

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja karyawan. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:9) mengemukakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Persaingan di dunia usaha juga dihadapi oleh perusahaan pada saat ini, hal ini dapat berdampak negatif bagi keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah merupakan permasalahan besar bagi perusahaan, karena dapat mengakibatkan kerugian apabila tidak di atasi dengan tepat. Hal ini merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan yang cukup kompleks adalah PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung merupakan salah satu perusahaan yang menjadi tempat penelitian penulis yang berlokasi di Jalan Simpangan Industri 12 – Arjuna Cicendo Bandung 40172, yang merupakan perusahaan gas industri yang didirikan pada tahun 1969 yang merupakan perusahaan gas industri pertama, dimana PT Aneka Gas Industri setiap tahunnya mengalami perkembangan atau pertumbuhan. PT Aneka Gas Industri memproduksi dan memasok gas industri untuk konsumen di Indonesia. PT Aneka Gas Industri menyediakan gas industri, termasuk oksigen, nitrogen, argon, acetylene, karbondioksida, hidrogen, es kering, nitrous oxide, helium, propana, dan refrigeran gas, dan gas anestesi, oksigen dan udara tekan, oksida nitrat, dan gas sterilisasi. Melayani berbagai industri, seperti karya logam, metalurgi, proses kimia dan petrokimia, elektronik dan listrik, medis dan farmasi, makan dan minuman, pengolahan air minum, pengolahan air limbah, agribisnis. PT Aneka Gas Industri untuk saat ini berkonsentrasi di pulau Jawa, khususnya di Jawa Barat. Salah satu pusat industri Jawa Barat yaitu Bandung. Kegiatan inti PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung adalah memproduksi dan memasarkan oksigen dan CO₂. Oksigen dan CO₂ merupakan penjualan terbesar di PT Aneka Gas Industri. Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan di PT Aneka Gas Industri adalah para tenaga profesional yang memiliki kompetensi khusus. PT Aneka Gas Industri selalu berupaya terus untuk meningkatkan efektifitas kerja para karyawannya melalui pembinaan sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan sehingga para karyawan tersebut memiliki kemampuan menangani berbagai permasalahan baru yang muncul dalam dunia kerja. Akan

tetapi pada kenyataannya efektifitas kerja karyawan mengalami penurunan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Target dan Realisasi Produksi
PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung
Tahun 2013

Bulan	TARGET	REALISASI	PERSENTASE REALISASI
JANUARI	6.200 Tabung	6.200 Tabung	100 %
FEBRUARI	6.200 Tabung	6.300 Tabung	101.6 %
MARET	6.200 Tabung	5.700 Tabung	91.9 %
APRIL	6.200 Tabung	6.200 Tabung	100 %
MEI	6.200 Tabung	6.000 Tabung	96.7 %
JUNI	6.200 Tabung	6.700 Tabung	108 %
JULI	6.200 Tabung	5.100 Tabung	82 %
AGUSTUS	6.200 Tabung	6.000 Tabung	96.7%
SEPTEMBER	6.200 Tabung	5.800Tabung	93.5 %
OKTOBER	6.200 Tabung	5.500 Tabung	88.7 %
NOVEMBER	6.200 Tabung	5.000 Tabung	80.6 %
DESEMBER	6.200 Tabung	4.600 Tabung	74.1 %

Sumber: Staf SDM PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi produksi PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung seringkali tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi yang paling buruk yaitu terjadi pada bulan Agustus sampai dengan bulan Desember. Di mana realisasi setiap bulannya mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu. Tidak tercapainya target produksi PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2009:260) mengemukakan beberapa kata kunci mengenai pengertian kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pekerja, proses atau organisasi
3. Terbuka secara konkrit
4. Dapat diukur

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki proses pada sebuah organisasi atau perusahaan. Pengukuran kinerja tentu harus berdasarkan ukuran serta apa yang telah ditentukan perusahaan karena tanpa pengukuran yang pasti, kinerja tidak akan dapat terlihat. Salah satu perusahaan yang menggunakan penilaian kinerja ialah PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung adalah suatu perusahaan di Indonesia yang memasok dan memproduksi gas industri. PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung menggunakan Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI) untuk penilaian individu karyawan. Hal ini dilakukan sebagai upaya pemberian umpan balik terhadap pekerjaan karyawan setiap tiga bulan sekali.

Penilaian yang dilakukan pada PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung menunjukkan terjadinya penurunan hasil nilai kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada tabel mengenai nilai kinerja karyawan yang telah didapatkan selama tiga tahun terakhir. Penerapan SMKI pada PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung ini baru terjadi pada tahun 2011.

