

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Jaminan Sosial

Sejarah terbentuknya Jaminan Sosial yaitu berawal dari sebelum masa kemerdekaan, pemerintah Hindia Belanda mengikutsertakan pegawai pribumi yang bekerja pada lembaga Hindia Belanda dalam dua buah program yaitu jaminan pensiun (1926) dan jaminan kesehatan (1934). Kemudian setelah proklamasi, Pemerintah Pusat (Orde Lama) membangun tiga buah program jaminan sosial (1947), yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua. Kemudian Pemerintah menyelenggarakan jaminan pensiun (1956). Pemerintah Orde Baru menetapkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Usaha Milik Negara (1992). Berdasarkan UU No 24 tahun 2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terbagi menjadi dua, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dengan mentransformasikan PT Askes dan PT Jamsostek, dari perusahaan BUMN menjadi badan hukum yang bersifat publik dan nirlaba.

2.1.1.1 Pengertian Jaminan Sosial

Menurut Peraturan Presiden No. 25 Tahun 2020 Tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, 2020, jaminan sosial adalah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Perlindungan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja dapat digunakan untuk melindungi dirinya dari risiko sakit karena faktor dari diri manusia sendiri, hingga akibat kecelakaan kerja. Jaminan sosial yang diberikan akibat kecelakaan kerja atau saat jam kerja yaitu Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Perlindungan ini diberikan dalam bentuk santunan berupa uang untuk menggantikan biaya yang hilang atau berkurang akibat sakit ataupun

kecelakaan kerja. Sedangkan jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja tanpa adanya faktor atau akibat dari pekerjaannya yaitu Jaminan Kesehatan atau yang biasa dikenal dengan JKN.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Program Jaminan Sosial

Sesuai Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, 2004, jenis-jenis program jaminan sebagai berikut:

1. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan sosial ketenagakerjaan memiliki lima program, yaitu:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Menurut Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian, 2015, Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan /atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kemudian dijelaskan lebih rinci pada pasal 25 tentang manfaat jaminan kecelakaan kerja, yaitu:

- 1) Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis;
- 2) Santunan berupa uang meliputi: santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja;
- 3) Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

Pada pasal 30 disebutkan pelayanan kesehatan pada kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dilakukan oleh fasilitas kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau

swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan sesuai perundang-undangan.

Santunan berupa uang bagi peserta penerima upah, dibayar terlebih dahulu oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara yang kemudian dimintakan penggantinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Bagi peserta bukan penerima upah, dibayar dulu oleh peserta selanjutnya dimintakan penggantinya kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Besaran iuran program JKK bagi Peserta Penerima Upah sesuai pasal 16 ayat 2 besaran iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah. Pasal 16 ayat 3 menyebutkan bahwa iuran JKK wajib dibayarkan oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara.

Besaran iuran program JKK bagi Peserta Bukan Penerima Upah dijelaskan pada pasal 20 ayat 1 bahwa iuran JKK bagi Peserta Bukan Penerima Upah didasarkan pada nilai nominal tertentu dari penghasilan peserta yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah.

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua merupakan jaminan pemberian sejumlah uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah dengan hasil pengembangannya. Manfaat ini dapat diberikan sekaligus maupun secara berkala. Sesuai (Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, 2015) pasal 1 bahwa manfaat akan diperoleh pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Disebutkan pada Pasal 23 apabila peserta meninggal dunia, maka manfaat JHT diberikan kepada ahli waris yang sah.

Besaran iuran yang dijelaskan pada pasal 16 bagi Peserta Penerima Upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% dari upah dengan ketentuan:

- 1) 2% ditanggung oleh pekerja; dan
- 2) 3,7% ditanggung oleh pemberi kerja.

