

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan kompensasi bagi para pekerja yang belum menetap disuatu perusahaan atau instansi, misalnya buruh serabutan atau musiman. Menurut Edwin B. Flippo, yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa – jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sementara menurut Van Be Van, upah secara lebih luas merupakan tujuan objektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah adalah pengusaha, majikan, atau perusahaan.¹

¹Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2016), 232.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayar kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.²

Simamora menyatakan bahwa: upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan taraf gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.³

Dalam peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan,

²Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2013), 758.

³Ali Nurdin, Yayat Suharyat, Darwyan Syah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Faza Media, 2006), 92

dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian 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 dilakukan. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan hadits:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ
يَجِفَّ عَرَفُهُ (راواه ابن ماجه)

Artinya : *dari Abdullah ibn Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya”, (HR. Ibnu Majah).*⁴

Dari pengertian diatas dijelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti sekarang ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.⁵

2. Upah Menurut Pandangan Islam

Islam suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak

⁴ Khotimah Husna, *40 Hadist Shahih Sukses Berbisnis Ala Nabi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2012), 37.

⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005), 144-145.

sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Dalam perjanjian (Tentang Upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingan sendiri. Jika tidak mengikuti anjuran Al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku

penganiayaan dan akan dihukum didunia oleh Allah dikemudian hari. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.⁶

3. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut:⁷

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada 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

⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 362-363.

⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), 70.

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.

4. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi/Upah

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pemimpin dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
2. Untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang baik.

3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, Artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.⁸

5. Tahapan Utama dalam Pemberian Upah dan Gaji

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.⁹

a. Asas Adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan

⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 162

⁹Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, 763

tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsisten yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsisten yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

6. Sistem Pembayaran Upah

Sistem upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja dan/buruhnya. Adanya beberapa macam sistem pembayaran upah:¹⁰

¹⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, 766

1. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kiloan. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya.

3. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untung menyelesaikannya.

Terdapat beberapa teori tentang pemberian upah yaitu:¹¹

1. Teori Keadilan (*Equality Theory*) Teori yang dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Prinsip dari teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak adil atas sebuah situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
2. Teori Efisien. Teori ini menunjukkan bahwa upah yang tinggi membuat para kerja lebih produktif.¹²

7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya

Kompensasi

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja,

¹¹ Tri Artha Rina dan Misbahuddin Azzuhri, *Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan PT. GANDUM bagian Sigaret Kretek Mesin (SKM))*,4.

¹² N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi*, edisi 6, (Jakarta: Erlangga, 2006), 165.

artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relative lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar.

Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan financial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

4. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

5. Posisi/ jabatan karyawan

tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

6. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

7. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.¹³

¹³Herman Sofyandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia* , 162-163.

8. Indikator Upah

- a. Kesesuaian upah/besarnya upah
- b. Keadilan

B. Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

Agar tidak terjadi salah pengertian antara asuransi jiwa dengan jaminan sosial, maka perlu dipahami terlebih dahulu apa itu jaminan social, yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah segala macam jaminan berupa dengan asuransi, yang melindungi orang terhadap risiko sosial. Jaminan sosial merupakan tanggung jawab kepada masyarakat dan tidak menjamin suatu risiko didalam pertanggungan asunransi jiwa. Jaminan sosial bertujuan untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan dan pada umumnya lebih banyak menyangkut kesejahteraan sosial dari karyawan, dari pada arti mempertanggungkan risiko-risiko

kerugian. Jaminan sosial ini juga dimaksudkan agar setiap orang mempunyai jaminan untuk hari tua.¹⁴

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo. PP No 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenaga kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagai dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹⁵

¹⁴Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, hal 238

¹⁵Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, 152-153.

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.”¹⁶

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 dan lain sebagainya.

Teori yang bersangkutan dengan jaminan sosial menurut Muhammad Burso semakin baik jaminan sosial yang diterima oleh karyawan, semakin semangat pula karyawan tersebut dalam bekerja. Ketika jaminan sosial dalam bentuk asuransi, jaminan hari tua dalam bentuk tunjangan pensiun, dan jaminan kesehatan sudah terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan

¹⁶Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1983), 136

tenang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.¹⁷

2. Jaminan Sosial Menurut Islam

Berdasarkan prinsip jaminan sosial, negara Islam menjamin kebutuhan semua orang terlebih orang sakit, lanjut usia, kekurangan atau cacat tidak mampu mengerjakan pekerjaan. Pada masa Umar memberi bantuan dari Baitul-Mal kepada semua orang yang telah disebutkan tadi, termasuk golongan non-Islam. Ia menyediakan dana untuk orang berusia lanjut, orang sakit dan buta dari kaum Yahudi, sekaligus juga orang-orang Kristen yang cacat dan lepra.

