



**ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KESEHATAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA  
PT. JAMSOSTEK (PERSERO)  
CABANG MAKASSAR**



PERPL. JAMSOSTEK	HASANUDDIN
Tgl. Terbit	22-9-2006
Asal Dari	Fale-Ekonomi
Banyaknya	1 (satu) ek
Harga	H
No. Inventaris	29/22-9-6
No. Klas	34242

**OLEH**

**ASMADI. S  
A21100043**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**



*SKRIPSI*

**ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KESEHATAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA  
PT. JAMSOSTEK (PERSERO)  
CABANG MAKASSAR**

**Diajukan Oleh**

**ASMADI. S**

**A21100043**

**Telah Disetujui Oleh :**

**Dosen Pembimbing**

**Pembimbing I**

**DRS. SUMARDI, MSI.**

Tanggal Persetujuan (....., ....., .....)

**Pembimbing II**

**JULIUS JILBERT, SE. MIT.**

Tanggal Persetujuan (....., ....., .....)

**ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KESEHATAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA  
PT. JAMSOSTEK (PERSERO)  
CABANG MAKASSAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh

ASMADI. S

A21100043

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 7 Agustus 2006  
Dan dinyatakan LULUS

**Dewan Penguji**

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Sumardi, M.Si	Ketua	1. 
2.	Julius Jilbert, SE., MIT	Sekretaris	2. 
3.	Prof. DR. H. Djabir Hamzah, MA	Anggota	3. 
4.	Dra. Tien Kartini, M.Si	Anggota	4. 
5.	Isnawati Osman, SE., M.Buss	Anggota	5. 


**Disetujui**

Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin  
Ketua,



DR. MUHAMMAD ALI, SE., MS.

Tim Penguji  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Unhas  
Ketua,



DRS. SUMARDI, M.Si.

## KATA PENGANTAR

Ungkapan dan rasa syukur yang tak terhingga penulis haturkan ke hadirat Ilahi yang telah memberikan hidayah dan kemudahan dalam menyelesaikan karya tulis ini. Sesungguhnya hanya kepada Allah SWT jualah tempat memohon petunjuk dan meminta pertolongan. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, nabi akhir zaman yang diutus untuk menyampaikan ajaran agama yang merupakan konsep kehidupan yang jelas dan tegas tanpa keraguan sedikitpun didalamnya, bagi orang-orang yang berpikir, seperti jelasnya perbedaan antara siang dan malam. Ajaran itu ditujukan untuk seluruh umat manusia dan seluruh alam sebagai manifestasi atau bentuk dari kasih sayang Allah SWT kepada makhluknya.

Karya tulis ini merupakan tugas akhir sebagai prasyarat dalam menyelesaikan studi untuk mencapai gelar S1, pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Kiranya karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya lingkup kajian yang terdapat di dalamnya yaitu mengenai analisis terhadap pengaruh tunjangan kesehatan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Jamsostek (Persero) Cab. Makassar.

Sengaja penulis mengambil landasan penulisan berdasarkan pada Al Qur-an dan Sunnah (ketetapan hukum) Rasulullah SAW, sebab kebenaran mutlak dari suatu pengkajian terhadap suatu masalah penelitian yang berasaskan ilmu

pengetahuan, sangat diperlukan, sedangkan sumber kebenaran mutlak itu hanya dari sang pencipta Allah SWT yang tertuang dalam Kitabullah (Al Qur-an) dan aplikasinya yang diajarkan melalui perantaraan Rasulullah SAW.

Kemudian, sekiranya terdapat kebenaran yang terungkap dalam karya tulis ini, maka semata-mata hal itu terjadi atas hidayah (petunjuk) dan karunia dari Allah SWT, dan sekiranya terdapat kesalahan dan kekurangan, maka penulis memohon maaf, karena itu tidak lain adalah kekeliruan yang bersumber dari diri penulis yang masih minim dalam berpengetahuan, sebagai Allah berfirman "*Tidaklah manusia diberikan pengetahuan melainkan hanya sedikit saja*".

Akhirnya, penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada pihak yang telah banyak berperan dalam membantu penyelesaian studi dan karya tulis dari penulis, yakni :

1. **Kedua Orangtua penulis**, yang telah mendidik dan memberikan dukungan moril maupun materil yang tak terhitung kepada anak-anaknya dalam menempuh pendidikan.
2. **Almamater Universitas Hasanuddin**, yang begitu memberi perhatian dan fasilitas pendidikan yang memadai bagi mahasiswanya. Khususnya **Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin**.
3. **Dosen Fakultas Ekonomi, Dosen fakultas lain** yang sempat membagi pengetahuannya terhadap penulis, dan **Pengajar** semasa penulis menimba ilmu di **SMUN 02 Tinggimoncong, SLTPN 04 Dawi-Dawi, SD ANTAM (Aneka Tambang) I Pomalaa**, serta pada **Taman Kanak-Kanak Pelambua**.

Yang telah sangat berjasa memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan tanpa mengharap pamrih.

4. Bapak Pembimbing I, **Drs. Sumardi, M.Si**, dan Bapak Pembimbing II, **Julius Jilbert, SE. MIT**, atas waktu dan bimbingan yang telah diberikan dengan sangat baik kepada penulis.
5. Pimpinan **PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar**, beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan berupa fasilitas dan kemudahan dalam proses penelitian penulis di perusahaan **PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar**, terkhusus kepada **Ibu Asiah, Bapak H. Budi Santoso, Bapak H. Ambo Tuwo, Bapak Adi Syamsul, dan lain-lain**.
6. Seluruh **sahabat** penulis semasa mengenyam pendidikan di fakultas ekonomi jurusan manajemen Universitas Hasanuddin, terkhusus **angkatan 2000, 2001, dan 2002** yang tak cukup ruang untuk disebutkan namanya satu-persatu.

Kepada semua pihak tersebut penulis haturkan doa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Taufik-Nya kepada kita sekalian dan memberikan balasan kepada pihak yang membantu penulis tersebut berupa kebaikan dan kesejahteraan yang berlimpah. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Walhamdulillah Rabbil 'Alamin  
Makassar, Agustus 2006 M  
Rajab 1426 H

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3

### BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Personalia .....	4
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pemeliharaan Tenaga Kerja .....	18
2.3 Pengertian Produktivitas.....	20
2.4 Kerangka Pikir .....	25
2.5 Hipotesis .....	25

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	26
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4 Metode Analisis .....	28



#### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

- 4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan ..... 31
- 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan dan Pembagian Tugas ..... 33

#### **BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

- 5.1 Analisis Pertumbuhan Jumlah Pegawai..... 38
- 5.2 Analisis Pemberian Tunjangan Kesehatan ..... 42
- 5.3 Analisis Produktivitas Pegawai..... 54
- 5.4 Analisis Pengaruh Tunjangan Kesehatan Terhadap  
Produktivitas Pegawai ..... 60

#### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

- 6.1 Kesimpulan ..... 64
- 6.2 Saran ..... 65

#### **DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Jumlah Pegawai Tahun 2001 - 2005.....	39
Tabel 5.2	Pertumbuhan Jumlah Pegawai Tahun 2001 - 2005.....	41
Tabel 5.3	Besarnya Tunjangan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Bagi Pegawai Tahun 2001 - 2005 .....	50
Tabel 5.4	Besarnya Perubahan Tunjangan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Bagi Pegawai Tahun 2001 - 2005 .....	52
Tabel 5.5	Nilai Rata-Rata Jumlah Tunjangan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Bagi Pegawai Tahun 2001 - 2005 .....	54
Tabel 5.6	Besarnya Perolehan Iuran Masuk Tahun 2001 - 2005.....	55
Tabel 5.7	Besarnya Produktivitas Pegawai Tahun 2001 - 2005 .....	56
Tabel 5.8	Besarnya Perubahan Produktivitas Pegawai Tahun 2001 - 2005 ...	58
Tabel 5.9	Besarnya Produktivitas Rata-Rata Pegawai Tahun 2001 - 2005 ....	60
Tabel 5.10	Regresi Linear Tunjangan Kesehatan Terhadap Produktivitas Pegawai Tahun 2001 - 2005 .....	61

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja adalah asset yang sangat berharga bagi perusahaan. Mereka dalam bekerja tidak hanya membutuhkan kompensasi (balas jasa) secara langsung dalam bentuk finansial, tetapi sebagai manusia yang memiliki kodrat bersifat lemah, maka diperlukan suatu jaminan yang lebih terhadap diri mereka.

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا ﴿٢٨﴾

*"Allah hendak memberi keringanan kepadamu, dan manusia dijadikan bersifat lemah" (An Nisaa' : 28)*

Oleh karena itu diperlukan suatu program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja dalam rangka mencapai peningkatan produktifitas perusahaan baik dari sudut kualitas maupun kuantitas.

Ironisnya, perkembangan dan pembangunan kesehatan serta teknologi kedokteran tidak mengakibatkan biaya pemeliharaan kesehatan semakin murah, justru sebaliknya malah semakin mahal, sehingga sulit dijangkau oleh tenaga kerja dalam pembiayaannya, ditambah lagi beban kerja dan persaingan usaha yang semakin deras, menuntut para pekerja agar lebih profesional dan bersungguh-sungguh dalam mengemban tugas atau amanah yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

*"Sesungguhnya kami telah mengemukakan amanah kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanah oleh manusia" (Al Ahzaab : 72)*

Dengan demikian telah diketahui bahwasanya begitu berat dan besar amanah (tanggung jawab) yang dibebankan kepada para pekerja. Hal ini tentunya akan berdampak langsung bagi intensitas kerja dan kontribusi terhadap perusahaan.

Untuk menanggulangi kendala mengenai semakin mahalnya biaya pemeliharaan kesehatan dan memberikan keringanan khususnya bagi tenaga kerja dan keluarganya pada perusahaan swasta dan BUMN, maka pemerintah melalui UU No.3 tahun 1992 telah mengatur penyelenggaraan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi tenaga kerja dan keluarganya dan PT. JAMSOSTEK ditunjuk sebagai badan pelaksana program tersebut melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 tahun 1995.