Besaran iuran yang dijelaskan pada pasal 18 bagi Peserta Bukan Penerima Upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan peserta yang ditetapkan dalam daftar yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah.

c. Jaminan Pensiun (JP)

Sesuai dengan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), 2011 pasal 6 ayat (2) BPJS Ketenagakerjaan diamanatkan untuk menyelenggarakan program jaminan pensiun. Dikutip dari *website* resmi BPJS Ketenagakerjaan (2021), jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan sejumlah uang setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Manfaat program Jaminan Pensiun meliputi:

- 1) Manfaat Pensiun Hari Tua
- 2) Manfaat Pensiun Cacat
- 3) Manfaat Pensiun Janda/ Duda
- 4) Manfaat Pensiun Anak
- 5) Manfaat Pensiun Orang Tua
- 6) Manfaat Lumpsum

Besaran iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3% yang terdiri dari 2% dari pemberi kerja dan 1% dari pekerja. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.

d. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan kematian merupakan program jaminan pemberian sejumlah uang tunai kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia saat kepesertaan aktif bukan akibat kecelakaan kerja. Dengan memberikan manfaat:

- 1) Santunan sekaligus sebesar Rp.20.000.000,00
- 2) Santunan berkala selama 24 bulan sebesar Rp.12.000.000,00
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,00
- 4) Total manfaat keseluruhan manfaat jaminan kematian sebesar Rp. 42.000.000,00
- 5) Santunan beasiswa

Besaran iuran Peserta Penerima Upah sebesar 0,3% dari upah yang dilaporkan, dan Peserta Bukan Penerima Upah sebesar Rp. 6.800,00

e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) menurut *website* resmi BPJS Ketenagakerjaan (2021) merupakan jaminan yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan diberikan tiga manfaat yaitu manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

1) Manfaat uang tunai

Manfaat uang tunai yang diberikan kepada peserta paling lama selama enam bulan setelah pekerja di PHK dengan manfaat:

- a) $45\% \times$ upah (tiga bulan pertama), dan
- b) $25\% \times$ upah (tiga bulan kedua)

Upah yang digunakan perhitungan merupakan upah terakhir yang dilaporkan dengan maksimal upah sebesar Rp. 5.000.000,00.

2) Akses informasi pasar kerja

- a) Diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan/atau;
- b) Bimbingan jabatan dalam bentuk asesmen atau penilaian diri dan konseling karir
- 3) Pelatihan kerja

Pelatihan kerja berbasis kerja. Pelatihan kerja dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan. (dapat diselenggarakan secara daring atau luring).

Peserta yang berhak menerima manfaat JKP yaitu sebagai berikut:

- a) WNI
- b) Belum mencapai usia 54 tahun
- c) Pekerja pada PK/BU Skala Usaha Menengah dan Besar yang sudah mengikuti empat program (JKK, JKM, JHT, dan JP)
- d) Pekerja pada PK/BU Skala Kecil dan Mikro dengan minimal mengikuti tiga program (JKK, JKM, dan JHT)
- e) Terdaftar sebagai PPU pada Badan Usaha Program JKN BPJS Kesehatan

2. Jaminan Kesehatan

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Untuk memenuhi kebutuhan dasarnya seseorang tersebut akan melakukan berbagai macam cara. Salah satu cara seseorang untuk tetap terlindungi dari banyaknya penyakit yang ada yaitu dengan mengikuti program Asuransi Kesehatan. Program Asuransi Kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah sebagai pemenuhan dasar manusia yaitu JKN KIS. Menurut (Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, 2013), Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Sesuai dengan (Peraturan Presiden No. 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan

Kesehatan, 2016), Manfaat yang didapatkan oleh peserta JKN KIS adalah:

- a. Manfaat Jaminan Kesehatan terdiri atas Manfaat medis dan Manfaat non medis (manfaat akomodasi dan ambulans)
- b. Peserta JKN akan mendapatkan Manfaat pelayanan promotif dan preventif yang meliputi pelayanan:
 - 1) Penyuluhan kesehatan perorangan
Meliputi paling sedikit penyuluhan mengenai pengelolaan faktor risiko penyakit dan perilaku hidup bersih dan sehat.
 - 2) Imunisasi rutin
Meliputi pemberian jenis imunisasi rutin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - 3) Keluarga berencana
Meliputi konseling, kontrasepsi dasar, vasektomi dan tubektomi bekerjasama dengan lembaga yang membidangi keluarga berencana.
 - 4) Skrining kesehatan
Diberikan secara selektif yang ditujukan untuk mendeteksi risiko penyakit tertentu.