Sesungguhnya, sistem bantuan yang dilakukan oleh negara Islam terbebas sama sekali dari kemungkinan kejahatan yang mungkin timbul jika digunakan oleh masyarakat kapitalis dan komunis. Kebijakan ini merupakan contoh terbaik untuk jaminan sosial yang bukan saja tidak menggalakkan pengangguran tetapi

¹⁷ Muhammad Burso, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet 1, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018), 347.

juga tidak melantarkan orang-orang miskin, fakir, cacat tanpa adanya bantuan atau tersedianya bantuan dana dari pemerintah.¹⁸

3. Bentuk Jaminan Sosial

Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa. Jaminan sosial antara lain meliputi: jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya operasi rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya.¹⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ruang lingkup program Jamsostek meliputi:²⁰

1. Jaminan kecelakaan
2. Jaminan kematian

¹⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, 168-180.

¹⁹ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, edisi 2, 2009), 143.

²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika Jakarta, 2014), 126.

3. Jaminan hari tua

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja, merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial, seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.

Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

UU No. 3 Tahun 1992 menentukan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja sebagai sebagaimana dimaksud, meliputi:

- a. Biaya pengangkutan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, atau perawatan;

- c. Biaya rehabilitasi,
- d. Santunan berupa uang meliputi:
 - 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - 2) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - 3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan
 - 4) Santunan kematian.

b. Jaminan Kematian

Pasal 12 UU No. 3 Tahun 1992 menentukan bahwa tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, maka pihak keluarganya berhak atas Jaminan kematian. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

PP No. 14 Tahun 1993 menetapkan besarnya nilai santunan kematian yang termasuk dalam jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda, atau anak, adalah:

- 1) Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah); dan

- 2) Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).

Nilai santunan tersebut telah mengalami beberapa perubahan, karena dianggap tidak sesuai dengan kondisi masyarakat. Perubahan pertama dilakukan pada tahun 1998 melalui PP No. 79, di mana nilai santunan kematian menjadi Rp. 2.000.000 (dua juta rupiah) dan biaya pemakaman Rp. 400.000 (empat ratus ribu rupiah). Ketentuan yang paling akhir saat ini, mengatur kembali perubahan nilai santunan jaminan kematian menjadi sebagai berikut.

- 1) Santunan kematian Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah)
- 2) Biaya pemakaman Rp. 2.000.000 (dua juta rupiah)
- 3) Santunan berkala sebesar Rp. 200.000 (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program jaminan hari tua ditunjukkan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan

penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

Manfaat dari program jaminan hari tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga:

- 1) Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap;
- 2) Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurangya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan;
- 3) Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/ABRI.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan jaminan kesehatan adalah hak tenaga kerja, JPK adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan pengetahuan, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang mengikuti

program JPK akan diberikan KPK (Kartu Pemelihara Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Manfaat JPK bagi perusahaan, yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsisten dalam bekerja sehingga lebih produktif. Jenis pelayanan kesehatan yang dapat diperoleh melalui program JPK, yaitu sebagai berikut.

- 1) Pelayanan dari dokter umum dan dokter gigi. Dokter umum dokter gigi bisa Anda pilih sendiri sesuai dengan fasilitas yang ditunjuk sebagai dokter keluarga.
- 2) Obat-obatan dan penunjang diagnostik. Obat-obatan diberikan sesuai kebutuhan medis, standar obat JPK Jamsostek dan penunjang diagnostik sesuai ketentuan.
- 3) Pelayanan kesejahteraan ibu dan anak. Berupa pelayanan imunisasi dasar (BCG, DPT, polio), pelayanan KB (IUD, vasektomi, tubektomi, suntik)
- 4) Pelayanan dokter spesialis. Untuk ke dokter spesialis, harus membawa surat rujukan dari dokter PPK tingkat I yang ditunjuk

- 5) Rawat inap. Bila diperlukan inap, JPK menyediakan fasilitas rumah sakit yang telah ditunjuk. Dilayani pada kelas II RS pemerintah atau kelas III RS swasta. Rawat inap diberikan selama 60 hari dalam satu tahun, termasuk 20 hari pelayanan pada ICU/ICGU
- 6) Pelayanan persalinan. Berlaku untuk pelayanan persalinan pertama sampai persalinan ketiga saja, bagi tenaga kerja berkekuarga, JPK memberikan bantuan biaya persalianan sebesar maksimum Rp. 400.000 per anak.
- 7) Pelayanan gawat darurat. Untuk mendapatkan pelayanan ini melalui fasilitas yang ditunjuk JPK jamsostek langsung, tanpa surat rujukan.

Pelayanan khusus hanya diberikan kepada tenaga kerja dan diperoleh melalui rujukan. Termasuk dalam pelayanan khusus adalah seperti berikut:

- 1) Penggantian kaca mata.
- 2) Penggantian gigi palsu
- 3) Penggunaan mata palsu dan alat bantu dengar

4) Penggunaan alat bantu tangan dan kaki.²¹

4. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah (Soepomo, 2000: 136) :²²

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

Dengan diberlakukannya Undang-undang No.3 Tahun 1992 Pasal 4 Ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja : “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.”

