Semarang makmur Semarang. Kesamaan dalam penelitian tersebut variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan. Yang membedakan penelitian Setiadi dengan penelitian ini adalah metode penelitian. Metode yang digunakan Setiadi adalah analisis deskriptif dan analisis Inferensial.

Penelitian Ririn Wahyu Arida tahun 2012 tentang pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja pada Universitas Islam

Kadirir Kediri. Kesamaan dalam penelitian tersebut dengan penelitian ini variabel bebasnya yaitu jaminan sosial tenaga kerja dan metode penelitian yang dilakukan Ririn Wahyu Arida penelitian ini sama yaitu dengan metode korelasi berganda dan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian Ririn Wahyu Arida dengan penelitian ini adalah Ririn wahyu arida menganalisa program jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja sedangkan penelitian ini menganalisa program jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja ialah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada Instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dengan mana ia memperoleh sesuatu balas jasa tertentu.¹

Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh (*labour*), pegawai, karyawan, pekerja, dan lain-lain istilah, yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama.

Berdasarkan konsiderans Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan itu memuat pertimbangan-pertimbangan sebagai dasar bahwa:

- a. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksana daripada pembangunan masyarakat pancasila.

¹ Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, hal. 89

- b. Tujuan yang terpenting daripada pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja.
- c. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kesejahteraannya dan dikembangkan dayagunanya.

Dalam konsideran tersebut ditegaskan pula bahwa sesungguhnya bekerja itu mempunyai makna yang banyak, luas dan dalam pada tiap-tiap perikehidupan.

Menurut pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.” Jadi pengertian tenaga kerja itu mempunyai arti yang lebih luas daripada buruh karena meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi yaitu tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun tenaga pikiran. Ciri khas daripada hubungan kerja tersebut adalah tenaga kerja (buruh) bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.²

Suatu asas yang terpenting didalam melaksanakan Undang-Undang No.14 Tahun 1969 dan peraturan-peraturan

² Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, hal. 91

pelaksanaanya adalah tidak boleh diadakan *diskriminasi*. Jelas disamping adanya jaminan hidup yang layak, tenaga kerja menghendaki adanya kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan tugas yang ia sukai dan yang dapat ia laksanakan dengan penghargaan yang layak.

2. UU (Undang-undang) Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan undang-undang Dasar Negeri RI Tahun 1945. dilakukan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

UU No. 13 Tahun 2003 ini kiranya diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya

perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

3. Tugas Pemerintah Dalam Ketenagakerjaan

a. Perencanaan Tenaga Kerja

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (penjelasan pasal 7 UU No. 13 Tahun 2003)³.

Perencanaan tenaga kerja makro ini dijadikan pedoman dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Perencanaan tenaga kerja meliputi:

1) Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif, guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-

³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghlia Indonesia, 2011, hlm. 11

luasnya, meningkatkan produktifitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh.

2) Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Perbedaan dari perencanaan tenaga kerja makro dan mikro ini terletak dari ruang lingkupnya, yaitu bagi perencanaan tenaga kerja makro ruang lingkupnya adalah secara nasional, daerah maupun sektoral, sedangkan bagi perencanaan tenaga kerja mikro, ruang lingkupnya adalah sebatas instansi pemerintahan maupun swasta. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan, yang antara lain meliputi:

- a) Penduduk dan tenaga kerja
- b) Kesempatan kerja
- c) Pelatihan kerja, termasuk potensi kerja

- d) Produktifitas tenaga kerja
- e) Hubungan industrial
- f) Kondisi lingkungan kerja
- g) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
- h) Jaminan sosial tenaga kerja

b. Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) Moral dan kesusilaan
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meninggalkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan `secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.

4. Manajemen kepegawaian

Manajemen kepegawaian lazim disebut *Personnel Management* atau Tata Personalia atau Pembinaan, sebab walaupun istilah-istilah tersebut nampaknya berbeda namun pengertiannya sama.

