

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju, dalam masyarakat yang berorientasi kerja (*Work Oriented*), memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, kita tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi (Ranupandojo dan Husnan, 2002:3).

Manusia dipandang sebagai sumber daya terpenting bagi suatu organisasi yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Manusia juga seringkali disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam mengembangkan perusahaan dan proses yang responsif dan cerdas terhadap tuntutan pasar. Manusia merupakan unsur produksi yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan (Mangkuprawira, 2003:14).

Ada beberapa tugas-tugas kepemimpinan kritis seorang manajer sebagai contoh peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu mencakup penarikan, penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya (Handoko, 2001: 233).

Adalah menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif kedalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang. Organisasi bisa dipandang sebagai suatu unit yang merubah berbagai *input* menjadi *output* yang diperlukan masyarakat (barang dan jasa). Masyarakat memerlukan berbagai jenis organisasi, seperti organisasi (lembaga) pendidikan, lembaga kesehatan, angkatan bersenjata, organisasi keagamaan dan perusahaan-perusahaan. Manusia bukan hanya mengkonsumsi produk yang dihasilkan organisasi-organisasi tersebut, tetapi mereka juga merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan *input* menjadi *output*, menjadi komponen utama dalam organisasi (Ranupandojo dan Husnan, 2002:3).

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang oleh karena itu tidak mengherankan apabila dimasa sekarang ini semakin banyak didirikan organisasi dalam bentuk perusahaan-perusahaan, baik itu

didaerah maupun dikota-kota besar. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan tersebut bertujuan untuk memperoleh laba semaksimal mungkin. Dengan memperoleh laba yang maksimal, maka perusahaan tersebut akan lebih maju dan lebih meningkat dalam pengembangan produknya. Dalam hal ini perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan tenaga manusia. Manusia sebagai salah satu unsur produksi yang paling penting dan utama didalam segala bentuk perusahaan. Faktor produksi disini sifatnya sangat kompleks, karena manusia dalam proses produksi tidaklah sejajar dengan faktor produksi kapital, melainkan mempunyai kedudukan paling atas dari faktor produksi lainnya. Sehingga perlu mendapatkan perhatian, penganggaran dan perlakuan khusus disamping faktor produksi lain (Radiq, 1998:3).

Perusahaan sangatlah memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Suatu bentuk kesejahteraan karyawan disini adalah pemberian kompensasi kepada karyawan yang berupa upah. Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Bagi manajemen, masalah kompensasi karyawan mungkin merupakan masalah personalia yang membingungkan dan paling sulit. Walaupun pengupahan harus mempunyai dasar yang logik dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandang para karyawan (Handoko, 2001:245).

Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena jumlah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Disamping itu, kompensasi mempunyai dampak penting terhadap perekonomian. Sumber pendapatan nasional sebagian datang dari kompensasi. Pendapatan karyawan adalah bagian terbesar dari daya belinya yang digunakan untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa hasil produksi perusahaan.

Salah satu bentuk kompensasi yang biasa digunakan perusahaan di Indonesia adalah upah. Pemberian upah memiliki tujuan yaitu meliputi ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas, karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha atau kadin dan pengaruh pemerintah (Rivai, 2005:379-380).

Didalam pemberian kompensasi manajemen perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan disini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut sehingga ada keseimbangan antara "*input*" dan "*output*" (Radiq, 1998:82).

Para karyawan biasanya menilai keadilan pembayaran mereka melalui perbandingan besarnya kompensasi antara karyawan satu dengan karyawan-karyawan lain. Mereka merasa pendapatan yang mereka terima adalah adil atau tidak tergantung pada bagaimana mereka melihat nilai

relatifnya dibanding dengan yang lain. Sebagian besar ketidakpuasan karyawan diakibatkan adanya perbedaan dalam pembayaran diantara jabatan dan individu.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan pengupahan yang berdasarkan perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas, “*on job*” atau kegiatan-kegiatan manajerial. Sedangkan perbedaan-perbedaan pembayaran yang berdasarkan ras, kelompok etnis, dan jenis kelamin, dilarang oleh hukum dan kebijaksanaan umum (Handoko, 2001:246).

