

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara merupakan suatu tempat dimana manusia hidup, melakukan segala aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan taraf hidup. Keberhasilan suatu negara dapat diukur dengan kesejahteraan penduduknya yang memiliki berbagai macam pekerjaan. Perusahaan juga merupakan faktor yang mendukung keberhasilan suatu negara yang mana perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang bagus dan memiliki kredibilitas tinggi terhadap perusahaannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga banyak perusahaan yang mengubah sistem manajemen sumber daya manusianya dari sistem yang menganut peraturan dan prosedur menjadi suatu sistem yang mengacu pada kebutuhan karyawan, sehingga dapat memberdayakan karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi, semangat kerja, maupun kinerja karyawan. Berbagai upaya untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh perusahaan melalui kompensasi, promosi, gaji, program pelayanan kesejahteraan seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP).

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi dan memberikan kontribusi kepada instansi atau perusahaan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara instansi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik berkualitas

maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada instansi atau perusahaan, jika kinerja karyawan baik dan meningkat maka organisasi suatu perusahaan juga akan meningkat.

Kinerja karyawan harus diperhatikan perusahaan karena upaya inilah yang menentukan keberhasilan organisasi suatu perusahaan untuk mencapai level atas sesuai tujuan yang ditentukan. Akan tetapi, sering kali perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut. Secara umum yang terjadi dalam perusahaan terlihat masih ada karyawan yang datang terlambat, mengambil waktu istirahat melebihi jam istirahat, pulang lebih cepat tanpa alasan yang jelas, hal ini membuat tujuan perusahaan menjadi sedikit terhambat yang mengindikasikan adanya gejala-gejala aktual rendahnya kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun salah satunya yaitu tidak adanya jaminan bagi karyawan. Disisi lain, dalam bekerja karyawan menginginkan timbal balik atas kontribusinya bagi perusahaan. Menurut Abraham Maslow kebutuhan pekerja terdiri atas fisiologis/fisik, rasa aman, sosial dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Kelima kebutuhan ini tersusun secara hierarkis. Semua harus terpenuhi dari kebutuhan dasar kemudian naik setingkat pada kebutuhan berikutnya hingga tercapai kebutuhan tertinggi. Kebutuhan pada

tingkatan yang lebih tinggi tidak akan menarik karyawan yang kebutuhan dasarnya belum terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat menggambarkan kesejahteraan karyawan.

PT Pelindo Daya Sejahtera (PDS) merupakan anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Pelindo III) yang bergerak di bidang alih daya (*outsourcing*). Kehadiran perusahaan ini, tidak lain untuk menjawab tantangan para pebisnis yang ingin berkonsentrasi pada *core business*, tanpa harus mengesampingkan aktivitas *non-core*. Berbekal pengalaman mengelola SDM perusahaan berskala nasional, perusahaan ini menawarkan solusi cerdas bagi para pelaku usaha yang kerap disibukkan dengan masalah ketenagakerjaan. Perusahaan juga dapat menerapkan disiplin bagi karyawan melalui adanya kesadaran dan kesediaan dari masing-masing karyawan. Pimpinan harus melakukan pengawasan agar penerapan disiplin dapat berjalan dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan tidak lepas dari peran karyawan, perusahaan memperhatikan karyawan dan mewujudkan kebutuhan karyawan yang salah satunya ialah memberikan jaminan kepada karyawan. Pemberian jaminan merupakan salah satu kebutuhan yang diinginkan karyawan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Dengan begitu karyawan akan bekerja dengan kinerja yang stabil serta membentuk karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Pada akhirnya, karyawan akan bekerja sepenuh hati untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai wujud kontribusi untuk perusahaan. Selain ingin mencapai hasil kerja yang baik, karyawan yang berloyalitas tinggi turut merasakan memiliki perusahaan. Dengan

begitu, karyawan mempunyai tanggung jawab penuh dan akan bekerja dengan penuh totalitas dalam memajukan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan pada PT Pelindo Daya Sejahtera dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Standar Evaluasi Kinerja Karyawan

Standar Evaluasi Kinerja Karyawan		Tahun		
Skala	Keterangan	2014 (Orang)	2015 (Orang)	2016 (Orang)
5	Sangat Baik	4	6	4
4	Baik Sekali	64	79	75
3	Baik	64	51	53
2	Cukup Baik	8	3	8
1	Kurang Baik	-	1	-
Total		140	140	140

Sumber: Data Evaluasi Kinerja Tahunan Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera (2017)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut mengalami penilaian yang menurun. Pada tahun 2015 terdapat 1 orang karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik. Pada tahun 2016 terdapat 8 orang yang mendapatkan nilai cukup baik.

