

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Didalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur dan merata, baik materil maupun spiritual. Demikian pula pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Dengan itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup sumber daya manusia, peningkatan semangat dan lain sebagainya.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang professional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan

profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu di perhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Untuk memenuhi sebagian kebutuhan karyawan itu maka PT PLN perlu adanya suatu program yang dirancang untuk membantu para pekerja dan keluarga mereka ketika pendapatan mereka (kompensasi langsung) dihentikan. Serta untuk mengurangi beban pengeluaran-pengeluaran perawatan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, dan kebutuhan sosial lainnya.

PT PLN (persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Di dalam memberikan pelayanan dan jaringan PT PLN (persero) memerlukan adanya karyawan-karyawan yang produktif, sehingga dapat menghasilkan pelayanan secara maksimal.

Mengingat pentingnya masalah kelistrikan yang ada di Indonesia. Hal ini haruslah menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait untuk lebih memperhatikan semangat kerja karyawan, dengan menyusun dan melaksanakan program-program jaminan sosial dan agar visi dan misi PT PLN dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan/ organisasi yang paling penting, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang

dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Peranan sumber daya manusia bagi sebuah instansi pemerintahan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya semangat pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak instansi terkait. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk semangat dan kemajuan perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan pemerintahan dipengaruhi oleh semangat dari para pegawainya. Malayu SP. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreatifitas dalam pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya jaminan keamanan dan kesehatan, perilaku yang adil dan jujur, kondisi kerja yang menyenangkan, gaji yang layak, insentif, jaminan hari tua yang baik, hubungan kerja yang harmonis dan lain sebagainya.

Sehubungan dengan tugas PT PLN area Madiun, maka untuk menunjang tercapainya tugas yang diemban, maka perlu peran serta didalamnya agar tujuan organisasi ini tercapai. Maka dari itu, perlunya peningkatan semangat pegawai

agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Untuk itu perlu perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud, bukan dalam arti jaminan sosial nasional tersebut diatas, tetapi dalam arti yang spesifik yaitu meliputi jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral perusahaan mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, antara lain dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu akan diberikan kepada tenaga kerja bukan

hanya bagi karyawan sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan tunjangan hari tua. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Pemberian pelayanan jaminan social yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan hari tua tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya maupun bagi keluarga dan masa depannya, maka konsentrasi dan semangat akan terpusat pada pekerjaannya, yang mana akan mengakibatkan hasil produksi akan lebih meningkat.

Berdasarkan indikasi-indikasi yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul : “Analisis Pengaruh Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Madiun”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah jaminan kecelakaan kerja berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Madiun?
- b. Apakah jaminan pemeliharaan kesehatan berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Madiun?
- c. Apakah jaminan hari tua berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Madiun?
- d. Apakah jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua secara serempak berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Madiun?

## 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak di capai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1.3.1.1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara positif jaminan kecelakaan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Madiun.

1.3.1.2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara positif jaminan pemeliharaan kesehatan terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Madiun.

1.3.1.3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara positif jaminan hari tua terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Madiun.

1.3.1.4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara positif jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Madiun.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### **1.3.2.1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang Ketenagakerjaan dan Semangat Kerja.

### 1.3.2.2. Manfaat Praktis

Sedangkan kegunaan penelitian secara praktis adalah :

#### 1.3.2.2.1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai Ketenagakerjaan dan peningkatan semangat kerja.

#### 1.3.2.2.2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktek yang diterapkan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Madiun.

#### 1.3.2.2.3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan referensi perpustakaan yang ada di Universitas Muhammadiyah Ponorogo dan dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.