²¹ Agusmida, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, cet 1 (Bogor: Ghalia Indonesia, cetakan 1, 2010), hal 130-144

²² Siti Khafidhoh, “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantation di Samarinda”, *ejurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.III, No. 3 (2015), 592.

5. Iuran/Premi Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Iuran program Jamsostek sebagaimana diatur dalam pasal 9 PP No. 14 Tahun 1993 adalah sebagai berikut.²³

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan:

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 (JHT): 5,70% dari upah sebulan:

3,70% ditanggung oleh perusahaan, dan 2% ditanggung oleh tenaga kerja.
- c. Jaminan Kematian (JK): 0,30% dari upah sebulan, ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK):

3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang berkeluarga;

²³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, Cetakan Kedua, 2011),104.

6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah bekeluarga.

Dengan ketentuan setinggi-tingginya adalah Rp. 1.000.000.- (satu juta rupiah). Ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.

6. Indikator Jaminan Sosial

Terdapat beberapa indikator yang menjadi pertimbangan pemberian jaminan sosial. Adalah sebagai berikut:²⁴

- a. Pemberian pelayanan kesehatan
- b. Pemberian pasongan pada hari tua
- c. Ketepatan waktu pemberian pesongan
- d. Pemberian santunan kematian
- e. Perawatan kehamilan kepada karyawan wanita.

²⁴Jessica Chrisnasari, Mohammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan, "Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Jaryawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41, No. 1 (Desember 2016), 87.

C. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Larsen yang dikutip Sedarmayanti (1995), unjuk kerja (*job performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan *output* yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin pilihannya orang yang tepat dengan pekerjaan

yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.²⁵

Klingner dan Nanbaldian menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.²⁶

Produktivitas juga artikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa: “produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. L. Greenberg mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara

²⁵Husein Umar, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka), 11.

²⁶Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 160.

totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu: “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.” Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas total. Pengertian produktivitas dapat dibedakan untuk tiap Negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang,

tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi dibidang industry, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi. Produktivitas mempunyai pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.²⁷

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu:²⁸

- 1) Sikap Kerja
- 2) Tingkat Keterampilan
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin
- 4) Manajemen produktivitas

²⁷Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) , 12,13,15,17 dan 18

²⁸Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* , 11

5) Efisiensi tenaga kerja

6) Kewiraswaswastaan.

3. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi khususnya pada kasus-kasus di Negara-negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan besar pada formasi modal. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemnasan fisik perorang/per-orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandang/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu

jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.²⁹

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:³⁰

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

²⁹Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, 24

³⁰Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, 23

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

Ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masuk total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{hasil pasial}}{\text{masukan total}}$$

Hingga saat ini, hanya tenaga kerja yang layak untuk dijadikan acuan atau tolak ukur dalam pengukuran produktivitas karyawan karena biaya yang dikorbankan atau yang digunakan dalam tenaga kerja adalah sebagai biaya terbesar yang menghasilkan produk atau jasa dan karena tenaga kerja lebih mudah untuk dihitung daripada faktor-faktor masukan lain.

4. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Adapun indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut Mulyadi (2015:105):³¹

- a. Meningkatkan hasil yang dicapai
- b. Semangat kerja
- c. Mutu
- d. Efisiensi

D. Kerangka Pemikiran

Douglas Mcgregor (1906-1964) yang terkenal dengan bukunya *The Human Side of Enterprise* mengemukakan anggapan tentang manusia, yaitu Teori Y yang tradisional dan Teori Y yang potensial. Mcgregor menganggap bahwa sumber daya manusia tidak sepenuhnya didayagunakan pada organisasi-

³¹Suhermin, "Pengaruh Motivasi, Upah dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3.

organisasi modern. Orang tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.³²

Menurut Larsen yang dikutip Sedarmayanti (1995), unjuk kerja (*job performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan *output* yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin pilihannya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.³³ Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan karyawan yang semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dan 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

³²Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya*, 10

³³Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2005), 11.

dapat mendorong pekerja untuk berproduksi lebih optimal atau dengan kata lain produktivitasnya tinggi.