Dengan demikian pemberian tunjangan sangat diperlukan bagi para pekerja untuk kelangsungan kinerja yang optimal. Khususnya Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi pekerja, maka atas dasar itulah penulis memilih judul *"Analisis Pengaruh Tunjangan Kesehatan Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar"*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam mengkaji judul diatas maka permasalahan yang paling pokok adalah *"Seberapa besar tingkat pengaruh oleh pemberian tunjangan Jaminan*

*Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja ?”*

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk *mengetahui bentuk pelayanan kesehatan yang diberikan pada tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja*

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

- a. Perusahaan PT. Jamostek (Persero) Cabang Makassar, sebagai bahan referensi dalam mengkaji kebijakan perusahaan yang dilaksanakan
- b. Almamater, sebagai bahan tambahan referensi bacaan
- c. Khalayak umum, sebagai bahan bacaan untuk mengetahui perihal mengenai tunjangan kesehatan bagi tenaga kerja dan produktivitas perusahaan
- d. Pribadi penulis, sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Pengertian Manajemen Personalia

Manajemen personalia atau manajemen kepegawaian merupakan alih bahasa dari kata *personnel management*. Istilah lain yang seringkali dianggap mempunyai pengertian yang sama atau hampir sama dengan *personnel management* yaitu *manpower management* (manajemen sumber daya manusia), *personnel administration*, *labour management*, *industrial relations* dan sebagainya.

Manajemen personalia adalah manajemen yang meng-khususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Selain manajemen personalia kita kenal pengkhususan manajemen dalam bidang lain, misalnya manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen keuangan dan sebagainya. Meskipun demikian kalau kita perhatikan, personalia mempunyai hubungan yang sangat erat dibandingkan dengan yang lain. Misalnya, hal yang telah dijelaskan dalam manajemen dimasukkan pula dalam manajemen personalia, seperti pendelegasian wewenang, kepemimpinan, motivasi dan sebagainya.

ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَجُلًا فِيهِ شُرَكَاءُ مُتَشَاكِسُونَ وَرَجُلًا سَلَمًا لِرَجُلٍ هَلْ

يَسْتَوِيَانِ مَثَلًا الْحَمْدُ لِلَّهِ بَلْ أَكْثَرُهُمْ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٦١﴾

"Allah membuat perumpamaan (yaitu) seorang laki-laki (budak) yang dimiliki oleh beberapa orang yang berserikat yang dalam perselisihan dan seorang budak yang menjadi milik penuh dari seorang laki-laki (saja).



*Adakah kedua budak itu sama halnya ? Segala puji bagi Allah, tetapi kebanyakan mereka tidak mengetahui” (Az Zumar : 29)*

Jawaban dari pertanyaan yang muncul dalam ayat tersebut jelas bahwa keduanya tidaklah sama. Seorang yang merupakan bawahan dari satu orang atasan tentu akan lebih mudah menjalankan tugas yang diinstruksikan oleh seorang saja. Sementara seorang yang menjadi bawahan dari dua orang atasan atau lebih akan bingung untuk menjalankan tugas yang diberikan dari lebih satu orang atasan.

Hal ini jugalah yang menjadi prinsip tauhid dimana kita hanya menerima perintah dan larangan dari satu tuhan saja yaitu Tuhan Yang Maha Esa, sebab kalaiu saja sekiranya ada dua atau banyak tuhan maka tentu dunia ini akan binasa. Demikian pula dalam prinsip manajemen, Allah SWT memberikan perumpamaan yang sempurna. Seorang atau banyak bawahan tidak akan mampu menerima instruksi dari pemimpin yang berbeda-beda atau lebih dari satu.

Untuk itulah agar lebih jelas dalam memahami pengertian manajemen personalia terlebih dahulu kita harus mengetahui pengertian manajemen, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito ( 1996 : 11 ) yaitu :

*” Manajemen adalah sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain.”*

Hal ini berarti bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan tidak hanya dilakukan oleh satu orang, tetapi lebih. Oleh karena itu, makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, makin besar peranan manajemen.

Misalnya seseorang yang mempunyai lima batang pohon kelapa mungkin dapat melakukan pemetikan sendiri, tetapi bila pohon kelapanya sudah menjadi sepuluh ribu batang akan sulit melakukan sendiri sehingga memerlukan bantuan orang lain. Di sini aspek manajemen lebih menonjol daripada aspek teknis.

Sedangkan menurut Martoyo (1992 : 3) mengemukakan pengertian manajemen, sebagai berikut :

*" Manajemen diartikan bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawain (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) dan pengawasan (controlling). "*

Dengan "manajemen" dapat dipastikan adanya maksud untuk mencapai tujuan tertentu dari kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan untuk mencapainya di-perlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang kontinyu, dengan maksud agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efisien dan efektif .

Di atas telah dijelaskan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni sehingga untuk dapat melaksanakan manajemen yang baik seseorang harus mempunyai bakat kepemimpinan di samping pengetahuan tentang manajemen. Ini tidaklah berarti bahwa seseorang yang tidak mempunyai bakat kepemimpinan tidak akan mampu meningkatkan kepemimpinannya meskipun dalam batas-batas tertentu. Hal ini dapat saja kita misal-kan dengan seorang pelukis. Dengan bakat yang baik dan belajar teori melukis kemampuannya dapat ditingkatkan menjadi pelukis yang baik. Sebaliknya,

seseorang yang tidak berbakat mungkin dapat melukis dengan belajar, tetapi sulit untuk menjadi seorang pelukis yang baik.

Dari uraian di atas telah dikemukakan pengertian manajemen, selanjutnya lebih lanjut Nitisemito (1996 : 11), mengemukakan pengertian manajemen personalia sebagai berikut :

" Manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing dan controlling sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan."

Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sampai saat ini belum ada perusahaan atau instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa personalia. Ada kecenderungan, makin besar perusahaan atau instansi makin besar pula kebutuhan personalianya.

Menurut Notoatmodjo (1992 : 107) mengemukakan sebagai berikut :

" *Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi .* "

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, bahwa manajemen personalia terdiri atas beberapa unsur yaitu fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, fungsi-fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan.



Hal yang sama mengenai pengertian manajemen personalia, juga dikemukakan oleh Flippo (1996 : 5) bahwa :

*" Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan , organisasi dan masyarakat."*

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, dalam garis besarnya menegaskan bahwa manajemen personalia terdiri atas beberapa unsur yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengawasan

2. Fungsi-fungsi operasional adalah : a. Pengadaan b. Pengembangan c. Pemberian kompensasi d. Pengintegrasian e. Pemeliharaan.

Penjelasan ringkas dari definisi di atas, akan diuraikan secara singkat di bawah ini :

**a. Perencanaan (planning)**

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ  
لِغَدٍ وَّاَتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٧﴾

*"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan*

*bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Al Hasyr : 18)*

Para manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer personalia, perencanaan berarti penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan itu atau dengan perkataan lain, proses penentuan sasaran akan me-libatkan partisipasi aktif dan kesadaran penuh dari manajer personalia, dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.

#### b. Pengorganisasian

أَلَمْ نَجْعَلِ الْأَرْضَ مِهْدًا ﴿٦﴾ وَالْجِبَالَ أَوْتَادًا ﴿٧﴾ وَخَلَقْنَاكُمْ أَزْوَاجًا ﴿٨﴾ وَجَعَلْنَا دُونَكُمْ سُبَاتًا ﴿٩﴾ وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا ﴿١٠﴾ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾ وَبَنَيْنَا فَوْقَكُمْ سَبْعًا شِدَادًا ﴿١٢﴾ وَجَعَلْنَا سِرَاجًا وَهَاجًا ﴿١٣﴾ وَأَنْزَلْنَا مِنَ الْمُعْصِرَاتِ مَاءً ثَجَّاجًا ﴿١٤﴾ لِنُخْرِجَ بِهِ حَبًّا وَنَبَاتًا ﴿١٥﴾

*"Bukankah kami telah menjadikan bumi itu sebagai hamparan ?, dan gunung-gunung sebagai pasak ?, dan kami jadikan kamu berpasang-pasangan, dan kami jadikan tidurmu untuk istirahat, dan kami jadikan malam sebagai pakaian, dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan, dan kami bangun di atas kamu tujuh buah (langit) yang kokoh, dan kami jadikan pelita yang amat terang (matahari), dan kami turunkan dari awan air yang banyak tercurah, supaya kami tumbuhkan dengan air itu biji-bijian dan tumbuh-tumbuhan” (An Naba' : 6-15)*

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِي بِهِ؟ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ۗ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ ﴿٥٥﴾

*"Dan raja berkata, "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku" Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, raja berkata "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya di sisi kami", Yusuf berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan"(Yusuf : 44 - 45)*

Apabila serangkaian tindakan telah ditentukan, organisasi harus disusun untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi personalia tertentu akan membantu kearah tercapainya tujuan perusahaan, maka manajer personalia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik.

Hal ini ditempuh dengan menempatkan individu yang sesuai dengan kapabilitasnya atau kemampuan dan keahlian yang dimilikinya agar wewenang yang diberikan dapat dijalankan dengan baik seperti halnya pemberian rezeki yang tidak lain merupakan amanah oleh Allah SWT kepada hambanya agar digunakan sesuai pemanfaatannya pada jalan yang diridhainya pula. Sebab jika terjadi kesalahan dalam pengorganisasian atau penyusunan struktur dan penempatan personal akan menimbulkan disfungsi kinerja. Seperti dicontohkan pula dalam kisah Nabi Yusuf, dimana ia memiliki kemampuan untuk bersifat amanah dan mengatur keuangan negara maka ia ditempatkan pada posisi bendaharawan negara. Demikianlah Allah memberikan pengetahuan bagi manusia dari pelajaran umat terdahulu, semoga kita dapat mengambil hikmah yang besar daripadanya.

Dalam Sabdanya Rasulullah SAW mengemukakan wasiat kepada sahabat Abu Dzar r.a,

*"Hai Abu Dzar, kamu adalah orang yang lemah, sedangkan jabatan adalah amanah. Ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan pada hari kiamat, kecuali bagi orang yang mendapatkannya dengan benar dan menunaikan sebagaimana mestinya" [Riwayat Muslim]*

### c. Pengarahan

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَبْكَمُ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ  
وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاهُ أَيْنَمَا يُوَجِّههُ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ هَلْ يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ  
يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿٧٦﴾

*"Dan Allah membuat (pula) perumpamaan dua orang lelaki yang seorang bisu, tidak dapat berbuat sesuatu pun dan dia menjadi beban atas penanggungnya, kemana saja dia disuruh oleh penanggungnya itu, dia tidak dapat mendatangkan suatu kebajikan pun. Samakah orang itu dengan orang yang menyuruh berbuat keadilan, dan dia berada pula di atas jalan yang lurus?" (An Nahl :76)*

Kalau kita sudah mempunyai rencana dan sudah mempunyai organisasi, untuk melaksanakan rencana tersebut, maka sudah selayaknya kalau fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Pada definisi di atas, penulis menggunakan istilah pengarahan, tapi mungkin adapula yang menggunakan istilah lain seperti motivasi atau pemberian perintah. Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan mau bekerja sama secara efektif.