Tabel 1. 2
Hasil Nilai SMKI
PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung Periode 2011-2013

Tahun	Triwulan	Nilai Optimal	Perolehan Nilai	Keterangan (%)
2011	I	3000	1872	-
	II	3000	2174	Naik 1,06
	III	3000	2215	Naik 1,01
	IV	3000	2456	Naik 1,05
2012	I	3000	2550	Naik 1,02
	II	3000	2450	Turun 0,98
	III	3000	2121	Turun 0,94
	IV	3000	2199	Naik 1,02
2013	I	3000	2163	Turun 0,99
	II	3000	2079	Turun 0,98
	III	3000	2083	Turun 1,00
	IV	3000	1999	Turun 0,98

Sumber: Staf SDM PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung

Tabel 1.2 menunjukkan perolehan nilai yang didapat masih belum mencapai nilai optimal. Perolehan nilai kinerja menunjukkan pada tahun 2011, kinerja karyawan mengalami kenaikan sampai dengan tahun 2012 triwulan pertama. Kenaikan dari triwulan pertama 2011 sampai dengan triwulan pertama 2012 berturut-turut adalah 1,06%, 1,01%, 1,05% dan 1,02%. Namun, pada tahun 2012 terjadi penurunan nilai yang diperoleh pada triwulan kedua sebanyak 0,98% dan penurunan pada triwulan ketiga sebanyak 0,94%.

Perolehan nilai pada triwulan pertama tahun 2013 terus mengalami penurunan hingga triwulan keempat tahun 2013, yakni sebanyak 0,99% pada

triwulan pertama, penurunan 0,98% pada triwulan kedua, 1% penurunan pada triwulan ketiga dan penurunan sebanyak 0,98% pada triwulan keempat.

Tabel 1.2 di menunjukkan perolehan nilai yang didapatkan mengalami penurunan pada dua tahun terakhir, dan terutama pada tahun 2013 mengalami penurunan dari triwulan pertama hingga triwulan keempat. Selain Tabel 1.2 di atas, permasalahan dalam menurunnya kinerja ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah karyawan yang mengalami penurunan nilai seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 3
Perkembangan Nilai Sistem Kinerja Individual (SMKI)
PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung

Tahun	Naik	Ket (%)	Tetap	Ket (%)	Turun	Ket (%)
2011	7	-	8	-	9	-
2012	13	Naik 1,86	10	Naik 1,25	11	Naik 1,22
2013	8	Turun 0,61	4	Turun 0,40	10	Turun 0,91
Rata-rata	28		22		66	

Sumber: Staf SDM PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung

Tabel 1.3 menunjukkan perkembangan nilai kinerja yang diperoleh karyawan mengalami fluktuatif. Namun Tabel 1.3 di atas menunjukkan karyawan yang mengalami penurunan lebih mendominasi dibandingkan karyawan yang mengalami kenaikan nilai atau nilai yang tetap. Pada tahun 2012 terjadi kenaikan perolehan nilai baik nilai itu naik, tetap ataupun turun. Tahun 2011 merupakan tahun pertama penerapan nilai SMKI di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

Perkembangan nilai pada PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung menunjukkan penurunan kinerja yang diperoleh karyawan. Sedangkan mengenai perolehan nilai yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kategori nilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung

Tahun	Kurang (≤60)	Ket (%)	Cukup (61-79)	Ket (%)	Baik (80-89)	Ket (%)	Sangat Baik (90-100)	Ket (%)
2011	4	-	2	-	12	-	10	-
2012	7	Naik 1,7	1	Turun 0,6	6	Turun 0,4	12	Naik 1,2
2013	13	Naik 1,8	1	Tetap 1,0	5	Turun 0,9	9	Turun 0,7
Rata-rata	25		5		23		31	

Sumber: Staf SDM PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung

Tabel 1.4 di atas mengenai kategori nilai karyawan menunjukkan, karyawan dengan kategori sangat baik atau mendapatkan nilai 90-100 mengalami kenaikan pada tahun 2011 sebanyak 1,2% namun mengalami penurunan 0,7% pada tahun 2013. Nilai 80-89 atau dengan kategori baik terus mengalami penurunan nilai dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 yakni sebanyak 0,4% dari tahun 2011 sampai 2012, dan 0,9% penurunan pada tahun 2013. Nilai dengan kategori cukup dengan nilai 61-79 mengalami penurunan 0,6% pada tahun 2011 sampai 2012, dan tidak naik ataupun turun atau 1,0%. Sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori kurang atau ≤ 60 mengalami kenaikan pada tahun 2012 sebanyak 1,7% dan kembali naik pada tahun 2013 sebesar 1,8%.