Drs. Manullang mengatakan bahwa *Personnel Management* adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang ditentukan terlebih

dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja. Tujuan manajemen personalia adalah dua, yakni *productionminded* dan *people minded* atau dengan kata lain *efisiensi* (daya guna) dan *collaboration* (kerja sama).⁴

Tugas pokok dari pada manajemen kepegawaian adalah bagaimana usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mendapatkan, memelihara dan membina pegawai ke arah suatu kapabelitas dalam suasana kerja yang menyenangkan dengan syarat kerja yang memuaskan. Tugas lain daripada *Personnel Management* adalah bagaimana dapat memanfaatkan pegawai sevara efisien, mensuplai pegawai dalam kuallitas dan kuantitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk menentukan kriteria manajemen kepegawaian yang baik, maka harus dipenuhi syarat-syarat sebagai suatu ciri yang patut ada dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas bidang kepegawaian:⁵

- a. Manajemen kepegawaian harus dilandasi suatu manajemen yang berdasarkan ilmiah ynag mengandung suatu kebijaksanaan yang sempurna dari unsur-unsur manajemen dan dalam pelaksanaannya diorientasikan serta disesuaikan dengan keadaan dan kondisi pada masing-masing unit kerja dan lingkungan kerja.

⁴ Manullang, 1962, *Dasar-Dasar Management*, BAPPIT, medan, hal. 11

⁵ Manullang, 1962, *Dasar-Dasar Management*, BAPPIT, medan, hal. 12

- b. Pembinaan pegawai kearah produktivitas kerja yang dibutuhkan perlu dibina atas dasar adanya perpaduan pandangan antara pegawai dengan pimpinan kesatuan usaha, kearah kerja sama yang harmonis serta afdanya suasana yang menimbulkan rasa tanggung jawab bersama terhadap baik buruknya jalannya pengaturan dan pengusahaan kesatuan tersebut.
- c. Pembinaan efektivitas dan efisiensi kerja kearah pengaturan dan pengusahaan secara maksimal dilakukan dengan jalan memperpadukan efisiensi mekanik, yaitu dengan memberikan pendidikan dan latihan kerja baik pada permulaan maupun dalam rangka tugasnya untuk pemupukan dan perkembangan *teknikal skill* dan *mangerial skill*, untuk mewujudkan mental *equipment* dalam bentuk kesadaran nasional, moralitas kerja, rasa kesatuan dan keutuhan. Dimana perlu diadakan pembinaan kesejahteraan sosial para pegawai dan keluarga serta jaminan dan keamanan bekerja baik selama bekerja maupun sesudahnya. Yang semuanya diperlukan sebagai penenman modal untuk menumbuhkan kesenangan, ketentraman, ketenangan dan kegembiraan kerja.
- d. Adanya penempatan tenaga berdasarkan atas prinsip *the right man in the right place*

- e. Mengambil tindakan disiplin terhadap pegawai yang tidak menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya sesuai peraturan perundangan kepegawaian yang berlaku.
- f. Bagi masing-masing pegawai diusahakan adanya pemeliharaan kesehatan fisik dan mental, syarat-syarat kerja dan tata kerja serta pendidikan dan latihan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan
- g. Terpeliharanya hubungan sehingga dapat menyelesaikan keluhan kesah, baik mengenai penyelesaian pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Selain itu harus tercipta pula hubungan yang baik antara bawahan dan atasan, atasan dan bawahan serta antara atasan dan sesama para atasan sendiri.

5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraanya menggunakan mekanisme asuransi sosial.⁶

Sebagai program publik, Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi

⁶ Buku Panduan Jamsostek Edisi Mei 2013

pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yaitu berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan rutin membayar iuran setiap bulan.

Program Jamsostek memberikan perlindungan bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia, khususnya tenaga kerja, jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program Jamsostek, terbatas pada saat terjadi peristiwa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan membutuhkan perawatan medis.

b. Dasar hukum

Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Ayat 2 pasal 99 selanjutnya menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (jaminan Sosial Tenaga Kerja), dengan peraturan pelaksanaannya adalah:

- 1) Peraturan Pemerintah (PP) No.14 Tahun 1993; tentang penyelenggaraan program Jamsostek yang telah 7 kali mengalami perubahan, terakhir dengan Peraturan Pemerintah No. 84 Tahun 2010, tanggal 20 Desember 2010
- 2) Keputusan Presiden (Keppres) No. 22 Tahun 1993
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Menaker) No. PER – 12 / MEN VI 2007.