Pengarahan atau perintah yang berupa instruksi atau peringatan harus pula diberikan dengan baik dan juga mengandung kebaikan dan bersifat adil agar bawahan tidak ragu dalam melaksanakan dan secara sukarela menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Hal ini tentunya harus dibarengi dengan contoh yang baik oleh pemberi instruksi, dimana ia harus tetap berada diatas jalan yang lurus dan benar.

#### d. Pengawasan

وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ وَيَقُولُونَ يَا وَيْلَتَنَا  
مَا لِي هَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَوَجَدُوا مَا  
عَمِلُوا حَاضِرًا وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا ﴿٤٩﴾

*"Dan diletakkanlah kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang yang bersalah ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata, "Aduhai celaka kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak (pula) yang besar, melainkan ia mencatat semuanya, dan mereka dapati apa yang telah mereka kerjakan ada (tertulis). Dan Tuhan-mu tidak menganiaya seorang jua pun" (Al Kahfi : 49)*

Fungsi pengawasan yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila tidak terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat. Tanpa memandang besar kecilnya kesalahan yang dilakukan pekerja, semua harus dikoreksi dengan teliti agar terjadi evaluasi yang berkesinambungan dan tanpa cacat.

e. Pengadaan

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ حَتَّىٰ نَعْلَمَ الْمُجْتَهِدِينَ مِنكُمُ وَالصَّابِرِينَ وَتَبْلُوا  
أَخْبَارَكُمْ ﴿٣١﴾

*"Dan sesungguhnya kami akan benar-benar menguji kamu agar kami mengetahui orang-orang yang berjihad dan bersabar diantara kamu, dan agar kami menyatakan(baik-buruknya) hal ihwalmu" (Muhammad : 31)*

Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan perekrutannya, seleksi dan penempatannya. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaga kerja. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja. Hal ini dilakukan dengan menguji terlebih dahulu calon tenaga kerja yang akan direkrut untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki serta tabiatnya, sebab banyak seleksi yang dilakukan hanya sebatas menguji kemampuan belaka tanpa memperhatikan apakah calon tenaga kerja memiliki mental (tabiat) yang kurang baik atau tidak.

Oleh karena itu perusahaan hendaknya jangan menyalahkan siapapun ketika pekerja ada yang melakukan tindakan yang menyimpang, sebab seleksi yang dilakukan sifatnya tidak menyeluruh.

#### f. Pengembangan

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

*"Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri" (Ar Ra'd : 11)*

Sesudah karyawan diperoleh, sudah selayaknya kalau mereka dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Sebab tanpa memberikan tambahan wawasan lingkungan kerja mereka akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang ada pada mereka saja tanpa memberikan nilai tambah pada kemampuan mereka.

#### g. Kompensasi

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَةَ  
حَجَجٍ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتِ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي  
إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

*"Berkatalah dia (Syu'ayb), "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik" (Al Qashash : 27)*

**Nabi Muhammad SAW** bersabda,

*"Allah SWT berfirman, Tiga (golongan), Aku adalah musuh mereka di hari kiamat : 1) seseorang yang memberikan dengan (nama)Ku kemudian menipu, 2) seseorang yang menjual orang yang merdeka dan memakan harganya, 3) seseorang yang mempekerjakan karyawan, lalu ketika pekerjanya telah menuntaskan pekerjaannya, majikannya tidak memberikan haknya" [Riwayat Al- Bukhari]*

Dalam sabda Rasulullah SAW yang lain,

*"Berikanlah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya" [Hadits Sahih]*

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dapat dilihat dari ayat diatas bahwa **Nabi Syu'aib** tatkala memberikan tawaran pekerjaan kepada **Nabi Musa** sekaligus memberitahukan nilai kompensasi yang diberikan yakni berupa menikahkan salah satu putrinya ke pada **Nabi Musa**, dan memberikan jangka waktu kerja yang jelas yakni delapan tahun yang wajib dan jika dicukupkan sampai sepuluh tahun maka itu adalah kebebasan pilihan bagi **Nabi Musa**.

Demikian halnya **Rasulullah Muhammad SAW** menegaskan dalam haditsnya pentingnya memberikan balas jasa bagi pekerja atas usahanya bagi perusahaan atau tempatnya bekerja, lebih khusus lagi atas tunjangan kesehatan agar pekerja tetap memiliki kondisi fisik dan mental yang prima dalam bekerja.



#### h. Integrasi

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ  
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ  
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

*"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya" (Ali 'Imran : 159)*

Integrasi ini menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap dari para karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi. Allah SWT telah memerintahkan kepada kita untuk memusyawarahkan perselisihan yang terjadi agar keinginan tiap komponen dalam perusahaan dapat tercakup tanpa ada yang merasa dirugikan. Sehingga tidak muncul gejala seperti demonstrasi buruh yang menuntut berbagai hal seperti yang sering terjadi di negara kita (Indonesia) akhir-akhir ini.

#### i. Pemeliharaan

Nabi Muhammad SAW bersabda tentang para pekerja,

*"Mereka adalah saudara dan pelayan kalian yang dijadikan Allah berada dibawah kekuasaan kalian. Maka barangsiapa saudaranya berada dibawah*

*kekuasaannya, maka hendaklah ia memberinya makan seperti yang dia makan, memberikan pakaian seperti yang dia pakai. Janganlah kalian bebankan kepada mereka suatu yang tidak bisa mereka lakukan. Maka jika kalian memberikan tugas yang memberatkan mereka, berilah pertolongan”*  
[Muttafaq ‘alaih]

Fungsi operasional yang terakhir adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus menerus. tetapi pada fungsi ini, perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan bagi karyawan atau bawahan..

Batasan di atas menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (personalia) itu merupakan suatu proses yang terdiri dari :

- a. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia
- b. Seleksi sumber daya manusia
- c. Pengembangan sumber daya manusia
- d. Pemeliharaan sumber daya manusia, dan
- e. Penggunaan sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Karena yang di "manage" adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif .

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan.

## **2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pemeliharaan Tenaga Kerja**

Setiap perusahaan selalu berupaya menciptakan keseimbangan antara pegawai/karyawan dengan kemampuan organisasi perusahaan dalam rangka mewujudkan tercapainya suatu tujuan, karena keseimbangan ini merupakan kunci utama perusahaan untuk bisa berkembang secara produktif dan wajar.

Kebutuhan organisasi akan tenaga kerja hendaknya terdapat perimbangan dengan kebutuhan tenaga kerja terhadap organisasi, dimana kebutuhan pekerja disini

termasuk didalamnya jaminan akan pemeliharaan individu daripada tenaga kerja itu sendiri maupun lebih jauh terhadap keluarga pekerja dalam rangka mendukung sikap atau mental dan kinerja individu dalam menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten dan penuh dedikasi yang tinggi.

Seperti sabda Nabi Muhammad SAW,

*"Mereka adalah saudara dan pelayan kalian yang dijadikan Aliah berada dibawah kekuasaan kalian. Maka barangsiapa saudaranya berada dibawah kekuasaannya, maka hendaklah ia memberinya makan seperti yang dia makan, memberikan pakaian seperti yang dia pakai. Janganlah kalian bebankan kepada mereka suatu yang tidak bisa mereka lakukan. Maka jika kalian memberikan tugas yang memberatkan mereka, berilah pertolongan"*  
[Muttafaq 'alaih]

Dalam hal ini dituntut peran manajemen perusahaan dalam perlindungan atau pemeliharaan terhadap tenaga kerjanya khususnya pada bidang sumber daya manusia, sebagaimana diungkapkan oleh Flippo (1991: 162) bahwa :

*"Fungsi ke lima bagian personalia adalah untuk memelihara apa yang telah dibentuk, yaitu suatu angkatan kerja yang efektif dengan kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Pemeliharaan pada hakikatnya akan mencakup suatu kelanjutan dari semua fungsi operasional yang telah dibicarakan sejauh ini. Tetapi walaupun sebagai kelanjutan, harus dilakukan usaha-usaha khusus melalui proses komunikasi dan penyuluhan untuk memelihara sikap karyawan . teknologi yang rumit dan perundang-undangan pemerintah secara bersama-sama meletakkan suatu beban khusus kepada para majikan untuk memelihara kesehatan jasmani dan mental para karyawannya"*

Hal senada juga diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2003 : 218) bahwa :

*"Pengusaha memberikan berbagai tunjangan kesehatan dan perawatan kesehatan, biasanya melalui perlindungan asuransi. Bentuk yang paling umum adalah yang meliputi pengobatan, dokter gigi, obat yang diresepkan, dan biaya perawatan mata untuk karyawan dan tanggungannya"*

Sehingga sangat jelas terlihat betapa pentingnya pemeliharaan terhadap tenaga kerja, khususnya mengenai kondisi fisik maupun mentalnya, dalam rangka menunjang kelangsungan operasional perusahaan.

### 2.3 Pengertian Produktivitas

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحْرِيْبٍ وَتَمَثِيْلٍ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُوْرٍ  
رَّاسِيْتٍ اَعْمَلُوْا اَعَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيْلٌ مِّنْ عِبَادِي الشُّكُوْرُ ﴿١٣﴾

*"Bekerjalah, hai keluarga Dawud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih" (Saba' : 13)*

وَأَنْ لِّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

*"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya" (An Najm : 39)*

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai "kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa".

Produktivitas itu penting sekali, karena pendapatan nasional atau GNP banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja.



Dengan kata lain pendapatan nasional atau GNP melaju lebih cepat dari faktor masukan. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Sayang sekali produktivitas sering dikaitkan secara paksa, acuh tak acuh terhadap kualitas hidup dan pengaruh yang membahayakan bagi lingkungan. Misalnya, nasionalisasi tidak manusiawi. Bagi banyak orang meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, mengurangi mutu barang, kerja dan kehidupan, meningkatkan pengangguran dan semacamnya. Kita tidak memberikan andil dengan pandangan-pandangan yang pesimistis ini. Secara umum diyakini bahwa untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar serta untuk meningkatkan kondisi-kondisi kerja perlulah mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar.

Pada tingkat nasional, produktivitas yang meningkat melengkapi posisi untuk meningkatkan standar hidup atau paling tidak mempertahankannya sambil melakukan upaya peningkatan kualitas hidup. Hal ini dilakukan dengan misalnya melalui penginfestasian perolehan produktivitas pada proyek-proyek peningkatan lingkungan. Sejumlah tenaga ahli dari negara-negara berkembang telah menunjang pendapat ini meskipun berhati-hati. Di India pada perencanaan lima tahun tahap ketiga,

dikemukakan bahwa buruh haruslah menerima rasionalisasi dalam industri, karena kemiskinan, pengangguran dan produktivitas rendah hanya dapat diatasi dengan peningkatan produktivitas. Tidak ada kemajuan yang nyata pada tingkat biaya hidup tanpa peningkatan yang mapan dalam produktivitas.