Hal ini perlu dikaji karena sering muncul fenomena baru dalam masalah rendahnya kinerja karyawan untuk bekerja. Dampak dari keadaan di atas berpengaruh terhadap kehadiran dan kedisiplinan karyawan. Berikut merupakan hasil pra-penelitian mengenai presentase kehadiran dan ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1. 5
Data Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan
PT Aneka Gas Cabang Bandung
Tahun 2010-2012

BULAN	Jumlah Karyawan	TAHUN								
		2010			2011			2012		
		Sakit	Izin	Tanpa Alasan	Sakit	Izin	Tanpa Alasan	Sakit	Izin	Tanpa Alasan
Januari	31	-	-	1	1	1	-	2	-	-
Februari	31	1	1	-	-	-	-	-	2	1
Maret	31	-	-	1	-	2	-	2	2	-
April	31	-	1	-	2	-	-	-	-	-
Mei	31	-	3	-	-	-	-	-	-	-
Juni	31	1	-	1	2	1	-	1	-	2
Juli	31	-	2	-	1	-	-	-	-	-
Agustus	31	1	-	-	-	-	2	-	-	1
September	31	-	2	-	1	-	1	-	1	-
Oktober	31	-	-	1	-	-	-	-	-	-
November	31	2	-	-	-	-	-	-	1	-
Desember	31	-	-	2	-	-	-	-	-	-
Jumlah Ketidakhadiran		5	9	6	7	6	3	5	6	4
Persentase Ketidakhadiran		16,12 %	29,03 %	19,35 %	22,58 %	19,35 %	9,67 %	16,12 %	19,35 %	12,90 %

Sumber : PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan di PT Aneka Gas masih belum mencapai tingkat kehadiran maksimal, dimana tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan masih di batas 10 %. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa tingkat kehadiran bisa berimplikasi pada kinerja.

Perusahaan hendaknya memikirkan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena hal ini akan memberikan suatu perkembangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya pada suatu lingkungan bisnis. Dalam hal ini juga perusahaan harus berupaya untuk membangkitkan

kinerja karyawan dan berusaha agar para karyawan bisa bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya dan juga dengan atasan. Salah satu masalah yang menyebabkan kinerja perusahaan menurun dan tidak mencapai target yaitu berasal dari karyawan itu sendiri yang kurang optimal dalam bekerja diantaranya perilaku karyawan yang sering bolos dan pulang lebih awal dari jam kerja. Penurunan kinerja karyawan ini muncul dari ketidakpuasan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Peran dari fungsi SDM dalam perusahaan dituntut untuk bisa mendukung dan mendorong kemajuan karyawan, fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu mengetahui dan mampu memotivasi karyawannya agar bias memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan program jaminan sosial tenaga kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada karyawan. Peran karyawan untuk meningkatkan kinerjanya itu disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, maka dari itu karyawan perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan mapun keterampilannya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Program jaminan sosial tenaga kerja adalah program wajib yang diberikan pemerintah untuk memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga, sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil sehat dan produktif.

Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia diselenggarakan oleh PT Astek (persero) yang meliputi program jaminan kesecelakaan kerja, hari tua dan kematian. Program tersebut baru beroperasi tahun 1978, pemerintah telah mengembangkan program dengan pemeliharaan kesehatan, pension dan jaminan pesangon, kemudian pada tahun 1993 berdasarkan peraturan pemerintah no 36 tahun 1995 pemerintah menunjuk PT Jamsostek (persero) sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Sentanoe Kertonegoro (1986:29) mengemukakan bahwa:

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Jaminan sosial tenaga kerja sangatlah penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dikemukakan oleh Iman Soepomo (1983: 138) tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

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.
4. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah.

Bedasarkan pemaparan tersebut terdapat salah satu point yaitu point satu yang menjelaskan bahwa perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik, maka dapat disimpulkan dengan diberikannya program jaminan sosial tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila program jaminan sosial tenaga kerja tidak terlaksana dengan baik maka semakin membuat kinerja karyawan semakin menurun dan pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Program jaminan sosial tenaga karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah program jaminan sosial tenaga kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan kegiatan yang melibatkan karyawan untuk memberikan ketenangan dan perasaan aman. Adanya program jaminan sosial tenaga kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan lebih tinggi akan dapat menjamin

kelangsungan hidup perusahaan. Untuk meningkatkan kinerjanya para karyawan pun disertai berbagai tantangan dan resiko, maka dari itu karyawan harus diberikan perlindungan, pemeliharaan Oleh karena itu, fokus masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dikaitkan dengan program jaminan sosial tenaga kerja di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah menjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang diberikan kepada karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?
2. Bagaimana tingkat kinerja yang dicapai karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?
3. Adakah pengaruh efektivitas program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan data dan informasi yang berhubungan sejauhmana pengaruh pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung. Adapun tujuan yang ingin di capai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran efektivitas program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?
2. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat kinerja yang dicapai karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?

3. Mengetahui tentang pengaruh positif program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat dalam memahami dan menerapkan manajemen sumber daya manusia, dan juga dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh program jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya terutama pengaruh dari program jaminan sosial tenaga kerja.