UU No.3 Tahun 1992 menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) merupakan hak bagi setiap tenaga kerja dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan (pasal 3 ayat 2 dan pasal 4 ayat 1).

c. Tujuan Jaminan Sosial bagi Karyawan

Sentanoe Kartonagegoro menyebutkan program jaminan sosial memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Peranan pokok dalam upaya mencapai tujuan sosial yang memberikan ketenangan kerja bagi pekerja yang merupakan pelaksana pembangunan

melalui perlindungan terhadap terganggunya arus penerimaan penghasilan. Disamping itu program jaminan sosial juga memiliki tujuan ekonomi sebagai uraian pada pesertanya.⁷

- 2) Program jaminan sosial bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara menyeluruh dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, kecelakaan, hari tua atau kematian, maka kehidupan beserta keluarga akan terjamin. Selain itu program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan untuk pencegahan (*preventif*), penanggulangan (*represif*), maupun rehabilitas akibat peristiwa. Jaminan dan perlindungan tersebut tidak hanya untuk peserta sendiri tetapi juga kepentingan keluarganya.⁸
- 3) a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup.

⁷ Sentanu Kertonegoro, 1980, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 125

⁸ Sentanu Kertonegoro, 1980, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 175

- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja (UU RI Tahun 1992. Tentang jaminan sosial tenaga kerja).

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa jaminan sosial yang diberikan memberikan manfaat kepada karyawan dalam bentuk ketenangan kerja, memberikan bantuan kepada individu atau kelompok, khususnya tenaga kerja atau karyawan yang mengalami hambatan hidup yang disebabkan kebutuhan hidup yang kurang terpenuhinya.

Adapun tujuan jaminan sosial bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat melaksanakan kegiatan ditempatnya bekerja, di dalam keluarga dan masyarakat.
2. Meningkatkan atau setidaknya tidaknya mempertahankan kemampuan untuk kecakapan karyawan untuk berdiri sendiri.

3. Memberikan gambaran bagi karyawan bahwa mereka mempunyai pekerjaan yang dapat menjamin kehidupan.

d. Fungsi Jaminan Sosial

Jaminan sosial bertujuan membantu atau melindungi pada karyawan yang mengalami masalah sebagai akibat kekurangan pendapat atau penghasilan yang memiliki untuk tujuan pemenuhan kebutuhan, sehingga bagi karyawan jaminan sosial berfungsi untuk:

1. Meningkatkan kondisi kehidupan karyawan sehingga mampu mengembangkan diri sendiri dan berpartisipasi dalam proses pembangunan.
2. Mengembangkan sumber-sumber manusia melalui peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja berupa ketrampilan-ketrampilan tertentu.

e. Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial bagi pekerja, yaitu sebagai berikut:⁹

- 1) Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha bagi

⁹ Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 36

pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja.

- 2) Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja, dimana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu.
- 3) Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpindah ketempat lain.
- 4) Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sangat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerja ke arah kenaikan produksi perusahaan yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa ikut memiliki.
- 5) Dengan adanya jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap resiko-resiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja yang sangat

dibutuhkan untuk memnuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

f. Jenis program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

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 Jamianan Sosial Tenaga Kerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 Ayat (1) meliputi:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminaan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jamianan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

g. 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 orang atau lebih
- 2) Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000 sebulan.
- 3) Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan 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

h. Jaminan sosial perspektif islam

Dalam kehidupan manusia senantiasa dihadapkan pada kemungkinan terjadinya malapetaka dan bencana, seperti kematian, kebakaran rumah, kecelakaan kendaraan, dan sebagainya. Segala malapetaka dan bencana yang menimpa manusia merupakan qadha dan qadar Allah SWT, namun manusia wajib berikhtiar melakukan

tindakan berjaga-jaga, memperkecil resiko yang ditimbulkan dari bencana dan malapetaka tersebut, bukan melakukan proteksi terhadap kecelakaan itu sendiri. Salah satu cara menghadapi kemungkinan terjadinya bencana atau mala petaka ialah dengan menyimpan atau menabung uang. Namun demikian upaya ini sering kali tidak mencukupi, karena yang harus di tanggung jauh lebih besar dari pada yang diperkirakan.¹⁰

Jaminan social (*at-takaful al-ijtima'iy*) adalah salah satu rukun ekonomi Islam yang paling asasi (mendasar dan esensial) di antara tiga rukun ekonomi Islam lainnya. Rukun paling mendasar dari ekonomi Islam ada tiga, yaitu, kepemilikan (*al-milkiyyah*), kebebasan (*al-hurriyyah*) dan jaminan social (*at-takaful al-ijtima'iy*).