Pada waktu itu ditegaskan bahwa produktivitas akan meningkat jika direfleksikan oleh upah dan daya beli yang meningkat memacu permintaan efektif dalam memberikan sumbangan bagi peningkatan kesempatan kerja dan produktivitas. Namun kemajuan dalam produktivitas mungkin diwarnai adanya hambatan yang berubah-ubah.

Pimpinan perusahaan dan Serikat Buruh juga memberikan perhatian besar terhadap peningkatan produktivitas meskipun mereka seringkali tidak setuju dengan pendekatan mereka. Umumnya Serikat Buruh perlu diyakinkan benar-benar tentang keuntungan potensial untuk anggota mereka sebelum menyokong program peningkatan produktivitas. Tidak seorangpun akan mau bekerja lebih berat dan lebih cepat jika dengan itu akan mengurangi kerjanya atau teman kerjanya. Karena manusia adalah sumber penting dan tujuan dari pembangunan kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Diantara hambatan-hambatan politik tersebut adalah distribusi yang tidak seimbang dan pemanfaatan pendapatan nasional yang tidak produktif itu dilakukan oleh strata masyarakat yang terkaya dan paling berkuasa, ketidakberesan dalam peningkatan produksi antara pemilik saham dan serikat buruh dan penyalahgunaan

perolehan oleh kelompok-kelompok penduduk yang berbeda, biaya pengeluaran militer yang tidak dapat dipertanggungjawabkan yang mengurangi produktivitas nasional dan bahkan di mana perusahaan dan industrinya sangat produktif dan lain-lain.

Jika membicarakan masalah produktivitas muncullah satu situasi yang paradoksial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas. Dan tak ada konsepsi, metode penerapan maupun cara pengukuran yang bebas dari kritik.

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 masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh Sinungan (1995 : 17) 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."*



Sedangkan pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh Mulyono ( 1993 : 11 ) adalah sebagai berikut :

*" Produktivitas diartikan sebagai ukuran sampai sejauh mana sumber daya-sumber daya yang ada disertakan dan dipadukan dalam organisasi dan dipadukan untuk mencapai suatu hasil tertentu, kiranya semakin mendesak untuk dipikirkan langkah-langkah pengembangannya, baik dalam hal akademiknya maupun di dalam penerapannya."*

Sedangkan menurut Syarif (1991 : 1) yang dikutip dari R. Saint-Paul mengemukakan sebagai berikut :

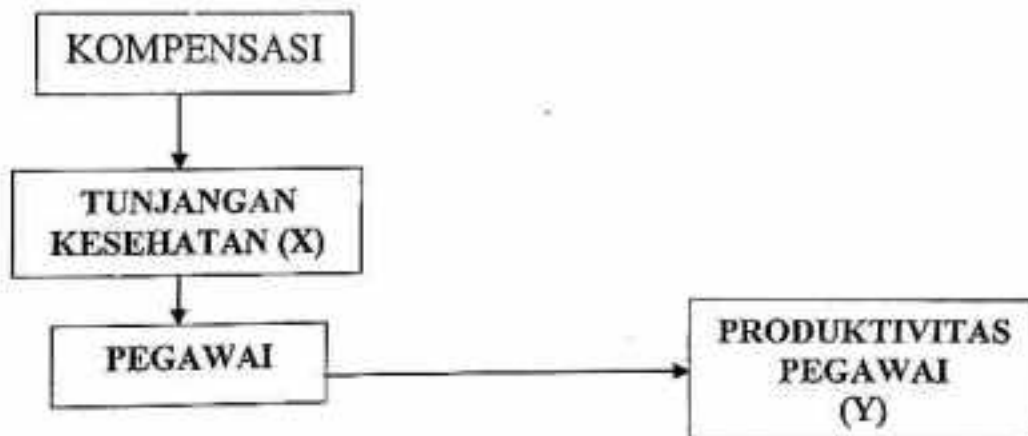
*" Produktivitas secara sederhana, adalah merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Secara umum : ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan."*

Produktivitas sangat peka terhadap daya saing, tingkat inflasi dan standar kehidupan masyarakat. Dan oleh karena itu , ada kecenderungan produktivitas ini akan menjadi pusat perhatian oleh banyak kalangan, tidak saja oleh para ekonomi, tetapi juga oleh para manajer baik di tingkat pemerintah maupun swasta.

Era pemikiran mengenai produktivitas pada akhir-akhir ini lebih memusatkan pada aspek sosio manusiawi dalam sistem produksi . Penjabaran dari pemikiran ini dapat dilakukan melalui pendekatan koordinasi di dalam membentuk kultur kerja produktivitas dengan motto bekerjasama dan sama-sama bekerja berdasarkan hukum yang sesuai dengan pola budaya yang berlaku.

## 2.4 Kerangka Pikir

Setelah melihat pada kerangka teori yang telah diuraikan maka dapat dituangkan kedalam bentuk kerangka pikir dari bentuk hubungan antar variabel yang menjadi permasalahan, dimana **tunjangan kesehatan** yang diberikan merupakan bagian atau rangkaian dari pada **kompensasi** yang diberikan kepada karyawan disamping gaji dan insentif lainnya yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam rangka mendorong kinerja perusahaan. Sehingga tercipta sinergitas antara upaya pencapaian target dari perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dan dapat meminimalisir konflik internal perusahaan. Dengan bagan sebagai berikut :



## 2.5 Hipotesis

Dengan berdasar pada teori yang telah dikemukakan, dan penelitian terdahulu yang mengungkap tentang K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) bahwa ada signifikansi pengaruh yang positif antara pemeliharaan kesehatan karyawan oleh perusahaan terhadap peningkatan produktivitasnya, maka *"Diduga bahwa peningkatan terhadap pemberian tunjangan kesehatan bagi pegawai akan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai"*

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ① خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ② أَقْرَأْ وَرَبُّكَ  
الْأَكْرَمُ ③ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ④ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ⑤

*"Bacalah dengan menyebut nama tuhanmu yang menciptakan, dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, bacalah dan tuhanmulah yang maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam, Dia mengajarkan kepadamanusia apa yang tidak diketahuinya" (Al 'Alaq : 1-5)*

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian untuk menganalisis hubungan antara pemberian tunjangan JPK terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja atau pegawai tersebut di atas dilakukan pada perusahaan PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam proses penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Observasi Lapangan (*field observation*), yaitu pengumpulan data dengan mendatangi langsung obyek penelitian untuk mendapatkan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung.

- b. Observasi Kepustakaan (*library observation*), yakni pengamatan dengan menyimak literatur-literatur berupa artikel atau buku-buku yang memuat teori-teori/informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Serta melalui pengumpulan hasil olahan data perusahaan yang memuat laporan keuangan tentang perolehan pendapatan iuran serta besar tunjangan JPK bagi tenaga kerja per tahunnya.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan menjadi bahan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan tenaga kerja dalam perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian.
- b. Data kuantitatif, yakni data yang sifatnya dapat dihitung (*accountable*) atau berupa angka yang diperoleh dari data yang ada dalam laporan keuangan berupa besar nilai tunjangan dan pendapatan iuran yang diperoleh dalam satuan mata uang Rupiah.

Sumber data yang menjadi rujukan dalam perolehan data yaitu :

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar, dengan mengadakan wawancara kepada tenaganya.
- b. Data sekunder, yaitu data hasil olahan yang dikeluarkan oleh perusahaan berupa laporan keuangan tiap tahunnya serta data yang diperoleh dari sumber

lain diluar perusahaan atau bacaan umum yang mempunyai relevansi terhadap obyek penelitian ini.

Adapun prosedur pengumpulan data yakni studi pendahuluan, dilakukan untuk meminta izin penelitian kepada pihak manajemen perusahaan untuk mengadakan peninjauan dan penentuan secara umum guna mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang dihadapi perusahaan.

Studi lapangan, dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penulisan yang dirumuskan. Teknik yang digunakan dalam studi ini adalah pengumpulan data laporan keuangan tiap tahun (periode yang diteliti yaitu dari 2001 – 2005) untuk kepentingan penelitian.

### **3.4 Metode Analisis**

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan di atas, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis kualitatif, dilakukan dengan membandingkan landasan teori yang didapat dari penelitian kepustakaan mengenai tunjangan kesehatan terhadap tenaga kerja dan prakteknya yang diterapkan oleh perusahaan yang menjadi obyek penelitian.
2. Analisis kuantitatif, ditujukan untuk mendapatkan pembuktian secara matematis mengenai hubungan antara pemberian tunjangan JPK terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dalam menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, metode analisis yang digunakan adalah :



- a. Analisis produktivitas, yaitu metode analisis untuk mengetahui perbandingan output sebagai hasil atau nilai pendapatan iuran dengan input sebagai besar nilai tunjangan kesehatan (JPK).

Rumus yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Stoner (1994 : 261) adalah :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \times 100 \%$$

Keterangan :

- Output adalah pendapatan iuran
- Input adalah besarnya tunjangan JPK yang diberikan

- b. Untuk mengetahui nilai besarnya pengaruh pemberian tunjangan JPK terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, maka digunakan alat analisis regresi sederhana dengan menggunakan model yang dikemukakan oleh Algifari (1997, hal. 11) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X = Nilai besarnya tunjangan JPK yang diberikan pada tenaga kerja

- c. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel, digunakan model koefisien korelasi, sebagaimana oleh Algifari (1997 : 38) yaitu :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah periode tahun yang diteliti

$Y$  = Produktivitas kerja

$X$  = Nilai besarnya tunjangan JPK yang diberikan pada tenaga kerja

Dalam model ini digambarkan hubungan antara variabel  $X$  (independen) dengan variabel  $Y$  (dependen) dengan syarat :

- jika  $r = 1$ , maka hubungan  $X$  dan  $Y$  sempurna
- jika  $r$  mendekati 1, maka hubungan  $X$  dan  $Y$  searah dan positif
- jika  $r = -1$ , maka hubungan  $X$  dan  $Y$  negatif sempurna
- jika  $r$  mendekati -1, maka hubungan  $X$  dan  $Y$  berlawanan dan negatif
- jika  $r = 0$  atau dibawah 0,5 dan mendekati 0, maka hubungan  $X$  dan  $Y$  dikatakan lemah

$r$  = menunjukkan intensitas kekuatan hubungan antara tunjangan kesehatan dengan produktivitas pegawai

$r^2$  = menunjukkan koefisien tingkat perubahan produktivitas pegawai yang dipengaruhi oleh tunjangan kesehatan

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Jamsostek mengawali langkahnya dari sebuah perusahaan asuransi yang dikenal dengan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Namun di Indonesia, sebenarnya bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja telah dirintis sejak dua (2) tahun setelah merdeka yaitu dengan Undang-Undang Kecelakaan Kerja dan Undang-Undang Kecelakaan Perang. Kemudian tahun 1948 keluar UU ketenagakerjaan yang mengatur tentang tenaga kerja, jam kerja, tempat kerja, perumahan dan kesehatan buruh. Perlindungan terhadap tenaga kerja kemudian diperbaharui dalam UU No.2 Tahun 1951, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) mengenai penyelenggaraan kesehatan buruh pun terbit dan terus mengalami perubahan.