Kemajuan zaman yang diiringi dengan kemajuan teknologi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap generasi tua. salah satunya adalah pekerja tua yang cenderung memiliki pendidikan dan keahlian yang terbatas. Keahlian mereka mungkin tidak sesuai dengan industri modern. Sehingga para pekerja tua dianggap sebagai manusia yang memiliki produktivitas rendah, bahkan sama sekali tidak produktif.

Setelah memasuki masa pensiun, aktivitas bekerja seorang karyawan akan berkurang, bahkan putus sama sekali. Sehingga ada beberapa hal yang mengalami perubahan dan menuntut penyesuaian diri yang baik ketika menghadapi masa pensiun yaitu masalah keuangan, berkurangnya harga diri, berkurangnya kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan. Indonesia juga

menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pensiun populasinya. Kendala yang dihadapi Indonesia diantaranya adalah relative rendahnya tingkat kekayaan finansial dan kekayaan bersih hari tua. namun perseroan tetap memandang Indonesia memiliki potensi tumbuh lebih tinggi saat masalah-masalah ini dapat teratasi. Apalagi peraturan telah memiliki komitmen dalam memecahkan masalah.

Kehadiran masa pensiun sering dipandang sebagai masalah, bahkan musibah bagi penerimanya. Hadirnya masa pensiun sering menyebabkan seorang stress, yang menarik adalah bahwa sebagian usia lanjut sebenarnya menolak untuk pensiun dengan berbagai latar belakang. Jika memungkinkan mereka ingin terus aktif bekerja atau menunda kehadiran masa pensiun. Jaminan sosial tenaga kerja dalam suatu perusahaan berskala besar dan berskala kecil, tenaga kerja merupakan modal dasar terlaksananya proses produksi serta memajukan perusahaan pada perusahaan tenaga kerja atau karyawan pelaksana utama tidak terlepas dari resiko yang dihadapinya. Kesejahteraan yang perlu diberikan bukan hanya karyawan sendiri tapi juga keluarga yang harus tetap terpelihara termasuk saat karyawan kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya akibat resiko kerja seperti kecelakaan kerja, sakit meninggal dunia, dan hari tua. Program ini memberikan perlindungan bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh perusahaan dan karyawan.

Pada PT Pelindo Daya Sejahtera ikut serta program asuransi merupakan upaya memproteksi dari kemungkinan yang akan terjadi. Inti dari asuransi itu sendiri adalah cara untuk mentransfer atau memindahkan risiko dari seseorang

kepada perusahaan. Tujuan perusahaan mengikuti asuransi sebagai cara mengantisipasi kemungkinan terjadinya resiko yang merusak asset dan menimbulkan kerugian secara finansial. Apabila kejadian tersebut menimpa perusahaan dan karyawan maka pihak asuransi bertanggung jawab dengan kerugian yang dialami. Saat ini perusahaan telah mewajibkan setiap karyawan untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan. Dengan begitu setiap karyawan di jamin mendapatkan perlindungan. Perusahaan ikut serta program BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

Salah satu alasan dari PT Pelindo Daya Sejahtera untuk ikut program BPJS Ketenagakerjaan yaitu untuk melindungi dan memberi jaminan kepada para karyawan yang sesuai dengan Undang-undang pemerintah No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. BPJS ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan oleh PT Pelindo Daya Sejahtera yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun. Adapun fenomena yang terjadi pada lingkungan PT Pelindo Daya Sejahtera adalah bahwa program pensiun ini dipandang perusahaan hanyalah sebagai program yang menguntungkan karyawan saja. Sehingga dengan persepsi seperti itu akan menghambat kelancaran pelaksanaan program pensiun itu sendiri. Program pensiun memang ditujukan kepada karyawan baik peserta maupun penerima dan dari program pensiun itu sendiri. Namun perlu diingat juga bahwa sebenarnya dampak yang paling menguntungkan dengan adanya program pensiun ini adalah pihak perusahaan dimana, apabila perusahaan mengimplementasikan program pensiun itu dengan baik terhadap karyawannya maka hal ini akan menimbulkan semangat kerja dalam diri karyawan sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu hal penting