Program JKN KIS ini berfungsi untuk memberikan manfaat jaminan kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia. Salah satu tujuannya yaitu agar masyarakat Indonesia dapat hidup sehat, produktif dan sejahtera. Lambat laun dengan adanya peningkatan kesehatan bagi masyarakat Indonesia maka akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara Indonesia.

a. Jenis Kepesertaan JKN

Sesuai dengan (Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan, 2018) kepesertaan JKN dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu Peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) dan Peserta Bukan Penerima Bantuan Iuran (Non-PBI).

- 1) Peserta PBI (Perpres No 101 Th 2011)

Peserta PBI meliputi orang yang tergolong fakir miskin dan tidak mampu.

2) Peserta Non-PBI

Peserta Non-PBI yang dimaksud merupakan peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas (sesuai Perpres No. 12 Tahun 2013):

- a) PPU dan anggota keluarganya, terdiri atas:
 - (1) Pegawai Negeri Sipil;
 - (2) Anggota TNI;
 - (3) Anggota Polri;
 - (4) Pejabat Negara;
 - (5) Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri;
 - (6) Pegawai swasta; dan
 - (7) Pekerja yang tidak termasuk huruf a sampai dengan huruf f yang menerima Upah.
- b) PBPU dan anggota keluarganya, terdiri atas pekerja diluar hubungan kerja dan pekerja mandiri
- c) Bukan Pekerja dan anggota keluarganya, terdiri atas:
 - (1) Investor;
 - (2) Pemberi Kerja;
 - (3) Penerima pension;
 - (4) Veteran;
 - (5) Perintis kemerdekaan;
 - (6) Bukan Pekerja yang tidak termasuk huruf a sampai dengan huruf e yang mampu membayar iuran.

b. Besaran Iuran

Menurut (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Jaminan Kesehatan, 2020) besaran iuran yang harus dibayar oleh peserta adalah sebagai berikut:

- 1) Peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan iuran dibayarkan oleh pemerintah.

- 2) Iuran bagi Peserta Pekerja Penerima Upah (PPU) yang bekerja pada Lembaga Pemerintahan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, anggota TNI, anggota Polri, pejabat negara, dan pegawai pemerintah non pegawai negeri dan yang bekerja di BUMN, BUMD dan Swasta sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan dengan ketentuan: 4% (empat persen) dibayar oleh pemberi kerja dan 1% (satu persen) dibayar oleh peserta.
- 3) Iuran bagi kerabat lain dari pekerja penerima upah (seperti saudara kandung/ipar, asisten rumah tangga, dll); peserta pekerja bukan penerima upah serta iuran peserta bukan pekerja adalah sebesar:
 - a) Sebesar Rp. 42.000,00 (empat puluh dua ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas III.
 - (1) Khusus untuk kelas III, bulan Juli - Desember 2020, peserta membayar iuran sebesar Rp. 25.500,00. Sisanya sebesar Rp 16.500,00 akan dibayar oleh pemerintah sebagai bantuan iuran.
 - (2) Per 1 Januari 2021, iuran peserta kelas III yaitu sebesar Rp 35.000,00, sementara pemerintah tetap memberikan bantuan iuran sebesar Rp 7.000,00.
 - b) Sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas II.
 - c) Sebesar Rp. 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas I.

2.1.1.3 Kebijakan Jaminan Sosial

Dijelaskan pada hasil dari sebuah penelitian yang berjudul “Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan”, perlu

mempertimbangkan beberapa aspek untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat yakni:

1. Perlunya peningkatan sosialisasi/ penyuluhan jamsostek khususnya pada pekerja informal
2. Penertiban terhadap pungutan diluar pajak yang dapat menimbulkan beban berlebihan (*tax burden*) bagi pekerja
3. Peningkatan jumlah, kemampuan dan kualitas petugas BPJS Ketenagakerjaan agar menjadi kompeten dan profesional
4. Peningkatan motivasi dan komitmen BPJS Ketenagakerjaan sebagai pengelola dana
5. Pemberian intensif kepada sektor informal untuk mendorong pertumbuhan usahanya melalui pelatihan-pelatihan, bantuan sarana dan prasarana, modal bergulir dan lain-lain
6. Perlu dilakukan evaluasi dan sinkronisasi peraturan/SOP untuk disesuaikan dengan perkembangan perekonomian.