Pada tahun 1964, lahir Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS) yang menghimpun dan membayar ganti rugi kepada buruh dan keluarganya yang terkena resiko kerja. Disusul munculnya UU No. 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja. Peraturan perundangan ini antara lain menyebutkan, pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggungungan sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarga.

Dunia asuransi sosial memasuki babak baru dengan berdirinya Perum Astek pada tanggal 5 Desember 1977 dengan modal awal 2,5 miliar rupiah. Perum ini menyelenggarakan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) yang menangani



Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK), Asuransi Kematian (AK), dan tabungan hari tua (THT).

Perum Astek kemudian berganti status menjadi perusahaan perseroan (Persero) di tahun 1990. Pada tahun yang sama, Astek menambah programnya dengan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan seiring keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Cosmas Batubara tentang Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja (JPKTK).

Perubahan besar terjadi setelah disahkan UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Peraturan ini mewajibkan penyelenggaraan program Jamsostek meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1995, Perusahaan Perseroan PT. Asuransi Sosial Tenaga Kerja (PT. ASTEK) berubah nama menjadi Perusahaan Perseroan PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT. Jamsostek) dan ditetapkan sebagai BUMN penyelenggara program Jamsostek.

Adapun PT. Jamsostek Cabang Makassar sendiri memulai operasionalnya sejak tahun 2000 yang pada saat itu telah mempekerjakan sebanyak 13 orang pegawai.

## 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan dan Pembagian Tugas

### A. Struktur Organisasi

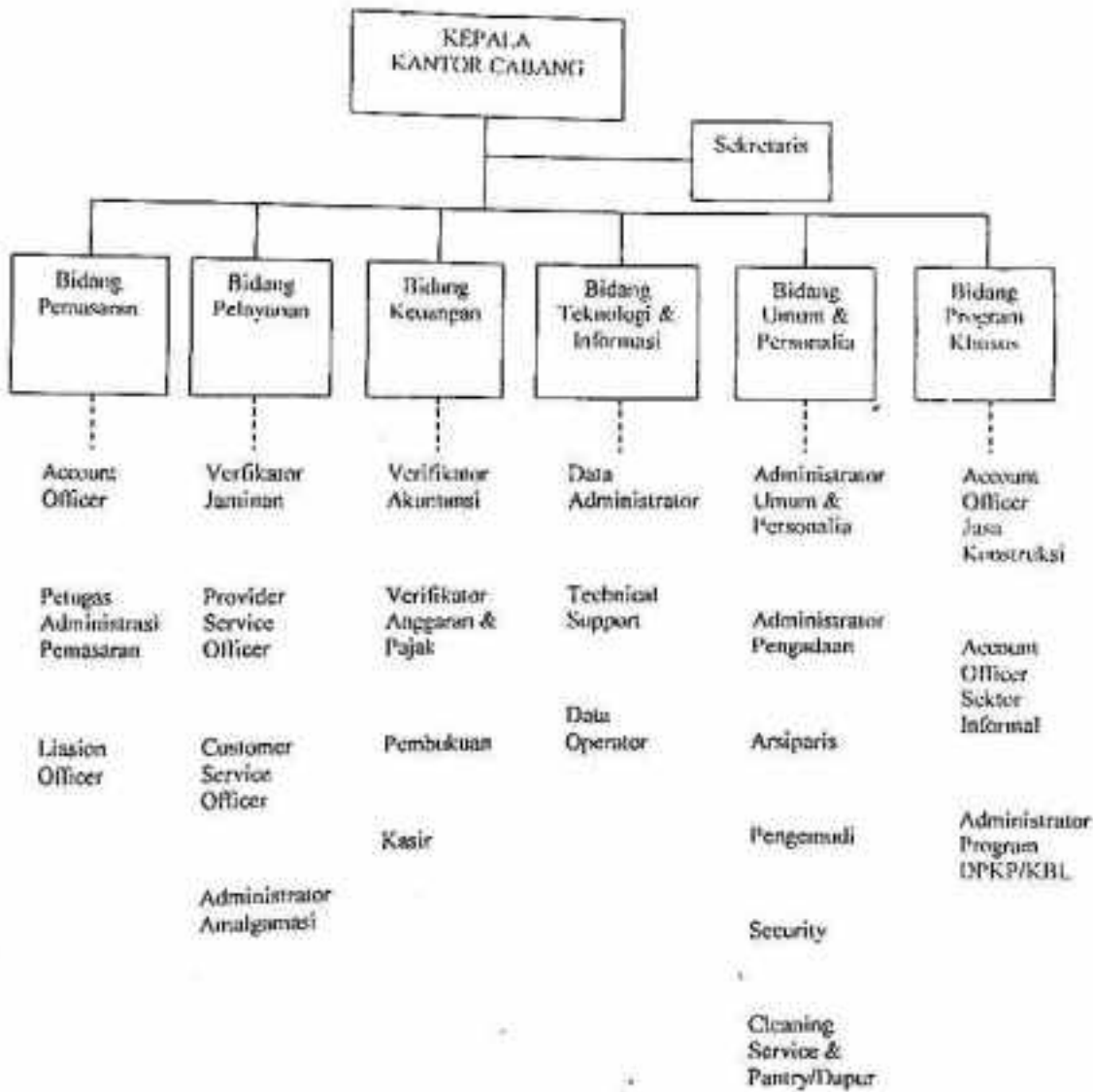
Struktur organisasi merupakan gambaran tentang tugas masing-masing bagian yang ada dalam sebuah organisasi dan masing-masing bagian terbentuk dan tetap berhubungan antara satu dengan yang lainnya dalam pencapaian tujuan organisasi bersangkutan, karena semakin besar struktur organisasi maka semakin kompleks pula hal-hal yang harus di hadapi dalam pencapaian tujuan, sehingga menjadi suatu keharusan untuk membuat struktur organisasi yang teratur dan tersusun dengan rapi.

Apabila dalam suatu kantor atau perusahaan baik pemerintah maupun badan swasta tidak terdapat struktur organisasi, maka sulit untu mencapai tujuan yang diinginkan, sebaliknya walaupun dalam suatu perusahaan terdapat suatu struktur organisasi tetapi tidak ditunjang oleh kemampuan SDM yang memadai pada lini masing-masing departemen maka subjek yang menjalankan tugasnya tidak berfungsi sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan SDM tersebut sangat berkaitan erat dengan kondisi fisik maupun mental disamping skill yang dimiliki oleh individu sebagai pelaku dalam organisasi atau perusahaan. Dengan kondisi fisik serta mental yang prima tentunya akan menjadikan suatu individu yang mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan efisien. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik secara berkesinambungan.



**STRUKTUR ORGANISASI**  
**PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG MAKASSAR**



## B. Pembagian Tugas

Organisasi yang bersifat garis pada PT. Jamsostek (Persero) Cab. Makassar yang menduduki kantor cabang kelas I adalah sebagai berikut :

### 1. Kepala Cabang

Tugas dan wewenangnya:

- a. Melaksanakan kebijakan direksi dalam memimpin, membina dan mengarahkan seluruh operasional di kantor cabang kelas I termasuk kantor perwakilan yang dibawahnya.
- b. Menyetujui atau menolak menandatangani transaksi dan ajuan sarana/prasarana/anggaran.
- c. Menentukan kebutuhan personil, menempatkan, memberikan, mempromosikan dan menjatuhkan hukuman kepada personil dalam batas-batas kewenangan yang dicarikan direksi.
- d. Menempatkan target kepesertaan iuran dan anggaran pada kantor cabang kelas I dan kantor perwakilan yang dibawahnya.
- e. Menyusun laporan keuangan dalam bentuk neraca laba-rugi.
- f. Menghentikan pelayanan jaminan kesehatan bagi perusahaan yang dinilai pada kewajibannya.

### 2. Sekretaris

Tugas dan wewenangnya :

- a. Mengerjakan tugas rutin yang diinstruksikan oleh pimpinan

- b. Melaksanakan tugas yang tidak sempat dan tidak mungkin dikerjakan oleh pimpinan sejauh ada dalam batas wewenang,
- c. Menyediakan informasi yang diperlukan pimpinan
- d. Menjadi penghubung antara pimpinan dan orang-orang yang berkepentingan dengannya.
- e. Mengingatkan pimpinan mengenai janji yang telah dibuat, rapat yang akan dihadiri, dan menerima tamu.
- f. Mengatur jadwal kegiatan pimpinan dan membuat laporan.

### **3. Bidang Keuangan**

Tugas dan wewenangnya:

- a. Merencanakan dan mengendalikan anggaran, pengelolaan keuangan dan mengkoordinir penyusunan laporan keuangan kantor cabang kelas I dan kantor perwakilan
- b. Menyetujui dan menolak setiap jenis transaksi
- c. Menyusun laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi Indonesia

### **4. Bidang Umum dan Personalia Tugas dan wewenangnya :**

- a. Menentukan sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan
- b. Menentukan sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai
- c. Menentukan penggunaan kendaraan dinas dan pengemudi
- d. Memberikan penilaian terhadap pelaksanaan pelayanan kesehatan

## 7. Bidang Teknologi dan Informasi

Tugas dan wewenangnya :

- a. Melakukan dan mengkoordinir kegiatan pengolahan data elektronik kegiatan operasional system informasi
- b. Mendukung kebutuhan dan mutu perangkat elektronik yang dipergunakan
- c. Menentukan kebutuhan personil operator komputer unit kerja

## 8. Bidang Program Khusus Tugas dan wewenangnya:

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan program jasa konstruksi, sektor informal/mandiri, dan program DPKP/KBL di kantor cabang
- b. Melakukan pendaftaran dan pembinaan kepesertaan jasa konstruksi guna tercapainya target iuran dan tertib administrasi kepesertaan
- c. Melakukan perluasan, pembinaan, dan administrasi kepesertaan sektor informal/mandiri
- d. Mengkaji, memproses dan melakukan pembinaan program DPKP/KBL

## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Analisis Pertumbuhan Jumlah Pegawai

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pengaturan tenaga kerja merupakan suatu problematika yang kompleks bagi pihak manajemen perusahaan disamping masalah lain yang dihadapi perusahaan. Secara dominan aktivitas SDM dalam perusahaan memegang kendali yang proporsional dibandingkan aktivitas komponen lainnya dalam perusahaan. Namun seiring dengan semakin cepatnya perubahan atau dinamisasi dunia usaha maka masalah yang timbul pun semakin beragam, khususnya permasalahan SDM dunia usaha yang sangat memerlukan perhatian ekstra.