Jaminan social menduduki posisi yang sangat penting dalam Islam, karena itu secara substansial, program pemerintah Indonesia menerapkan system jaminan social di Indonesia, melalui UU No.3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1, sesungguhnya merupakan tuntutan dan imperative dari ajaran syariah. Maka kita patut bersyukur dan memberikan apresiasi yang tinggi kepada Negara atau *ulil amri* (pengelola Negara) yang telah menerapkan

¹⁰ Mustafa kamal, 1997, *wawasan islam dan ekonomi*, lembaga penerbit Fakultas ekonomi universitas Indonesia, Jakarta, hal 253

program kesejahteraan masyarakat melalui pembedaan Jaminan Sosial.

Asuransi (*Takaful*) pada dasarnya merupakan usaha kerja sama saling melindungi dan menolong antara masyarakat dalam menghadapi kemungkinan terjadinya malapetaka dan bencana (QS. Al Maidah: 2).¹¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدَى
وَلَا الْقَلْبِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ
وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن
صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ
وَالْتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ
شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan

¹¹ Mustafa kamal, 1997, *wawasan islam dan ekonomi*, lembaga penerbit Fakultas ekonomi universitas Indonesia, Jakarta, hal 256

janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

Takaful adalah konsep perlindungan (asuransi) yang dijalankan sesuai dengan syariat islam, yang pada hakikatnya merupakan perjanjian kesepakatan bersama antara sekumpulan orang untuk saling menjamin antara satu dengan yang lainnya dalam menghadapi kemungkinan terjadinya bencana atau malapetaka.¹²

Sebagian kalangan islam beranggapan bahwa asuransi sama dengan menentang qadha dan qadar atau bertentangan dengan takdir. Padahal sesungguhnya tidak demikian, karena pada dasarnya islam mengakui bahwa kecelakaan, kemalangan, dan kematian merupakan takdir Allah yang tidak dapat ditolak. Hanya saja kita sebagai manusia diperintahkan membuat perencanaan untuk

¹² Mustafa kamal, 1997, *wawasan islam dan ekonomi*, lembaga penerbit Fakultas ekonomi universitas Indonesia, Jakarta, hal 261

menghadapi masa depan. Allah befirman dalam QS. Al Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ
لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya:

*Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kamu kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*¹³

Sangat jelas dalam ayat ini manusia dianjurkan untuk berusaha menjaga kelangsungan kehidupan dengan memproteksi kemungkinan terjadinya kondisi yang buruk. Dari sini dapat disimpulkan bahwa berasuransi tidak bertentangan dengan takdir, bahkan Allah menganjurkan adanya upaya-upaya menuju kepada perencanaan masa depan dengan system proteksi yang dikenal dalam mekanisme asuransi.¹⁴

6. Produktivitas

a. Pengertian produktivitas

¹³ Al-Qur'an, Al-Hasyr : 18

¹⁴ Mustafa Edwin, 2007, *pengenalan Eksklusif: Ekonomi Islam*, kencana, Jakarta, hal 297- 298

Produktivitas berarti mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya terus lebih baik daripada kemarin, demikian pula hasil hari esok harus lebih baik daripada sekarang. Lebih lanjut dapat diuraikan pengertian produktivitas sebagai berikut:

Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris, *product*: *result, outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity*: *having the ability make or create; creative*. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena didalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan stujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Jadi produktivitas yang digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi kerja, di antaranya dapat diperhitungkan apabila hasilnya bersifat material atau non material yang dapat dinilai dengan uang. Di samping itu terdapat juga yang tidak dapat diukur, karena hasilnya bersifat non material dan tidak dapat dihitung dengan nilai uang.¹⁵

¹⁵ Sedarmayanti, 2004, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung, hal. 7

Produktivitas bukanlah ukuran produksi atau keluaran yang diproduksi, tetapi produktivitas adalah ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam pencapaian hasil yang diinginkan. Hasil yang didapatkan berhubungan dengan efektivitas dalam mencapai prestasi, sedangkan sumber daya yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam mendapatkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang minimal. Efektivitas berfokus pada keluaran dan efektifitas adalah seberapa baik (besar) dihasilkan keluaran dan masukan sumber daya yang ada. Atau dapat dikatakan, seberapa efektif sumber daya yang ada digunakan untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Dengan istilah lain dapat dikatakan bahwa efektif mendekati pengertian seberapa jauh mendayagunakan masukan sumber daya yang ada.