Berdasarkan hasil simpulan yang disebutkan pada penelitian ini, peran serta tenaga kerja sektor informal atau tenaga kerja mandiri semakin meningkat dengan berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional. (Adillah, n.d.). Seperti yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, Sesuai Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, 2004 bahwa kepesertaan program jaminan sosial bersifat wajib bagi seluruh penduduk Indonesia, bahkan pemberi kerja atau yang biasa disebut dengan Badan Usaha pun wajib menjadi peserta dalam jaminan sosial ini.

Untuk menindaklanjuti hal tersebut, maka dibuat Inpres Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, n.d. dengan mewajibkan UMKM untuk menjadi peserta Jamsostek. Program Jaminan Sosial Ini bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

2.1.2. Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan. Apabila produktivitas karyawan meningkat, maka secara otomatis produk yang dihasilkan pun semakin meningkat. Pada masa sekarang ini setiap perusahaan semakin berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas karyawan agar tetap dapat bertahan ditengah persaingan ketat. Sesuai dengan pendapat Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (productivity) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output) (Hikmawati, n.d.). Kemampuan juga akan ditentukan oleh kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

Produksi atau produktivitas merupakan dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Menurut Edyun (2012) Produksi merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut (Ariani, 2020). Pencapaian tingkat produksi sangat dibutuhkan untuk mengukur produktivitas kerja. Menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003 8.5) secara matematis pengukuran produktivitas dapat dituliskan sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

P= Produktivitas

O= Output (keluaran/hasil)

I= Input (masukan)

Menurut Hasibuan (2010) mengungkapkan secara lebih sederhana bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung (Kartikasari & Cherny, 2017). Apabila karyawan dapat memanfaatkan sumber yang digunakan untuk produksi secara hemat

dan efisien tetapi dapat menghasilkan produk dengan jumlah yang sama atau lebih banyak maka dapat dikatakan karyawan memiliki kemampuan dan produktivitas yang baik.

Menurut J. Ravianto (1988:12) produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

1. Dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
3. Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak (Purnama, 2008)

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas, membutuhkan faktor-faktor pendukung yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Komarudin berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti: tingkat pendidikan dan latihan, pendapatan dan jaminan sosial, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijakan pemerintah (Senen, 2008)

1. Menurut Muchdarsyah dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007:227 (Aditya, 2015) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: Tenaga kerja
Tenaga kerja yang berpengaruh pada produktivitas yaitu tenaga kerja yang lebih sehat, berpendidikan, dan giat.
2. Seni serta ilmu manajemen
Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas
3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah dan secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat sebelumnya, menurut pendapat Anoraga (1992) ada sepuluh faktor yang membuat karyawan ingin meningkatkan produktivitas kerjanya yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik

Seseorang akan merasa senang dan nyaman apabila melakukan suatu hal yang diminati dan menarik bagi dirinya. Dengan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dari seseorang tersebut biasanya akan menimbulkan hasil yang memuaskan. Demikian pula dengan seorang pemberi kerja sebaiknya memberikan tugas kepada seseorang yang memang benar-benar merasa tertarik dan minat dengan tugas tersebut agar memperoleh hasil yang memuaskan dan menguntungkan perusahaan.

2. Upah yang baik

Pada dasarnya tujuan seseorang bekerja adalah mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dengan terpenuhinya upah yang diinginkan maka akan timbul semangat kerja yang tinggi bagi seorang karyawan, selain itu karyawan akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Keamanan dan perlindungan

Saat bekerja karyawan sangat membutuhkan keamanan dan perlindungan atas dirinya. Seorang akan merasa terlindungi apabila terdapat jaminan atas keselamatan pekerjaannya, dengan demikian karyawan tidak akan merasa ragu dan khawatir atas pekerjaan yang dilakukannya.

