

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peran tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan professional 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 atas prestasi kerjanya.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu melalui upah. Upah adalah penghargaan (imbalan) yang adil dan layak menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2000, Bab I, pasal I, ayat 30). Seperti pasal 88 menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup>

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jasa yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Upah merupakan faktor yang penting bagi karyawan, karena bagaimanapun juga upah merupakan tempat bergantung bagi kelangsungan hidup

---

<sup>1</sup>Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2016), 271.

karyawan beserta keluarganya. Pada umumnya terlihat adanya gejala-gejala yang memberikan imbalan bersifat memuaskan sedangkan situasi dimana terjadi hukum atas seorang bersifat tidak memuaskan.<sup>2</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah jaminan sosial atau keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila telah memperoleh karyawan, diberikan kompensasi yang adil dan layak serta dipenuhi keinginan karyawan dan organisasi, berarti telah diperoleh karyawan yang cakap, mampu dan mau bekerja sama. Oleh karena itu, selayaknya dilakukan pemeliharaan berarti mempertahankan karyawan-karyawan tersebut. Jaminan sosial sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk keselamatan karyawan ketika bekerja. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerja. Undang-undang Kesehatan UU No. 1 Tahun 1970 yang dikeluarkan oleh Pemerintah RI pada tanggal 12 Januari 1970 mengatur masalah-masalah keselamatan

---

<sup>2</sup>J.Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), 365

kerja didalam tempat kerja. Tujuan undang-undang ini ialah perubahan pengawasan yang bersifat preventif.<sup>3</sup> Pasal 86 menyatakan bahwa “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.<sup>4</sup>

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin. Sedangkan secara umum seperti yang banyak terdapat dalam buku-buku teks tentang produktivitas, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertamana adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang

---

<sup>3</sup>Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996), 157-158.

<sup>4</sup>Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 271.

berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, yang kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan.

Salah satu *input* sebagai faktor produksi selain mesin, bahan baku, energy adalah tenaga kerja. Faktor-faktor produksi ini secara sendiri-sendiri disebut dengan produktivitas parsial. Untuk peristilahan tenaga kerja sering pula disebut produktivitas tenaga kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman tentang pengaruh upah terhadap produktivitas kerja di usaha mebel ukir Kabupaten Subang, menurunnya produksi mebel ukir disebabkan oleh turunnya produktivitas karyawan. Mebel ukir merupakan produksi unggul Kota Subang yang disusul dengan kerajinan anyam bambu, dodol nanas, dan kripik. Daerah pemasaran local meliputi Cikole dan Tangkuban perahu, pemasaran nasional meliputi Kalimantan dan Sumatera dan pemasaran luar negri sampai ke Negara Cina. Dari penelitian terdahulu secara acak pada usaha mebel di Kabupaten Subang,

diperoleh produktivitas karyawan selama bulan Maret-Juni 2013 mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan oleh sulitnya mencari karyawan mampu membuat ukiran kayu dengan baik dan jumlah pengrajin kayu yang pengukir kayu semakin lama semakin berkurang. Selain itu, kendala dalam usaha mebel adalah harga bahan baku (kayu) yang langka dan mahal, maka biasanya pengusaha akan menekan biaya dengan memberikan upah yang murah bagi pekerja. Rata-rata upah per karyawan mebel ukir perbulan adalah Rp. 900.000. upah ini di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Subang yaitu sebesar Rp. 1.200.000. Dari beberapa literature disebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pemberian upah kepada karyawan.<sup>5</sup> Berdasarkan analisis tersebut bahwa tingkat upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini sesuai dengan teorinya George A. A. Kerlof dan Ronal G. Ehrenberg dalam Priadana 2010:48 menyebutkan bahwa

---

<sup>5</sup>Ardika Sulaeman, "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang", *Trikonomika*, Vol. XIII, No. 1, (Juni, 2014), 91.

pemberian upah yang tinggi kepada para pekerja akan meningkatkan produktivitas pekerja.<sup>6</sup>