Penentuan kompensasi didasarkan pada kebijaksanaan-kebijaksanaan dan praktek-praktek manajemen yang ditentukan oleh interaksi dari tiga faktor, yaitu pertama kesediaan membayar adalah bukan merupakan pernyataan yang berlebihan untuk menyatakan bahwa para manajer sebenarnya ingin membayar upah secara adil. Oleh sebab itu para manajer juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai upah yang mereka terima. Manajer perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan keluaran mereka agar upah dan gaji yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

Faktor kedua, kemampuan membayar. Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Kemampuan membayar perusahaan tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih, dimana hal ini tergantung pada produktivitas karyawan.

Produktivitas didefinisikan oleh Hansen dan Mowen (2000:24) sebagai perbandingan antara *output* dengan *input*. Jika semangat kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi. Penurunan produktivitas karyawan dan inflasi akan mempengaruhi pendapatan nyata karyawan

Faktor ketiga, persyaratan-persyaratan pembayaran. Dalam jangka pendek pengupahan dan penggajian sangat tergantung pada tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah, organisasi karyawan (serikat buruh) kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja (*collective bargaining*) dan para pesaing. Sebagai contoh, peraturan pemerintah tentang upah minimum merupakan batas bawah tingkat upah yang akan dibayarkan (Handoko, 2001:247).

Namun kita masih sering melihat kenyataan bahwa para karyawan hanya dituntut untuk bekerja secara maksimal mungkin, tetapi tidak diimbangi dengan meningkatnya upah karyawan. Sehingga upah yang diberikan perusahaan masih berada pada tingkat upah dibawah minimum dan bahkan sulit untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik para karyawan.

Perusahaan mempunyai anggapan bahwa imbalan atau upah yang diberikan kepada karyawannya sudah dianggap layak dan sesuai dengan tenaga yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Upah yang dianggap cukup seringkali menjadi patokan bagi perusahaan bahwa karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka terima, anggapan ini terlalu sederhana. Perusahaan tanpa menganggap mereka sebagai *economic*

non model, artinya seseorang yang puas apabila kebutuhannya sudah dipenuhi dan anggapan ini tentu saja tidak tepat (Ranupandojo dan Husnan, 2002:57).

Disamping pemberian kompensasi berupa upah, perusahaan juga memberikan perhatiannya dalam bentuk jaminan sosial sebagai suatu pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan dalam bidang keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja karyawan. Jaminan sosial merupakan pembayaran yang diterima oleh buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya (Soepomo,1994:136).

Jaminan sosial dapat dikatakan sebagai suatu bentuk imbalan atau pemberian kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:120).

Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kepada karyawan, kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang mengalami tingkat kecelakaan yang tinggi. Program ini dapat dilakukan antara lain dengan penyediaan dokter dan klinik kesehatan perusahaan, pengaturan tempat kerja yang sehat dan aman, pelaksanaan kegiatan-kegiatan pencegahan, ataupun penyediaan alat-alat pengamanan.

Bagi bangsa Indonesia yang berfalsafah Pancasila, kesejahteraan sosial merupakan prioritas terbesar dalam arah akhir suatu tujuan pembangunan. Di dalam GBHN disebutkan bahwa hakekatnya pembangunan adalah membangun manusia seutuhnya, yaitu manusia yang cukup kebutuhan lahir dan batin.

Tenaga kerja sebagai salah satu sumber potensi dan penghasilan, pendapatan nasional harus selalu berjuang untuk hidup layak, berjuang untuk upah yang pasti, upah yang cukup dan jaminan sosial yang memadai. Tenaga kerja adalah buruh, karyawan, pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan dengan harapan mendapatkan suatu imbalan (Nitisemito, 1996:11).

Dengan memperbaiki dan meningkatkan jaminan sosial merupakan bagian terpenting dari usaha pemerintah, disamping upah yang cukup dan syarat kerja yang manusiawi. Perjuangan jaminan sosial masing-masing tidak lepas dari usaha perbaikan upah, karena berada dalam satu sisi yang sama. Jaminan sosial merupakan bagian dari kesejahteraan kaum tenaga kerja untuk menjamin penghidupan yang layak dan yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Sering orang mencampuradukan pengertian upah dan jaminan sosial, padahal sebenarnya antara upah dan jaminan sosial merupakan pengertian yang berbeda. Upah menyangkut pendapatan tenaga kerja yang merupakan balas jasa langsung atas pemakaian tenaga dan pikirannya dalam suatu proses produksi maupun pelayanan jasa. Upah bagi setiap karyawan yang menerimanya berfungsi sebagai jaminan

kelangsungan bagi kehidupannya. Sedangkan jaminan sosial merupakan bagian dari kesejahteraan tenaga kerja yang diterima sebagai tambahan dari upah (Martoyo, 2000:130).