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud dengan penghayatan atas maksud dan makna pekerjaannya yaitu seorang karyawan tahu apa maksud dan tujuan pekerjaan yang dilakukannya, mengerti pentingnya pekerjaan tersebut bagi kehidupannya, maka karyawan akan selalu meningkatkan produktivitasnya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap segala pihak tidak hanya karyawan, pimpinan pun akan merasa baik.

6. Promosi yang terus berkembang

Setiap karyawan akan merasa bangga apabila perusahaan tempatnya bekerja akan mengalami perkembangan. Dengan demikian, secara tidak langsung karyawan membawa perusahaan ke level yang lebih tinggi. Oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan promosi karyawan agar lebih semangat dan lebih produktif.

7. Merasa terlibat dalam setiap organisasi

Karyawan lebih merasa bangga apabila dilibatkan dalam sebuah organisasi, karena karyawan akan merasa dibutuhkan dan hal tersebut dapat mendorong produktivitas.

8. Pengertian dan memahami persoalan diri

Pimpinan yang bijaksana akan memperhatikan kepribadian karyawannya, dengan demikian karyawan akan merasa lebih diperhatikan dan dapat menambah semangat kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas

9. Kesetiaan pemimpin pada karyawan

Seorang pimpinan yang setia terhadap karyawannya akan mendapat nilai lebih dan membuat karyawan merasa ingin lebih meningkatkan produktivitas kerjanya

10. Disiplin kerja yang keras

Sebagai seorang karyawan harus memiliki rasa disiplin agar bisa mengejar target yang ditentukan perusahaan (Istiqomah, 2016).

2.1.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk melakukan pengukuran produktivitas kerja karyawan, maka diperlukan indikator-indikator sebagai berikut:

Menurut Henry Simamora (2004:612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Saputra, 2014).

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan;
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2.1.2.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan perlu melakukan pengukuran terhadap produktivitas kerja karyawannya agar dapat mengetahui kondisi produksi pabriknya, apakah telah sesuai dengan targetnya atau belum. Beberapa manfaat pengukuran produktivitas kerja menurut Setiyawan, 2008 dalam sebuah perusahaan, antara lain:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber daya itu dan suatu perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek atau panjang.

2. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
3. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan data ditetapkan berdasarkan dengan produktivitas antara tingkat produktivitas yang direncanakan dengan produktivitas yang diukur (produktivitas actua)
4. Dapat membangun tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam suatu industri
5. Nilai produktivitas berguna untuk merencanakan keuntungan dari perusahaan itu dan mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan yang dilakukan
6. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus
7. Pengukuran produktivitas terus menerus dapat bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan motivasi perkembangan produktivitas perusahaan seterusnya (Setiawan, 2008)

2.1.2.4 Ciri-ciri karyawan yang produktif

Menurut Ranftl dalam Timpe (Sembiring,2016) menyebutkan ciri-ciri karyawan yang produktif sebagai berikut:

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
Kualifikasi merupakan hal mendasar, Karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa adanya kualifikasi yang benar.
2. Bermotivasi tinggi
Karyawan yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi akan memicu faktor kritis dalam bekerja.
3. Mempunyai orientasi pekerjaan positif
Sikap karyawan terhadap pekerjaan mempengaruhi kinerjanya, sikap positif terhadap pekerjaan akan menghasilkan hasil yang positif pula. dengan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan memicu produktivitas yang tinggi.
4. Dewasa