Efisiensi berfokus pada masukan, dan pengertian efisiensi adalah seberapa hemat masukan sumber daya digunakan untuk menghasilkan keluaran yang ditentukan. Secara umum, produktivitas sering diartikan sebagai efisiensi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran.

Produktivitas merupakan fungsi dari efektifitas dan efisiensi. Dengan demikian, kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam penggunaan sumber daya, termasuk bahan, uang dan waktu, yang akan menghasilkan produktivitas yang relatif tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka pengertian produktivitas dapat diartikan: perimbangan antara semua faktor produksi yang akan memberikan keuntungan yang paling kecil atau dengan kata lain diartikan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input).¹⁶

Hasil yang diperoleh (output), dapat berupa:

- 1) Barang
- 2) Jasa
- 3) Kepuasan

Sedangkan sumber kerja yang digunakan (input), dapat berupa:

- 1) Tenaga
- 2) Mesin
- 3) Bahan
- 4) Tempat/ruang/pabrik

¹⁶ Sedarmayanti, 2004, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung, hal. 8

5) Perlengkapan

6) Tanah

7) Gedung

Produktivitas menurut dewan Produktivitas Nasional mengartikannya sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.¹⁷

Sinungan membagi pengertian produktivitas dalam 3 hal, yaitu:

- a. Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan produksi yang dipergunakan (input)
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara resmi dari tiga factor esensial yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.¹⁸

¹⁷ Umar Husein, 2003, *Riset sumber daya manusia* PT Gramedia Pustaka Jakarta, hal 9.

¹⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana Edisi 2*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hal 16.

Menurut Klingner dan Nanbaldian yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes, menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihanlatihan.¹⁹ Produktivitas yang meningkat, berarti performasi yang baik, akan menjadi motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Mengingat betapa pentingnya pengukuran produktivitas maka dapat dilihat manfaatnya seperti yang dikemukakan Muchdarsyah Sinungan:

1. Akan meningkatkan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas
2. Penempatan perusahaan yang tetap seperti yang menentukan sasaran dan tujuan yang nyata dan perputaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan.

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

¹⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber daya Manusia edisi 2*, Andi Yogyakarta, 2003, hal 160.

pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan)”²⁰

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Produktivitas menurut sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut:²¹

- 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,

²⁰ James. A.F. Stoner, 1986, *Manajemen*, Jakarta, Erlangga, Jakarta, hal. 281

²¹ Sudomo dkk, 1993, *manajemen Indonesia*, Pustaka Binawan Pressindo, Jakarta, hal. 72-73

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

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi input

yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.²²

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :

- a. Jumlah produktivitas meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama.
- b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Meningkatnya Produktivitas bagi perusahaan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
- b. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan peningkatan produktivitas, perusahaan akan memperoleh keuntungan untuk investasi baru.

²² Justin T. Sirait, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Grasindo, Jakarta, hal. 248

- c. Meningkatkan standart hidup dan martabat karyawan beserta keluarga.
- d. Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang lebih baik.

Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya produktivitas berarti :

- a. Meningkatnya pendapatan dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari dengan demikian kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat ditabung yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
- b. Meningkatnya hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individu.
- c. Meningkatnya keinginan berprestasi dan motivasi kerja.

Produktivitas kerja seorang karyawan biasa terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dilingkungan kerjanya. Dari sisi lain, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupn hari ini harus lebih baik

dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukisan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan ditempat lain.

Singodimedjo mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu:

$$IP = \frac{\text{hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya, webster dalam Yatman dan Abidin memberikan batasan tentang produktivitas yaitu:²³

- a) Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi
- b) Tingkat keefektifan dari manajer industri didalam penggunaan aktivitas untuk produksi

²³ Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, hal. 99

- c) Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Jika ditinjau dari hasil kerja seseorang maka sebelum mencapai suatu hasil kerja, banyak faktor yang berhubungan dengan kerja seseorang atau karyawan. Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan menurut J. Ravianto:²⁴

- 1) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih baik akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik dibanding dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah dengan adanya pendidikan yang dimiliki seorang karyawan maka karyawan tersebut tidak akan mengalami kesulitan dalam melakukan proses

²⁴ J. Ravianto, 1985, *Produktivitas dan Manajemen*, Lembaga sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, hal. 18-19

produksi dan tidak akan berbuat suatu kesalahan yang dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

2) Ketrampilan

Ketrampilan karyawan sangat berkaitan erat dengan produktivitas kerja karena dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka tidak akan banyak membuang waktu dan bahan baku yang digunakan dan akan mengurangi tingkat kesalahan terhadap proses produksi.

3) Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari para karyawan agar mereka dapat didorong untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin guna memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

4) Sikap dan etika kerja

Seorang karyawan yang memiliki sifat yang malas dan seenaknya dalam bekerja akan dapat menurunkan produktivitas. Seorang karyawan harus memiliki sikap dan etika kerja yang baik

guna mendukung proses produksi dan hubungan antara karyawan agar tercipta suasana yang nyaman dalam bekerja.

5) Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup akan membuat karyawan merasa bersemangat untuk bekerja akan tetapi sebaliknya bila penghasilan kurang akan mengakibatkan turunnya semangat kerja. Tingkat penghasilan akan berperan dalam tingkat produktivitas karena apabila tingkat penghasilan yang diberikan berdasarkan gaji pokok saja maka produktivitas akan biasa saja akan tetapi jika penghasilan berdasarkan gaji pokok ditambah dengan dengan upah berdasarkan atas output yang dihasilkan maka produktivitas akan berubah. Oleh karena itu karyawan akan berusaha meningkatkan produktivitasnya agar mendapatkan gaji insentif tersebut.

6) Jaminan Sosial

Jaminan ini bisa berupa pemberian tunjangan atau biaya perawatan waktu sakit, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan kematian. Aspek (Asuransi Tenaga Kerja) dan lain sebagainya

jaminan social akan membuat karyawan akan bekerja lebih baik jika jaminan social tersebut mendapat perhatian yang baik oleh perusahaan.

7) Lingkungan dan iklim kerja

Disini termasuk hubungan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu udara, penerangan, ventilasi, kebersihan, dan sebagainya di ruang kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena karyawan enggan bekerja dengan rekan kerja yang tidak kompak atau ruangan kerja yang tidak memadai.

8) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang dipengaruhi oleh gizi dan umur, apabila gizi seseorang tinggi maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut benar-benar sehat. Hal ini akan berhubungan terhadap produktivitas karyawan.

9) Teknologi

Ada kemajuan teknologi akan membantu dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga akan dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

10) Disiplin

Kedisiplinan sangat berhubungan terhadap produktivitas karyawan. Apabila seorang karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi maka dapat dipastikan produktivitas kerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas akan meningkat.

11) Sarana produksi

Peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam proses produksi juga mempunyai keterkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Apabila peralatan dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan memenuhi seluruh persyaratan terhadap proses produksi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

12) Manajemen

Tanpa manajemen yang baik maka karyawan tidak bisa terorganisir dengan baik sehingga mengakibatkan produktivitas terganggu. Manajemen yang baik dapat dilihat dari perhatian yang diberikan dari pihak manajer terhadap para karyawan.

13) Kesempatan berprestasi

Kesempatan orang pasti ingin mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, maka dengan diberikannya kesempatan untuk berprestasi karyawan akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

c. Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:²⁵

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

²⁵ Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, hal. 104

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu perusahaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kealitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

d. Upaya peningkatan produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.²⁶

²⁶ Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, hal. 105

Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian adalah:

- 1) Perbaikan terus menerus
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- 3) Pemberdayaan SDM

Peningkatan produktivitas menunjukkan pertambahan hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut dalam melaksanakan perkembangannya. Pada waktu melakukan pengukuran produktivitas kerja individu. Salah satu indikator pengukuran yang perlu dinilai atau diperhatikan adalah kepuasan kerja.

Kriteria atau ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan tentang produktivitas kerja pegawai adalah:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi

berbagai persyaratan dan spesifikasi serta harapan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa banyak hasil kerja atau optimalisasi pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan.

c. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja adalah suatu ukuran yang membandingkan rencana penggunaannya makin besar masukan dihemat, makin tinggi efisiensinya.

d. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai. Makin besar presentasi yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

e. Metode Kerja

Metode kerja adalah tentang gambaran keadaan mengenai metode kerja, meliputi kejelasan dan pemahaman pegawai serta tekadnya untuk melaksanakan, sehingga terciptanya situasi atau

kondisi kerja yang dapat diharapkan untuk menunjang produktivitas kerja.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu ukuran tentang keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai terhadap tugasnya atau pekerjaan yang diberikan, hal ini perlu karena kepuasan kerja yang tinggi dihasilkan oleh prestasi kerja bukan sebaliknya dan menjadi umpan balik untuk terjadinya pelaksanaan kerja atau unjuklaku dari individu.

e. Produktivitas kerja dalam perspektif islam

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturanaturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang.