Seorang tenaga kerja akan menerima jaminan sosial apabila ia telah menerima upah secara pasti. Karena itu penerimaan upah secara minimum merupakan langkah pembuka bagi usaha peningkatan jaminan sosial.

Diharapkan melalui program Jamsostek pekerja akan merasa diayomi karena keselamatan dan kesejahteraannya diperhatikan yang berdampak positif berupa terpeliharanya motivasi, semangat dan dedikasi kerja yang tinggi. Namun masih banyak pimpinan perusahaan yang memandangnya sebagai beban. Diantara perusahaan itu apabila tidak dapat mengelak dari kewajiban ikut serta dalam Jamsostek, ada yang tidak melaporkan gaji atau upah pekerja sebagaimana sebenarnya untuk memperkecil dana yang harus disetorkan. Disamping itu ada pula yang hanya melaporkan sebagian saja para pekerjanya, dengan maksud yang sama. Akibat buruknya akan terjadi pada saat pekerja menuntut hak santunannya pada PT. Jamsostek, yang memberikan santunan tidak sesuai dengan harapan pekerja yang bersangkutan. Sedangkan sebenarnya yang dibayarkan sudah sesuai dengan ketentuan dan setoran dari perusahaan. Sehubungan dengan itu seharusnya para pengusaha tidak perlu merasakan keikutsertaannya dalam Jamsostek sebagai suatu beban, tetapi justru sebagai jaminan atas kesinambungan dan kemajuan bisnisnya, yang memerlukan para pekerja yang produktif (Nawawi, 1998:344).

Perusahaan berharap dengan pemberian upah dan jaminan sosial kepada karyawan, karyawan dalam melakukan pekerjaan akan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1996:160).

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa perusahaan akan berkembang maju apabila karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki oleh setiap individu yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka produksi akan meningkat dan akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Berkaitan dengan hal tersebut maka CV. Cahyo Nugroho Jati di Sukoharjo meskipun dalam proses produksinya menggunakan tenaga mesin tetapi dalam proses pengoperasiannya tentu saja ditangani oleh tenaga manusia. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian berupa upah dan jaminan sosial agar semangat kerja karyawan meningkat (Adisaputro, 1998:257).

Dengan demikian jelaslah bahwa faktor upah dan jaminan sosial sangat berperan dalam suatu perusahaan sesuai dengan salah satu tujuan pemberian kompensasi yaitu peningkatan semangat kerja karyawan yang dapat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan (Martoyo, 2000:138).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul:

”PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. CAHYO NUGROHO JATI DI SUKOHARJO”.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul, oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik peneliti hanya membatasi ruang lingkup permasalahan mengenai upah dan jaminan sosial dan hubungannya dengan peningkatan semangat kerja karyawan pada CV. Cahyo Nugroho Jati di Sukoharjo.

C. Perumusan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Namun peneliti hanya akan menggunakan upah dan jaminan sosial sebagai variabel. Dengan pemberian upah dan jaminan sosial diharapkan dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahyo Nugroho Jati di Sukoharjo?

2. Adakah pengaruh pemberian jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahyo Nugroho Jati di Sukoharjo?
3. Adakah pengaruh pemberian upah dan jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahyo Nugroho Jati di Sukoharjo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahyo Nugroho Jati di Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahyo Nugroho Jati di Sukoharjo
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahyo Nugroho Jati di Sukoharjo.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi pengetahuan secara teoritis dan secara praktis yang berkaitan dengan

bidang personalia, khususnya mengenai upah dan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Bagi perusahaan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang telah diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai upah dan jaminan sosial.
3. Bagi pihak lain, sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dimuat tentang : latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini diuraikan tentang definisi semangat kerja, indikator semangat kerja, definisi jaminan sosial, indikator jaminan sosial, definisi upah, indikator upah, pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap semangat kerja, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, penentuan obyek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik uji persyaratan analisis, teknik penyajian data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang gambaran umum perusahaan, hasil analisis data uji coba (try-out), hasil uji persyaratan analisis, penyajian data, uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, dan interpretasi.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab V ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan peneliti dan saran-saran yang perlu disampaikan.