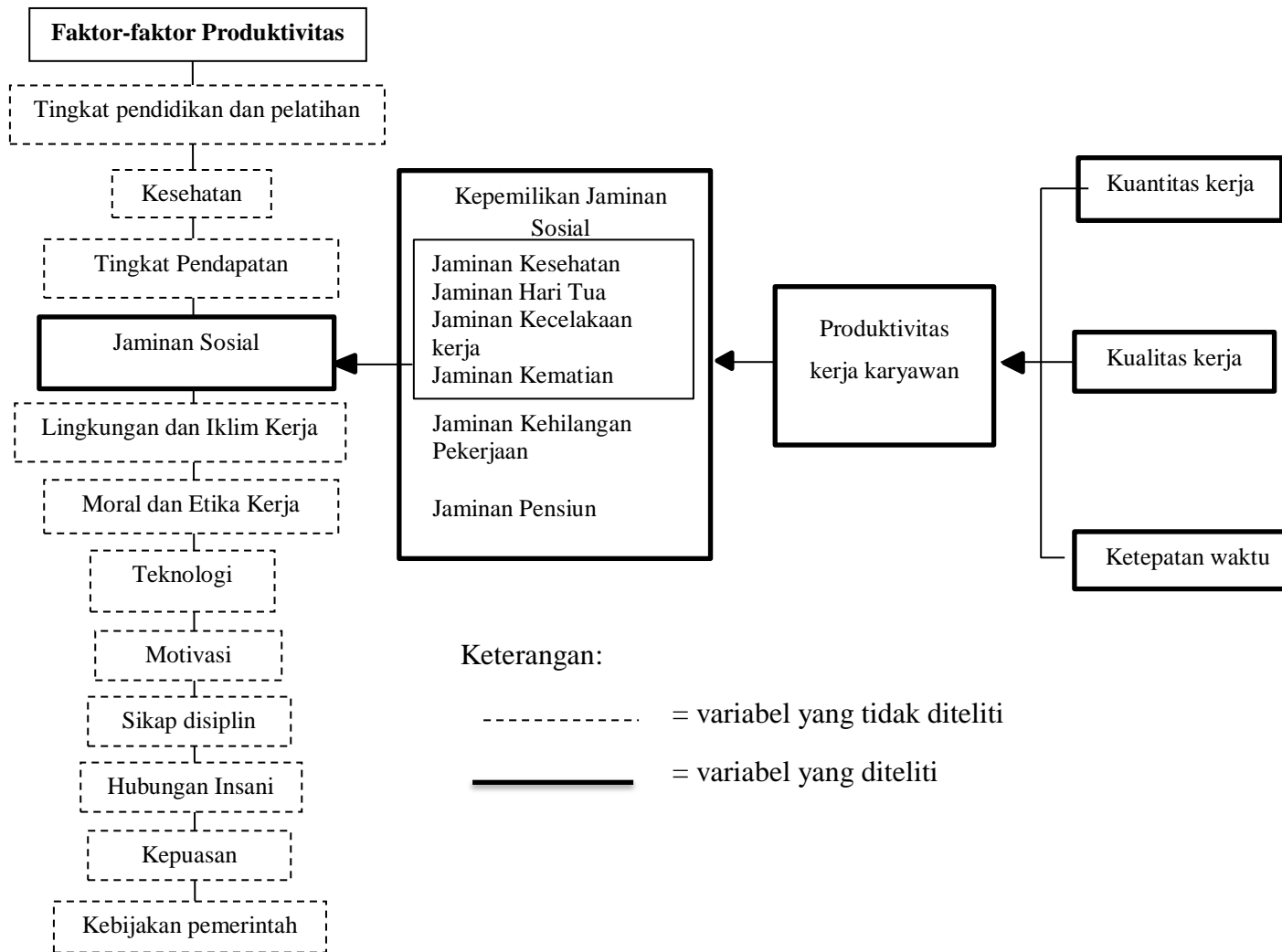
Karyawan yang memiliki pemikiran dewasa akan tetap konsisten terhadap pekerjaannya. Dapat membedakan urusan pribadi dan urusan pekerjaan, tidak melibatkan urusan pribadi saat bekerja.

5. Dapat bergaul dengan efektif

Karyawan yang lebih mudah bergaul merupakan karyawan yang memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan baik antar individu, dengan demikian akan menimbulkan suasana positif ditempat kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Bate'e, 2020).

2.2 Kerangka Konsep

Gambaran Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Tahu Yang Memiliki Jaminan Sosial



Gambar 2.1 Kerangka Konsep