Hubungan yang baik antara pihak manajemen yang dalam hal ini perusahaan, mesti sinkron terhadap keinginan para pegawai atau karyawan yang bekerja. Oleh karena mengingat berat dan kompleksnya permasalahan yang sering dihadapi tenaga kerja dalam tugas dan tanggung jawabnya maka perusahaan yang dalam hal ini PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar memberikan tambahan kompensasi yang sifatnya tidak langsung berupa tunjangan kesehatan yang tidak hanya diperuntukkan bagi pekerja atau pegawai tapi juga mengikutsertakan pertanggung jawaban terhadap keluarga yang berada dibawah tanggungan pekerja tersebut.

Untuk itulah kemudian diharapkan melalui pemberian tunjangan kesehatan ini dapat memberi peningkatan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas

pegawai dalam bekerja.

Selanjutnya dalam mengkaji permasalahan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya maka perlu diketahui terlebih dahulu perkembangan jumlah pegawai pada rentang periode yang diteliti (yakni 2001 – 2005). Berikut tabel yang memperlihatkan perubahan jumlah karyawan selama periode tersebut :

**Tabel 5.1**  
PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar  
Jumlah Pegawai  
Tahun 2001 – 2005

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI
2001	16
2002	22
2003	25
2004	25
2005	29

*Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006*

Dengan melihat pada tabel tersebut di atas maka dapat diuraikan bahwa terjadi pertumbuhan yang signifikan dalam periode pergantian tahun dengan rincian sebagai berikut :

1. Tahun 2002



Besarnya pertumbuhan jumlah pegawai untuk tahun 2002 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Tingkat Pertumbuhan} = \frac{22 - 16}{16} \times 100 \% = 37,5 \%$$

Dari pertumbuhan jumlah pegawai dalam tahun 2002, nampak jumlah rata-rata perubahannya yaitu sebesar 37,5 %

2. Tahun 2003

Besarnya pertumbuhan jumlah pegawai untuk tahun 2003 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Tingkat Pertumbuhan} = \frac{25 - 22}{22} \times 100 \% = 13,64 \%$$

Dari pertumbuhan jumlah pegawai dalam tahun 2003, nampak jumlah rata-rata perubahannya yaitu sebesar 13,64 %

3. Tahun 2004

Besarnya pertumbuhan jumlah pegawai untuk tahun 2004 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Tingkat Pertumbuhan} = \frac{25 - 25}{25} \times 100 \% = 0 \%$$

Dari pertumbuhan jumlah pegawai dalam tahun 2004, nampak tidak adanya perubahan jumlah atau komposisi pegawai.

4. Tahun 2005

Besarnya pertumbuhan jumlah pegawai untuk tahun 2005 ditentukan melalui

perhitungan berikut :

$$\text{Tingkat Pertumbuhan} = \frac{29 - 25}{25} \times 100 \% = 16 \%$$

Dari pertumbuhan jumlah pegawai dalam tahun 2005, nampak jumlah rata-rata perubahannya yaitu sebesar 16 %

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar  
Pertumbuhan Jumlah Pegawai  
Tahun 2001 – 2005

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI	PERTUMBUHAN JUMLAH PEGAWAI (%)
2001	16	—
2002	22	37,5
2003	25	13,64
2004	25	0
2005	29	16
Rata-rata Pertumbuhan Jumlah Karyawan		16,79

*Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006*

Dari hasil perincian pada tabel tersebut maka dapat diungkapkan bahwa rata-rata pertumbuhan jumlah karyawan hingga tahun terakhir periode yang diteliti adalah sebesar 16,79 %

## 5.2 Analisis Pemberian Tunjangan Kesehatan

Kelangsungan operasional usaha dari organisasi atau perusahaan tidak lepas dari peran serta dan kerja sama antar komponen dalam perusahaan khususnya yang perlu menjadi fokus yaitu antara pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dengan pegawai sebagai ujung tombak dalam menjalankan kinerja perusahaan selanjutnya.

Agar senantiasa terjalin kerjasama ini, maka diperlukan dukungan yang mampu menumbuhkan semangat integritas yang senantiasa terpatri dalam benak masing-masing individu dalam bekerja bagi perusahaan.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ  
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ  
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

*"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya" (Ali 'Imran : 159)*

Dengan dasar tersebut maka perusahaan memberikan kemudahan atau fasilitas bagi pekerjanya yang antara lain diberikan melalui pengikutsertaan pekerja dalam



program pelayanan kesehatan yang dibiayai oleh perusahaan atau lebih dikenal dengan tunjangan kesehatan.

Sistem pemberian tunjangan kesehatan ini adalah melalui program-program pemberian bantuan penanganan masalah kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarganya(tanggungannya) dengan rincian sebagai berikut :

#### A. Pelayanan Umum

- a. Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter umum
- b. Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter gigi (penambalan, pencabutan, perawatan syaraf gigi dan lain-lain).
- c. Tindakan medis : BP Umum : Pembersihan luka-luka, balut, BP gigi : Odontektomi, Alveolektomi.
  - d. Pemberian obat-obatan / resep obat sesuai dengan kebutuhan medis dengan dasar DOEN Plus, generik dan standar obat JPK.
- e. Pelayanan Keluarga Berencana (IUD, Kondom, Pil, dan suntik)
- f. Pelayanan KIA termasuk pemeciksaan ibu hamil, Pemeriksaan bayi/anak balita dan pemberian imunisasi dasar (BCG, DPT, dan Polio),
- g. Konsultasi kesehatan.
- h. Melaksanakan rujukan/konsul ke Rumah Bersalin atau ke tingkat lanjutan (rumah sakit)

Adapun yang bertindak sebagai pelaksana pelayanan:

1. Puskesmas yang ditunjuk
2. Klinik JPK yang ditunjuk

### 3. Dokter swasta yang ditunjuk

#### B. Persalinan

Cakupan Pelayanan Persalinan yang diberikan :

1. Pemeriksaan kehamilan oleh dokter umum atau bidan
2. Mondok dan makan sesuai kebutuhan gizi, maksimum 3-5 hari
3. Pemeriksaan Laboratorium
4. Pelayanan Persalinan
5. Pemeriksaan nifas
6. Pemberian obat-obatan sesuai generik, DOEN Plus, standar obat JPK.
7. Rujukan untuk kasus yang tidak bisa ditangani di rumah bersalin misalnya :

kelainan letak janin, pendarahan hebat. Persalinan yang ditanggung :

1. Persalinan anak ke 1 (satu), ke 2 (dua), dan ke 3 (tiga).
2. Persalinan anak kembar, ditanggung sebagai persalinan dua kali atau lebih.
3. Persalinan yang ditanggung adalah pengakhiran kehamilan setelah hamil 26 minggu atau lebih.
4. Anak ke 4 (empat) dan seterusnya ; Persalinan maupun pelayanan kesehatan yang menyangkut proses kehamilan tidak ditanggung.
5. Bantuan biaya persalinan normal ditetapkan Rp. 150.000,-
6. Biaya persalinan dengan penyulit mengikuti standar rumah sakit.

Pelaksana Pelayanan Kesehatan:

- a. Rumah Bersalin Pemerintah
- b. Rumah Sakit yang ditunjuk untuk kasus rujukan

### C. PELAYANAN TINGKAT LANJUTAN

#### 1. Rawat jalan Tingkat II (lanjutan)

Cakupan pelayanan kesehatan meliputi:

- a. Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis
- b. Tindakan medis sesuai dengan kebutuhan medis
- c. Pemberian resep obat sesuai dengan kebutuhan medis berdasarkan obat generik, DOEN Plus, standar obat JPK
- d. FisioTerapi
- e. Pelayanan Penunjang Diagnostik : Pemeriksaan labosatorium, Pemeriksaan radiology, Pemeriksaan Patologi anatomi, mikrobiologi, Pemeriksaan EEC, ECG, EMG, Pemeriksaan USG, CT Scanning, Pemeriksaan endoscopy

Pelaksana Pelayanan :

1. Dokter spesialis pada rumah sakit yang ditunjuk,
2. Rawat Inap di Rumah Sakit

Cakupan pelayanan kesehatan yang diberikan meliputi:

- a. Kelas II (dua) di Rumah Sakit Umum Pemerintah
- b. Kelas III (tiga) di Rumah Sakit ABRI / BUMN / Swasta
- c. Mondok dan makan yang sesuai dengan kebutuhan gizi
- d. Visite dokter sekurangnya 1 x sehari
- e. Konsul dokter spesialis yang dibutuhkan

- f. Pemeriksaan khusus penunjang diagnostik (Labosatorium, Rontgen)MPembesian obat-obatan sesuai indikasi medis berdasarkan pada obat generik, DOEN Plus dan standar obat JPK
- g. Tindakan medis
- h. Tindakan / perawatan khusus (ICCU, ICU).
- i. Operasi (termasuk kamar operasi)
- j. Alat kesehatan (pin, plate, srew, elastic bandage) ditanggung oleh PT. JAMSOSTEK 60% atau setinggi-tingginya Rp. 200.000,-, sisanya 40% ditanggung oleh peserta.

Pelaksana Pelayanan Kesehatan :

- 1. Rumah Sakit Umum Pemerintah Pusat/Daerah
- 2. Rumah Sakit ABRI/BUMN/Swasta Lamanya hari rawat yang ditanggung :

Lamanya hari rawat yang ditanggung per-kasus per-tahun ditanggung maksimal 60 hari sudah termasuk perawatan khusus (ICU, ICCU). Bagi penyakit tertentu yang memerlukan perawatan diruang khusus (ICU, ICCU) ditanggung maksimal 20 hari / kasus / tahun.