Bentuk lain dari perhatian atau kepedulian perusahaan terhadap para karyawan bisa tercermin dari adanya program jaminan sosial, dimana program tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. Wijayanti 2014: 123 berpendapat bahwa dengan adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak-haknya disegala macam ituasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan dalam organisasi, mengingat peningkatan tersebut sama halnya dengan meningkatkan hasil produksi secara keseluruhan. Menurut Ravianto 1991 dalam Sutrisno 2009: 106, produktivitas dapat tercermin dari sikap mental karyawan dalam cara kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya bahwa kehidupan

---

<sup>6</sup> Ardika Sulaeman, “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, *Trikonomika*, 98.

hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.<sup>7</sup>

Permasalahan awal yang penulis temukan yaitu mengenai turunnya produktivitas kerja karyawan karena pemberian upah yang tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan dan upah yang mereka dapatkan masih dibawah UMR sedangkan mereka bekerja 7 sampai 9 jam. PT.Hari Mau Indah adalah satu perusahaan pakaian di Kabupaten Tangerang, Jl. Raya Serang, KM. 22 No. 30, Balaraja. Perusahaan ini memproduksi pakaian khusus wanita yang di ekspor ke luar negeri diantaranya, Amerika, Singapur, Thailand dan Korea. Di KM 22 perusahaan ini terkenal dengan demonya para karyawan, Karena upah yang didapatkan oleh para karyawan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan dan masih dibawah UMR. Ditahun ini para karyawan mendapat gaji/upah sebesar Rp 3.050.000 per bulan, sedangkan UMR Kabupaten Tangerang sebesar Rp 3.555.834,67.

---

<sup>7</sup>Jessica Chrisnasari, Mohammad Al Musadieq, Yuniadi Mayowan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 41, No. 1 (Desember 2016), 83.

**Tabel 1.1**  
**BESARAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DI**  
**PROVINSI**  
**BANTEN TAHUN 2018<sup>8</sup>**

NO	KABUPATEN/KOTA	BESARAN
1.	Kabupaten Pandeglang	Rp. 2.353.549,14
2.	Kabupaten Lebak	Rp. 2.312.384,00
3.	Kota Serang	Rp. 3.116.275,76
4.	Kota Cilegon	Rp. 3.622.214,00
5.	Kabupaten Tangerang	Rp. 3.555.834,67
6.	Kota Tangerang	Rp. 3.582.076,99
7.	Kota Tangerang Selatan	Rp. 3.555,834,67
8.	Kabupaten Serang	Rp. 3.542.713,50

Dengan begitu para karyawan complain kepada atasannya untuk menaikkan upah mereka. Dengan demikian upah sangat lah penting dan juga akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sebagian karyawan ada yang risent dan ada juga yang tetap bekerja di perusahaan tersebut, mereka yang tetap bekerja diperusahaan tersebut karena mereka sadar bahwa mendapatkan pekerjaan itu sulit dan mereka juga berfikir dari pada menjadi

---

<sup>8</sup><http://diknaskertrans.bantenprov.go.id/upload/data%20mentah/UMK%20TAHUN%2018.pdf> (diunduh pada tanggal, 14 Maret 2018), 11.24.

pengangguran tidak mendapatkan pendapatan lebih baik bekerja meskipun gajinya tidak seberapa. Pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah dengan mengambil upah/gaji dari perusahaan lain yaitu PT. Yupentex, jika karyawan PT. Yupentex mendapatkan upah sebesar Rp. 3.300.000, maka karyawan PT. Hari Mau Indah mendapatkan upah sebesar Rp. 3.050.000, jika karyawan PT. Yupentex mendapatkan upah sebesar Rp. 3.500.000, maka karyawan PT. Hari Mau Indah mendapatkan upah sebesar Rp. 3.300.000.<sup>9</sup> Kesimpulannya adalah PT. Hari Mau Indah dalam pemberian upah tidak sesuai dengan peraturan pemerintah. Jumlah karyawan PT. Hari Mau Indah sebanyak 1200, 70 laki-laki dan 1.130 perempuan.