yang harus disadari pihak perusahaan adalah bahwa tujuan perusahaan tidak saja hanya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya namun tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan menjamin masa tua karyawan itu sendiri apabila karyawan tersebut sudah tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut. Dengan adanya persepsi dari pihak perusahaan yang beranggapan bahwa program pensiun hanya menguntungkan pihak karyawannya saja maka yang timbul adalah sering terjadinya keterlambatan penyaluran dana pensiun kepada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penyimpanan dana guna menjamin kebutuhan dimasa yang akan datang dirasa sangat penting karena di saat pensiun para pekerja akan kehilangan penghasilan tetap mereka setiap bulannya. Jadi dengan adanya simpanan tersebut bisa menjamin kesejahteraan para pekerja nantinya. Persiapan hari tua bisa dilakukan dengan cara meletakkan dana mereka di bidang properti seperti membeli rumah, tanah ataupun bangunan-bangunan yang nilainya akan bertambah seiring berjalannya waktu. Namun agaknya menyisihkan sedikit dana untuk masa depan dirasa sangat sulit untuk para karyawan dikarenakan kebutuhan pokok yang semakin hari semakin melambung tinggi harganya namun tidak dibarengi dengan kenaikan gaji.

Kendati perusahaan mewajibkan para karyawan untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan sebagai upaya menjamin kesejahteraan hidup di masa tua atau pensiun, akan tetapi ada pro dan kontra dengan adanya program tersebut. Dari hasil wawancara sementara peneliti dengan salah seorang pekerja menganggap program jaminan hari tua dan jaminan pensiun menambah beban bagi pekerja. Biaya iuran yang harus dibayar mahal, iuran langsung memotong

gaji karyawan tiap bulannya merupakan permasalahan yang membuat karyawan merasa terbebani. Permasalahan tersebut semakin tidak menemukan jalan keluar karena minimnya sosialisasi yang dilakukan untuk menyadarkan karyawan akan pentingnya mengikuti program jaminan. Para pekerja berharap, program jaminan hari tua lebih ditingkatkan lagi agar diikuti semua pekerja yang ada di Indonesia. Bahkan sulit kemungkinan bagi pekerja membayar iuran jaminan hari tua. Pemberi kerja membayar besaran iuran 5,7% saja tidak semua membayar, apalagi yang 8%.

Tabel 1.2 Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Program BPJS Ketenagakerjaan	% Iuran dikali Upah dan Menjadi Tanggungan	
	Pemberi Kerja	Pekerja
Jaminan Kecelakaan Kerja	0,24 – 1,74	-
Jaminan Kematian	0,3	-
Jaminan Hari Tua	3,7	2
Jaminan Pensiun	2	1

Sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas akan dijelaskan mengenai perhitungan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang harus dibayarkan setiap bulannya, PT Pelindo Daya Sejahtera yang letaknya di kota Surabaya memiliki 140 karyawan pada Divisi SDM dan sudah mendaftarkan menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Misalnya karyawan A memiliki gaji pokok memiliki gaji sebesar Rp 8.000.000/bulan dan tunjangan tetap sebesar Rp 2.500.000.

Perhitungan Iuran BPJS Ketenagakerjaan :

Gaji karyawan A sebulan Rp 8.000.000+ Rp 2.500.000 = Rp 10.500.000

Karena upah karyawan A sebulan diatas UMR dan diatas nilai tertinggi upah sebulan (Rp 8.000.000), maka yang dijadikan perhitungan iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah nilai tertinggi gaji karyawan A sebulan yaitu Rp. 8.000.000, dengan rincian sebagai berikut:

1. Iuran JKK, $0,54\% \times \text{Rp } 8.000.000 = \text{Rp } 43.200$ (Dibayar oleh perusahaan)
2. Iuran JKM $0,30\% \times \text{Rp } 8.000.000 = \text{Rp } 24.000$ (Dibayar oleh perusahaan)
3. Iuran JHT $5,7\% \times \text{gaji sebulan}$, sebagian dibayar oleh perusahaan dan karyawan.