#### D. PELAYANAN KHUSUS

Cakupan pelayanan khusus meliputi:

- a. Kacamata

Pelayanan kacamata dapat diberikan hanya kepada Tenaga Kerja sebagai tindak lanjut dari hasil pemeriksaan / perawatan dokter spesialis dengan ketentuan

1. Biaya kaca mata ditetapkan maksimum sebesar Rp. 90.000,-
2. Penggantian lensa diperkenankan paling cepat 2 (dua) tahun dengan indikasi medis sebesar Rp. 50.000,-
3. Penggantian frame 3 (tiga) tahun sekali sebesar Rp. 40.000,-

b. Gigi palsu

Pelayanan gigi palsu (prothesa gigi) hanya diberikan kepada Tenaga Kerja sebagai tindak lanjut dari hasil pemeriksaan / perawatan dokter gigi dengan ketentuan;

1. Gigi palsu yang diberikan adalah jenis removable dengan bahan acrylik.
2. Biaya gigi palsu ditetapkan maksimum Rp. 150.000,- dengan perincian biaya pergigi ditetapkan oleh PT. JAMSOSTEK.
3. Penggantian berikutnya hanya dilakukan setelah tiga tahun pembuatan pertama.

c. Alat bantu dengar (hearing aid)

Pelayanan alat bantu dengar hanya diberikan kepada Tenaga Kerja sebagai tindak lanjut dari hasil pemeriksaan/perawatan dokter spesialis dengan ketentuan:

1. Biaya alat bantu dengar maksimum Rp. 175.000,-
2. Penggantian berikutnya hanya dilakukan setelah tiga tahun pembuatan pertama.



d. Kaki / tangan palsu

Pelayanan kaki / tangan palsu hanya diberikan kepada Tenaga Kerja sebagai tindak lanjut dari hasil pemeriksaan/perawatan dokter spesialis dengan ketentuan:

1. Prothesa anggota gerak atas (tangan) maks. Rp. 200.000,-
2. Prothesa anggota gerak bawah (kaki) maks. Rp. 250.000,-
3. Penggantian berikutnya hanya dilakukan setelah tiga tahun

pembuatan pertama.

e. Mata palsu.

Mata palsu, hanya diberikan kepada Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan medis, sebagai tindak lanjut dari hasil pemeriksaan / perawatan dokter spesialis dengan ketentuan :

1. Biaya mata palsu ditetapkan maksimum Rp. 175.000,-
2. Penggantian berikutnya hanya dilakukan setelah tiga tahun

pembuatan pertama.

Pelaksana Pelayanan Kesehatan : a. Rumah Sakit yang ditunjuk b. Optik yang ditunjuk c. Dokter Gigi Puskesmas / klinik JPK d. Perusahaan alat kesehatan yang ditunjuk

## E. PELAYANAN GAWAT DARURAT

Keadaan Gawat Darurat meliputi:

1. Kecelakaan
2. Serangan jantung dan Serangan asthma berat
3. Kejang demam (minimal 39 derajat C)
4. Pendarahan berat
5. Muntah berak (Dehidrasi)
6. Kehilangan kesadaran (koma) termasuk epilepsi atau ayan
7. Keadaan gelisah pada penderita gangguan jiwa
8. Persalinan dengan kelahiran mendadak, pendarahan, ketuban pecah dini,

Cakupan pelayanan Gawat Darurat meliputi :

1. Pemeriksaan dan pengobatan
2. Tindakan medis sesuai dengan kebutuhan
3. Pelayanan rujukan rawat inap
4. Pemberian obat untuk waktu terbatas minimal 1 (satu) hari dan

diberikan oleh tempat pelayanan (PPK)

Pelaksana Pelayanan Kesehatan :

Dokter Tingkat I yang tertera pada kartu pemeliharaan kesehatan pada jam buka klinik Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit yang ditunjuk

Adapun besarnya nilai tunjangan kesehatan yang diberikan tiap tahunnya selama periode yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.3**  
**PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar**  
**Besarnya Tunjangan**  
**Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Bagi Pegawai**  
**Tahun 2001 – 2005**

TAHUN	BESARNYA NILAI TUNJANGAN KESEHATAN (Per Tahun dalam Rupiah)
2001	22.688.190
2002	40.843.670
2003	155.011.323
2004	265.278.473
2005	286.612.845

*Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006*

Untuk selanjutnya kita menguraikan bagaimana perkembangan jumlah tunjangan yang diberikan tiap tahunnya bagi pegawai secara keseluruhan, sebagai berikut :

1. Tahun 2002

Besarnya peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan bagi pegawai untuk tahun 2002 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Tingkat Pertumbuhan} = \frac{40.843.670 - 22.688.190}{22.688.190} \times 100 \% = 80 \%$$

Dari peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan bagi pegawai

untuk tahun 2002, nampak jumlah rata-rata peningkatannya yaitu sebesar 80 %

## 2. Tahun 2003

Besarnya peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan bagi pegawai untuk tahun 2003 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Tingkat Pertumbuhan} = \frac{155.011.323 - 40.843.670}{40.843.670} \times 100 \% = 279 \%$$

Dari peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan bagi pegawai untuk tahun 2003, nampak jumlah rata-rata peningkatannya yaitu sebesar 279 %, yang diakibatkan melonjaknya biaya perawatan kesehatan dan naiknya harga obat-obatan.

## 3. Tahun 2004

Besarnya peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan bagi pegawai untuk tahun 2004 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Tingkat Pertumbuhan} = \frac{265.278.473 - 155.011.323}{155.011.323} \times 100 \% = 71,13 \%$$

Dari peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan bagi pegawai untuk tahun 2004, nampak jumlah rata-rata peningkatannya yaitu sebesar 71,13 %

## 4. Tahun 2005

Besarnya peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan bagi pegawai untuk tahun 2005 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Tingkat Pertumbuhan} = \frac{286.612.845 - 265.278.473}{265.278.473} \times 100 \% = 8,04 \%$$

Dari peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan bagi pegawai untuk tahun 2005, nampak jumlah rata-rata peningkatannya yaitu sebesar 8,04 %

Hasil perhitungan tahunan tersebut di atas dapat disajikan dalam bentuk tabulasi sebagai berikut :

**Tabel 5.4**  
PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar  
Besarnya Perubahan Jumlah Tunjangan  
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Bagi Pegawai  
Tahun 2001 – 2005

TAHUN	BESARNYA TUNJANGAN KESEHATAN	PERTUMBUHAN JUMLAH TUNJANGAN KESEHATAN BAGI PEGAWAI (%)
2001	22.688.190	—
2002	40.843.670	80
2003	155.011.323	279
2004	265.278.473	71,13
2005	286.612.845	8,04
Rata-rata Pertumbuhan Jumlah Karyawan		<b>109,54</b>

Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006

Sehingga dapat diketahui dari tabel di atas bahwasanya rata-rata perubahan atau peningkatan jumlah tunjangan kesehatan yang diberikan adalah sebesar 109,54 % dalam lima tahun terakhir.

Adapun untuk melihat besarnya tunjangan kesehatan yang diberikan maka dianalisis melalui perhitungan rata-rata pemberian tunjangan kesehatan bagi pegawai sebagai berikut :

1. Tahun 2001

Besarnya tunjangan kesehatan rata-rata bagi pegawai untuk tahun 2001 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{22.688.190}{16} = \text{Rp } 1.418.012$$

2. Tahun 2002

Besarnya tunjangan kesehatan rata-rata bagi pegawai untuk tahun 2001 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{40.843.670}{22} = \text{Rp } 1.856.530$$

3. Tahun 2003

Besarnya tunjangan kesehatan rata-rata bagi pegawai untuk tahun 2001 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{155.011.323}{25} = \text{Rp } 6.200.453$$

4. Tahun 2004

Besarnya tunjangan kesehatan rata-rata bagi pegawai untuk tahun 2001 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{265.278.473}{25} = \text{Rp } 10.611.139$$

### 5. Tahun 2005

Besarnya tunjangan kesehatan rata-rata bagi pegawai untuk tahun 2001 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{286.612.845}{29} = \text{Rp } 9.883.202$$

**Tabel 5.5**  
**PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar**  
**Nilai Rata-Rata Jumlah Tunjangan**  
**Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Bagi Pegawai**  
**Tahun 2001 – 2005**

TAHUN	BESARNYA TUNJANGAN KESEHATAN	JUMLAH PEGAWAI	Nilai Rata-Rata Tunjangan Kesehatan Bagi Pegawai
2001	22.688.190	16	1.418.012
2002	40.843.670	22	1.856.530
2003	155.011.323	25	6.200.453
2004	265.278.473	25	10.611.139
2005	286.612.845	29	9.883.202

*Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006*

### 5.3 Analisis Produktivitas Pegawai

Salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan pekerja atau pegawai yang dalam hal ini menjadi objek penelitian adalah dengan melihat bagaimana peningkatan



atau perubahan tingkat produktivitasnya dalam periode tertentu.

Dalam penelitian ini produktivitas pegawai diukur dengan melihat perolehan jumlah iuran yang masuk ke perusahaan dalam bentuk tunai dan hal ini menunjukkan pula keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

Adapun nilai perolehan iuran yang masuk ke perusahaan selama tahun 2001 – 2005 dan produktivitas pegawai rata-rata tiap tahunnya dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 5.6**  
**PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar**  
**Besarnya Perolehan Iuran Masuk**  
**Tahun 2001 – 2005**

<b>TAHUN</b>	<b>NILAI PEROLEHAN IURAN (Rp)</b>
2001	2.570.562.202
2002	3.598.313.112
2003	21.880.226.177
2004	39.662.509.583
2005	48.554.085.854

*Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006*



**Tabel 5.7**  
**PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar**  
**Besarnya Produktivitas Pegawai**  
**Tahun 2001 – 2005**

<b>TAHUN</b>	<b>NILAI PEROLEHAN IURAN (Rp)</b>	<b>JUMLAH PEGAWAI (Orang)</b>	<b>PRODUKTIVITAS RATA-RATA PEGAWAI (Rp)</b>
2001	2.570.562.202	16	160.660.138
2002	3.598.313.112	22	163.559.687
2003	21.880.226.177	25	875.209.047
2004	39.662.509.583	25	1.586.500.383
2005	48.554.085.854	29	1.674.278.823

*Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006*

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka besarnya produktivita tenaga kerja per tahun dari tahun 2001 – 2005 dapat ditentukan melalui perhitungan berikut :

1. Tahun 2001

Produktivitas pegawai untuk tahun 2001 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{2.570.562.202}{16} = \text{Rp } 160.660.138$$

2. Tahun 2002

Produktivitas pegawai untuk tahun 2002 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{3.598.313.112}{22} = \text{Rp } 163.559.687$$

### 3. Tahun 2003

Produktivitas pegawai untuk tahun 2003 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{21.880.226.177}{25} = \text{Rp } 875.209.047$$

### 4. Tahun 2004

Produktivitas pegawai untuk tahun 2004 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{39.662.509.583}{25} = \text{Rp } 1.586.500.383$$

### 5. Tahun 2005

Produktivitas pegawai untuk tahun 2005 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{48.554.085.854}{29} = \text{Rp } 1.674.278.823$$

Adapun besarnya perubahan produktivitas tiap tahunnya dalam periode penelitian yakni dari tahun 2001 – 2005 yaitu :

**Tabel 5.8**  
**PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar**  
**Besarnya Perubahan Produktivitas Pegawai**  
**Tahun 2001 – 2005**

TAHUN	PRODUKTIVITAS (Rp)	PERUBAHAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI (%)
2001	160.660.138	—
2002	163.559.687	1,80
2003	875.209.047	435,1
2004	1.586.500.383	81,27
2005	1.674.278.823	5,53
Rata-rata Pertumbuhan Produktivitas Pegawai		<b>130,925</b>

*Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006*

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan rata-rata produktivitas per tahunnya sebesar 130,925 %. Hal ini diakibatkan meningkatnya pemberian kompensasi utamanya dari **tunjangan kesehatan** yang diberikan.