Tidak hanya upah yang membuat semangat kerja para karyawan tetapi pemberian jaminan sosial ketenaga kerjaan juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan agar karyawan merasa aman dalam bekerja. Tidak semua karyawan diikuti sertakan dalam program jaminan sosial, hanya karyawan tetap, jika karyawan baru ingin mendapatkan jaminan sosial dari

---

<sup>9</sup> Ani, "Gaji Karyawan", diwawancara oleh Arini Alvin. H, *Gaji Karyawan*, (Tangerang-Balaraja, Juni, 2018).

perusahaan akan mendaftarkannya namun pembayaran premi sepenuhnya ditanggung oleh karyawan, maka dari itu tidak semua karyawan ikut program jaminan sosial.

Disisi lain PT. Hari Mau Indah sebagai produsen yang terlibat proses produksi barang memerlukan adanya karyawan-karyawan yang produktif, sehingga menghasilkan barang yang maksimal. Dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya baik dengan pemberian upah dan pemberian jaminan sosial.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **“PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi Kasus PT. Hari Mau Indah Tangerang Bagian Produksi).**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi di PT. Hari Mau Indah KM. 22 Balaraja yaitu: Dalam pemberian upah PT. Hari Mau Indah masih di bawah UMR sehingga membuat karyawan merasa kesal dan akhirnya mereka demonstrasi didepan perusahaan tidak hanya sekali atau dua kali, yang membuat demo ini terjadi tidak hanya karena pemberian upah yang masih di bawah UMR tetapi juga kebutuhan hidup harga pokok yang juga ikut naik dan pemberian upah yang tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan begitu juga waktu kerja mereka yang lebih dari 7 jam. Fenomena yang terjadi pada PT. Hari Mau Indah adalah terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan dikarenakan karyawan merasa kurang puas akan pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan dan kurang puas akan pemberian jaminan sosial yang diberikan karyawan. Karyawan menginginkan perusahaan cepat tanggap terkait adanya resiko dalam kerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pokok permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Hari Mau Indah?
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Hari Mau Indah?

### **D. Pembatasan Masalah**

Agar dapat fokus dalam pembahasan, maka penelitian ini dibatasi yaitu hanya karyawan perempuan bagian produksi PT. Hari Mau Indah Kab. Tangerang.

### **E. Tujuan Peneliti**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian antara lain:

1. Mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Hari Mau Indah.

2. Mengetahui apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Hari Mau Indah.

## **F. Manfaat Peneliti**

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

### **1. Bagi Perusahaan**

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

## 2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktek yang diterapkan di PT. Hari Mau Indah.

## 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan pembendaharaan perpustakaan yang ada di Universitas dan dapat dijadikan pertimbangan sejenis dimasa yang akan datang.

## **G. Sistematika Penulisan**

Agar lebih tersusun dan terarah dalam pembahasan proposal skripsi Ini, maka disusun sistematika penulisan yang terdiri dari 5 bab dengan rincian sebagai berikut :

**BAB I :** Dalam bab ini akan menjelaskan Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

- BAB II :** Dalam bab ini akan menjelaskan tentang kajian teoritis mengenai pengertian upah, jenis upah, pengertian jaminan sosial, jenis jaminan sosial, pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, upaya peningkatan produktivitas, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.
- BAB III:** Dalam bab ini akan menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari tempat penelitian, sampel, populasi, jenis data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
- BAB IV :** Dalam ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan hasil penelitian dengan menggunakan program spss.
- BAB V:** Dalam bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan kesimpulan tersebut akan diberikan saran.

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>12</b>
<b>C. Rumusan Masalah.....</b>	<b>13</b>
<b>D. Pembatasan Masalah .....</b>	<b>13</b>
<b>E. Tujuan Peneliti .....</b>	<b>13</b>
<b>F. Manfaat Peneliti .....</b>	<b>14</b>
<b>G. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>15</b>