Dibayar oleh perusahaan $3,7\% \times \text{Rp } 8.000.000 = \text{Rp } 296.000$

Dibayar oleh karyawan $2\% \times \text{Rp } 8.000.000 = \text{Rp } 160.000$

4. Iuran JP $3\% \times \text{gaji sebulan}$, sebagian dibayar oleh perusahaan dan karyawan. Karena nilai maksimal untuk perhitungan jaminan pensiun adalah Rp 7.000.000 sedangkan gaji karyawan A sebulan yang dijadikan dasar perhitungan adalah Rp 8.000.000 maka yang dijadikan dasar perhitungan untuk jaminan pensiun adalah yang Rp 7.000.000.

Dibayar oleh perusahaan $2\% \times \text{Rp } 7.000.000 = \text{Rp } 140.000$

Dibayar oleh karyawan $1\% \times \text{Rp } 7.000.000 = \text{Rp } 70.000$

Inti dari permasalahan tersebut adalah biaya iuran yang mahal dan harus memotong gaji karyawan tiap bulannya padahal dengan karyawan harus mengimbangkan biaya hidup yang semakin hari semakin mahal. Selain itu, masih kurangnya kesadaran dari karyawan akan pentingnya mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan juga mengenai permasalahan yang harus mendapat perhatian. Karyawan beranggapan tidak merasakan keuntungan dari program tersebut justru karyawan beranggapan program BPJS merugikan bagi pekerja karena setiap bulan gaji terpotong. Perlu diketahui bagi para karyawan bahwa

perasuransian yang diikuti ini seperti halnya menabung. Menabung untuk masa depan tidak ada salahnya dibandingkan menghabiskan banyak uang untuk hal yang kurang penting. Asuransi sifatnya untuk keperluan jangka panjang, asuransi belum dikatakan berdampak signifikan apabila karyawan belum pernah mengalami kecelakaan kerja, sakit, memasuki masa pensiun, cacat total tetap, sampai meninggal dunia. Meskipun kejadian ini tidak diharapkan oleh karyawan dan juga perusahaan namun, perlunya antisipasi untuk melindungi pekerja dari kelalaian dan sakit yang tidak satu orangpun dapat memprediksi. Maka perusahaan menerapkan program asuransi yang keperluannya untuk melindungi pekerja hari ini dan hari esok.

Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada BPJS. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1 juta sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Adapun sanksi jika perusahaan selain penyelenggara Negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS adalah sanksi administratif. Sanksi administratif itu berupa; teguran tertulis, denda dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Program jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh PT Pelindo Daya Sejahtera merupakan kesejahteraan karyawan yang diterima saat bekerja maupun setelah tidak bekerja, karyawan mendapatkan kesejahteraan tidak

langsung berupa jaminan pensiun. Jika karyawan telah mendapatkan jaminan sosial seperti diatas, maka karyawan akan merasa aman dan kesejahteraannya terjamin. Dengan adanya resiko yang akan dihadapi karyawan, perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawannya berupa jaminan sosial seperti jaminan hari tua dan pensiun. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh program Jaminan Hari Tua dan Pensiun dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Penelitian ini diberi Judul **“Evaluasi Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua dan Pensiun dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah evaluasi pelaksanaan program Jaminan Hari Tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera?
2. Apakah evaluasi pelaksanaan program Jaminan Pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera?
3. Apakah evaluasi pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dan Pensiun berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera?

4. Manakah diantara variabel Jaminan Hari Tua dan Pensiun yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan evaluasi pelaksanaan program Jaminan Hari Tua terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan evaluasi pelaksanaan program Jaminan Pensiun terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan evaluasi pelaksanaan program Jaminan Pensiun terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera.
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan antara Jaminan Hari Tua dan Pensiun terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pelindo Daya Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (*knowledge*) penulis dalam segi teori maupun praktek dan penelitian ini dapat

digunakan untuk dasar perbandingan dan refrensi bagi penelitian yang sejenis.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan yaitu PT Pelindo Daya Sejahtera sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kualitas kerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dengan praktek-praktek yang ada di lapangan selama penelitian.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dari sumbang pemikiran penelitian dalam bidang yang sama, yaitu khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai penerapan program jaminan hari tua dan pensiun terhadap kinerja karyawan.