Untuk memperoleh data yang lebih akurat mengenai produktivitas maka dilakukan perhitungan terhadap produktivitas rata-rata pegawai yang ditinjau secara perorangan, dengan model sebagai berikut :

1. Tahun 2001

Produktivitas pegawai rata-rata untuk tahun 2001 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{160.660.138}{16} = \text{Rp } 10.041.259$$

2. Tahun 2002

Produktivitas pegawai rata-rata untuk tahun 2002 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{163.559.687}{22} = \text{Rp } 7.434.531$$

3. Tahun 2003

Produktivitas pegawai rata-rata untuk tahun 2003 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{875.209.047}{25} = \text{Rp } 35.008.362$$

4. Tahun 2004

Produktivitas pegawai rata-rata untuk tahun 2004 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{1.586.500.383}{25} = \text{Rp } 63.460.015$$

## 5. Tahun 2005

Produktivitas pegawai rata-rata untuk tahun 2005 ditentukan melalui perhitungan berikut :

$$\text{Nilai Produktivitas} = \frac{1.674.278.823}{29} = \text{Rp } 57.733.753$$

Hasil perhitungannya dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.9**  
PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar  
Besarnya Produktivitas Rata- Rata Pegawai  
Tahun 2001 – 2005

TAHUN	BESARNYA PRODUKTIVITAS PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI	NILAI RATA-RATA PRODUKTIVITAS PEGAWAI
2001	160.660.138	16	10.041.259
2002	163.559.687	22	7.434.531
2003	875.209.047	25	63.460.015
2004	1.586.500.383	25	10.611.139
2005	1.674.278.823	29	57.733.753

*Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006*

### 5.4 Analisis Pengaruh Tunjangan Kesehatan Terhadap Produktivitas Pegawai

Dengan mengharapkan peningkatan produktivitas kerja pegawai maka perusahaan memberikan tunjangan kesehatan untuk memberikan bantuan berupa



pelayanan kesehatan yang merupakan fasilitas dari perusahaan untuk membantu tenaga kerja meringankan beban perawatan kesehatan yang timbul akibat masalah kesehatan yang dihadapi tenaga kerja, termasuk juga tanggungannya (keluarganya).

Peranan pemberian tambahan kompensasi berupa pemberian tunjangan kesehatan ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dimana dengan meningkatnya nilai tunjangan kesehatan yang diberikan, maka akan mengakibatkan produktivitas tenaga kerja meningkat.

Untuk lebih jelas melihat pengaruh antara tunjangan kesehatan yang diberikan terhadap produktivitas pegawai, maka disajikan perhitungan regresi linear sederhana berikut ini :

**Tabel 5.10**  
PT. JAMSOSTEK (Persero) Cabang Makassar  
Regresi Linear Tunjangan Kesehatan Terhadap Produktivitas Pegawai  
Tahun 2001 – 2005

TAHUN	NILAI TUNJANGAN KESEHATAN RATA-RATA (X)	PRODUKTIVITAS RATA-RATA PEGAWAI (Y)
2001	1.418.012	10.041.259
2002	1.856.530	7.434.531
2003	6.200.453	35.008.362
2004	10.611.139	63.460.015
2005	9.883.202	57.733.753

Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Cabang Makassar, diolah, 2006

Agar lebih akurat berikut ini disajikan hasil perhitungan regresi linear dengan menggunakan program SPSS versi 1.1 :

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan Kesehatan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1293141	1897516		-.681	.544		
	Tunjangan Kesehatan	6,011	.266	.997	22,586	.000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi tersebut di atas maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y (\text{Produktivitas Pegawai}) = -1293141 + 6,011 X$$

Yang menunjukkan bahwa :

a = -1293141 adalah merupakan nilai konstanta yang bermakna, jika tidak ada peningkatan terhadap pemberian tunjangan kesehatan maka produktivitas atau (Y) adalah sebesar -1.293.141 rupiah.

b = 6,011 yang menunjukkan bahwa jika tunjangan kesehatan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan memberi kontribusi terhadap peningkatan sebesar 6,011 kali produktivitas tenaga kerja. Sehingga jika tunjangan kesehatan mengalami

peningkatan sebesar 1.000 rupiah maka akan menambah produktivitas sebesar 6.011 rupiah.

Selanjutnya nilai korelasi juga dapat ditentukan melalui SPSS dengan hasil sebagai berikut :

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,997(a)	,994	,993

a Predictors: (Constant), Tunjangan Kesehatan  
 b Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Tunjangan Kesehatan
1	Correlations	Tunjangan Kesehatan
	Covariances	Tunjangan Kesehatan
		1,000
		7,083E-02

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara tunjangan kesehatan dengan produktivitas pegawai tersebut maka dapat disajikan interpretasi ekonominya sebagai berikut :

$r = 0,997$  artinya hubungan antara tunjangan kesehatan dengan produktivitas pegawai sangat kuat dan positif sebab  $r$  bernilai  $0,997$  atau mendekati  $1$  dengan kata lain bahwa jika tunjangan kesehatan ditingkatkan maka produktivitas pegawai juga akan meningkat.

$r^2 = 0,994$  bermakna bahwa perubahan produktivitas pegawai dipengaruhi oleh tunjangan kesehatan dengan kata lain penurunan tunjangan kesehatan yang diberikan dipengaruhi oleh produktivitas pegawai sebesar  $0,006$  dan untuk faktor-faktor lain yang tidak diteliti



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan yang mendalam dan teliti maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Tersedianya berbagai program layanan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan dalam bentuk tunjangan kesehatan yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai yang memerlukannya.
- b. Analisis mengenai perkembangan jumlah pegawai dari tahun 2001 sampai dengan tahun 2005, nampak bahwa pertumbuhan rata-rata jumlah pegawai meningkat sebesar 16,79 % tiap tahunnya. Meningkatnya jumlah pegawai ini diakibatkan oleh membaiknya sistem kompensasi yang dilaksanakan oleh perusahaan
- c. Analisis korelasi terhadap tunjangan kesehatan dengan produktivitas pegawai menunjukkan hubungan yang kuat dan positif dengan indikator  $r = 0,997$  dan  $r^2 = 0,994$  yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dari tunjangan kesehatan terhadap produktivitas pegawai. Dan terdapat pengaruh sebesar 0,006 yang merupakan tingkat pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

## 6.2 Saran

Setelah menyimpulkan hasil analisis di atas maka ada beberapa saran atau masukan yang diberikan kepada perusahaan, yakni :

**Disarankan kepada perusahaan untuk menjaga kesinambungan pemberian tunjangan kesehatan dan terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi pegawai internal perusahaan agar senantiasa tercipta integritas yang kuat dalam organisasi perusahaan yang akan menciptakan kondisi kerja yang senantiasa kondusif.**

JADWAL PENELITIAN

NO.	JENIS KEGIATAN	MARET				APRIL				MEI				JUNI						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Penelusuran Bahan Penelitian	X																		
2	Observasi Kepustakaan	X	X																	
3	Penyusunan dan Pemasukan Judul				X															
4	Pembuatan Proposal					X	X													
5	Konsultasi Proposal							X												
6	Seminar Proposal								X											
7	Penelitian/Pengambilan Data									X										
8	Pengolahan Data									X										
9	Penyusunan Skripsi											X								
10	Konsultasi Skripsi												X	X						
11	Ujian Skripsi																X			

## ANGGARAN BIAYA PENELITIAN (ABP)

### 1. Sumber Pendanaan

- Tabungan dari hasil usaha Rp 300.000,-
- Bantuan orang tua Rp 600.000,-

**Jumlah Sumber Dana** Rp. 900.000,-

### 2. Alokasi Pembiayaan

- Pembuatan proposal Rp 100.000,-
- Transportasi Rp 150.000,-
- Biaya Photo Copy Rp 50.000,-
- Pembuatan Skripsi Rp 200.000,-
- Seminar Proposal Rp 20.000,-
- Pengurusan Berkas Ujian Skripsi Rp 50.000,-
- Ujian Skripsi Rp 100.000,-

**Jumlah Alokasi Dana (Pengeluaran)** Rp. 670.000,-

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an Al Karim dan terjemahnya, Departemen Agama R.I
- Algifari. 1997, **Analisis Statistik Untuk Bisnis Dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametrik**, Edisi Pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- As-Sanad, Abdurrahman bin Abdullah, 2005, **Himpunan Materi Kultum**, Penerbit : Darul Haq, Jakarta
- Flippo, B. Edwin, 1996, **Manajemen Personalia**, Edisi ke Enam, Jilid I, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Majalah Bulanan Jamsostek**, Nomor 2, September – Oktober 2004
- Mathis, Robert. L & Jackson, Jhon. H, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Penerbit : PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Matoyo, Susilo, 1992, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke Dua, Penerbit : BPFE Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Mulyono, Mauled, 1993, **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Nitisemito, Alex. S, 1996, **Manajemen Personalia : Manajemen Sumber daya Manusia**, Edisi ke Tiga, Penerbit : Balai Aksara, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1992, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Nuh, Sayyid Muhammad Dr., 2004, **Menaklukkan 7 Penyakit Jiwa**, Penerbit : Al Bayan Mizan, Bandung.

Sinungan, Muchdarsyah, 1995, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi ke Dua,

Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Stoner, A.F, 1994, **Manajemen**, Edisi ke Dua, Penerbit : PT. Erlangga, Surabaya.

Syarif, Rusli, 1991, **Produktivitas**, Edisi Revisi, Penerbit : Angkasa, Jakarta.

Taufiq, Muhammad Ali, 2004, **Praktik Manajemen Berbasis Al Qur'an**, Penerbit :

Gema Insani Press, Jakarta.