Upah merupakan merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun juga upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya. Upah merupakan hal yang sangat pokok serta vital bagi buruh. Dengan adanya upah, seorang karyawan mau bekerja.³⁴

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah adanya jaminan sosial, dengan diberlakukan ketentuan undang-undang no. 40 tahun 2004 program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang. Jaminan sosial yang diberikan

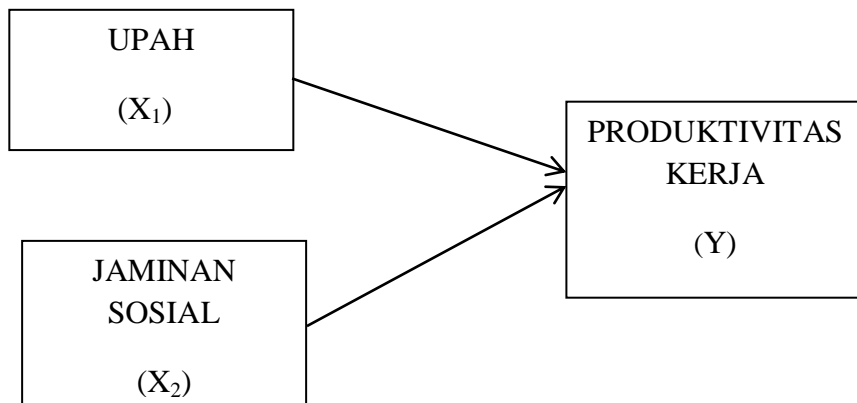
³⁴Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 232.

oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya.³⁵

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan dengan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara kariawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, beinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

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:

³⁵ Hasbullah Thabrany, *Jaminan Sosial Nasional* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014), 98.



GAMBAR 1.1 : MODEL KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan :

1. Variabel Dependen, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).
2. Variabel Independen, adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dimana variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Upah (X1) Jaminan Sosial (X2).

Dari gambaran kerangka berpikir diatas, terdapat beberapa faktor yang melatar belakangi kegiatan produktivitas kerja karyawan di PT. Hari Mau Indah penulis akan melakukan

penelitian mengenai pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hari Mau Indah.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama oleh Sulaeman (2014), penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya produktivitas karyawan kerajinan mebel ukir di Kabupaten Subang, penelitian ini tunjukan untuk mengetahui pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan usaha mebel ukiran kayu yang berjumlah 134 orang dari 20 pengusaha ukiran kayu yang di wilayah Kabupaten Subang. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory* dengan sampel jenuh pada 20 pengusaha ukiran kayu di Kecamatan Pagaden. Objek penelitian ini pada penelitian ini adalah produktivitas, upah yang diperoleh karyawan, dan lama kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis parametik dengan analisis jalur (*path*

analysis). Uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji-t maupun secara simultan dengan uji-F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.³⁶ Begitu juga dengan Suhermin 2017 yang meneliti tentang pengaruh motivasi, upah dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah, Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, upah dan kepemimpinan berjalan searah dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik. Dapat lihat dari hasil perhitungan nilai R sebesar 0,950 hal itu berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi, upah, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja secara simultan

³⁶Ardika Sulaeman, "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang", *Trikonomika*, Vol. XIII, No. 1, (Juni, 2014), 91.

adalah sangat kuat dan searah, karena nilai R mendekati 1 (satu). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,895 atau 89,5%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 89,5% variabel motivasi, upah dan kepemimpinan mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.³⁷ Penelitian selanjutnya oleh Th. A. Radito. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta dengan sampel penelitian sebanyak 83 orang. Alat analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata “Dr. YAP” Yogyakarta dengan masing-masing mempunyai T. sig.

³⁷Suhermin, “Pengaruh Motivasi, Upah dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. VI, No. 3, (Maret, 1017), 11.

yang lebih kecil dari 0,05. Adapun disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial mempunyai kontribusi sebesar 41,5% dalam menjelaskan produktivitas kerja, sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.³⁸ Penelitian ini diterima dan diperkuat oleh hasil penelitian terhadulu yang dilakukan oleh Siti Khafidhoh, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu insentif (X_1) Jaminan Sosial (X_2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y) yang bertempat di PT. Rea Kaltim Plantation Samarinda. Penelitian ini ditujukan untuk mengukur tingkat signifakansi pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja PT. Rea Kaltim Plantation. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh apapun juga hubungan antara dua variabel tau lebih. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, *kuesioner* (angket) dan kepustakaan. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sensus dan sampel yang

³⁸Th. A. Radito, “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, *JBMA*, Vol. III, No. 2, (September, 2016),12.

digunakan sebanyak 96 responden karyawan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikansi antara insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel insentif dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan hitungan menggunakan bantuan *software* statistic SPSS versi 16.(F hitung = 22,875; Sig = 0,000). Bahwa 22,87% perubahan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Rea Kaltim Plantation Samarinda dapat dijelaskan variabel insentif dan jaminan sosial sedangkan sisanya 77, 125% dijelaskan oleh faktor lain.³⁹

³⁹Siti Khafidhoh, "Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantation di Samarinda", *ejurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.III, No. 3 (2015), 597.

F. Hipotesis Penelitian

Rumusan Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_2 , ada pengaruh parsial yang signifikan dari Upah Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. H_3 , ada pengaruh parsial yang signifikan dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.