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan Islam manusia harus selalu produktif. Sesuai dengan pengertian produktivitas mengandung substansi

adanya efektifitas dan efisiensi, maka kita juga dapat melihat Islam sangat menganjurkan agar kita bisa efektif dan efisien dalam melakukan setiap pekerjaan. Hal ini dapat kita pahami dari ayat AlQur'an dibawah ini, yaitu: Surat Al-Isra ayat 27

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ۖ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ ۖ

كَفُورًا

Artinya:

”Sesungguhnya orang-orang yang pemboros adalah teman-teman setan, sedang setan itu kufur kepada Tuhannya”. (QS. Al-Israa’: 27).²⁷

Ayat di bawah ini mengingatkan kepada manusia bahwa tujuan hidup sesungguhnya adalah untuk mempergunakan dan bekerja keras terhadap setiap jengkal tanah, dan meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat menyumbangkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi untuk masyarakat. Pengabdian

²⁷ Al-Qur'an, *Al-Israa'*: 27

kepada Allah yang sesungguhnya adalah berwujud sumbangan yang nyata dengan suatu karya nyata.

Jadi ada 3 unsur yang harus ada agar sebuah produktivitas bisa kita raih secara optimal, tiga unsure tersebut telah dijelaskan oleh Allah SWT dalam surat Al-Anfal ayat 74:²⁸

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ
 آوَوْا وَنَصَرُوا أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُؤْمِنُونَ حَقًّا هُمْ مَغْفِرَةٌ
 وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya:

Dan orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad pada jalan Allah, dan orang-orang yang memberi tempat kediaman dan memberi pertolongan (kepada orang-orang muhajirin), mereka Itulah orang-orang yang benar-benar beriman. mereka memperoleh ampunan dan rezki (nikmat) yang mulia.

C. Paradigma Penelitian

Jaminan sosial dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Bentuk jaminan sosial yang diberikan dapat bermacam-macam seperti biaya perawatan atau pengobatan apabila

²⁸ Al Qur'an, *Al-Anfal*: 74

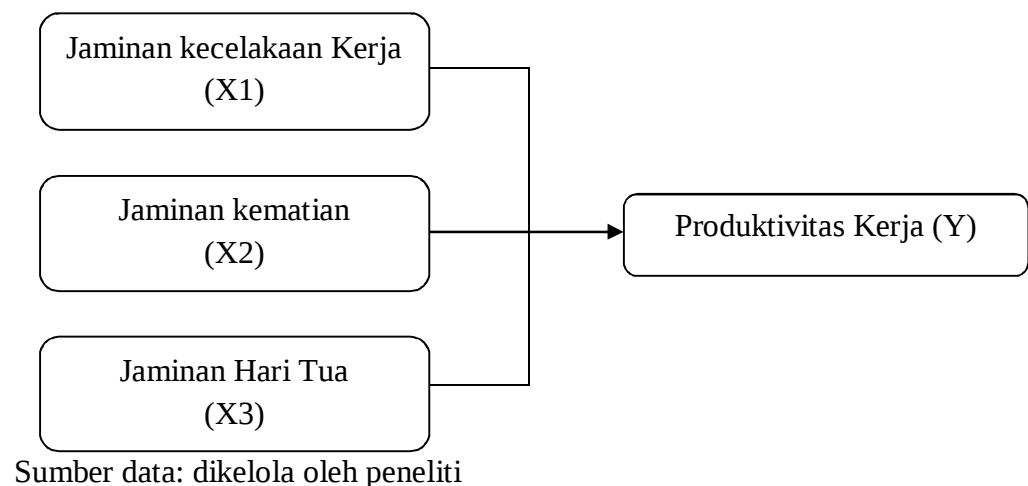
karyawan mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan lain sebagainya.

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 penerapan 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 2.1

Paradigma Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis secara Simultan

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara jaminan social tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara jaminan social tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Hipotesis secara parsial

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara jaminan social tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara jaminan social tenaga kerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua terhadap produktivitas kerja karyawan.