

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

1.1 Produktivitas Kerja

1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisien produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masuan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2014 : 99).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara pengukuran output dengan pengukuran dari berbagai sumber daya yang digunakan (input) untuk menghasilkan output tersebut. Menurut Sunyoto, (2012 : 41) produktivitas secara filosofi merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang pergunakan, produktivitas tenaga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan.

Wibowo, (2011 : 109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Sependapat dengan Sutrisno, (2014 : 99) produktivitis adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasibuan, (2014 : 126) produktivitas kerja dalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesien dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Anoraga, (2009 : 50) produktivitas adalah suatu tingkah laku. Memang bisa lain kalau dilihat dari sudut pandangan ilmu lain, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan obyek kajian. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

1.1.2 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah **Sinungan (2005 : 126)** manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Sunyoto, (2012 : 42)** faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain pendidikan dan pelatihan keterampilan, gizi, nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan sarana pemerintah.

Nurmansyah, (2011 : 184) mengatakan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya :

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja karyawan, sehingga pimpinan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik, tanpa bekal pendidikan tidak mungkin orang dapat dengan mudah mempelajari hal-hal dalam cara atau dalam sistem kerja yang bersifat baru.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah keinginan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5) Sikap etika kerja

Seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok sendiri maupun dengan kelompok lain.

6) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang terdapat pada gizi dari makanan dan akan mempengaruhi terhadap kesehatan yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

7) Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup didasarkan pada prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerja akan meningkatkan penghasilan yang meningkat akan memberikan semangat kerja sehingga akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

8) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, penerangan, iklim kerja seperti suhu, cuaca dan sebagainya.

9) Teknologi

Kemajuan teknologi atau pengetahuan peralatan yang semakin canggih dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah orang dalam melaksanakan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10) Sarana produksi

Faktor-faktor produksi haruslah memadai dan saling mendukung dalam melaksanakan proses produksi.

11) Jaminan sosial

adalah perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi.

12) Manajemen

Dengan menerapkan manajemen yang baik, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga akhirnya produktivitas kerja karyawan akan dapat meningkat.

13) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya apabila diberikan kesempatan untuk berprestasi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno, (2014 : 104) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta *profesionalisme* mereka dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

1.2 Jaminan Sosial

1.2.1 Pengertian Jaminan Sosial

Menurut **Nurmansyah, (2011 : 184)**, Jaminan sosial adalah perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa denpannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi.

Marpaung (1988 : 36) Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha).

Dalam kamus populer “Pekerjaan sosial” istilah jaminan sosial tersebut disebut sebagai berikut :

“Jaminan Sosial adalah suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang/individu yang menghadapi kesukaran-kesukaran dalam kehidupan dan penghidupannya, seperti penderita penyakit kronis, kecelakaan kerja dan sebagainya”.

Sedangkan pengertian yang diberikan oleh **Soepomo (1981 : 136)** Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Menurut **Soekanto, (2001 : 39)** jaminan sosial sebagai bentuk pelayanan sosial terhadap karyawan bertujuan untuk :

- a) Untuk memberikan perlindungan agar orang lain tidak dapat hidup dalam kekurangan.
- b) Untuk menjamin suatu tingkat dasar dalam penyediaan fasilitas pada pemenuhan pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan untuk meningkatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupan bermasyarakat, serta kemampuan perorangan untuk melaksanakan fungsi-fungsinya.

Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat (**Sentanoe, 2000 : 8**).

Soekanto, (2001 : 45) Jaminan sosial adalah suatu pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal ini kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi jaminan sosial itu merupakan jaminan kepastian, dalam hal ini buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya. ILO (International Labour Organization) yang merupakan salah satu dari Badan PBB, juga memberikan pengertian jaminan sosial (*Sosial Security*) secara luas yaitu *Sosial Security* pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan.

Jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi keetidakadilan distribusi penghasilan dengan memberikan bantuan kepada golongan ekonomi rendah (**Kertonegoro, 2000 : 10**). Jelas bahwa jaminan sosial menjamin santunan sehingga tenaga kerja terlindungi terhadap ketidakmampuan bekerja dalam penghasilan dan menjamin kebutuhan dasar bagi keluarganya sehingga memiliki sifat menjaga nilai-nilai manusia terhadap ketidakpastian dan keputusan. Undang-undang No. 3 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 lebih menegaskan lagi yang dimaksud dengan Jamsostek adalah sebagai berikut :“ Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.

Perusahaan dapat berkembang dan lancar apabila di dukung oleh jumlah tenaga kerja yang cukup , upah yang disesuaikan dengan kondisi kebutuhan dan tersedianya Jamsostek. Terciptanya suasana hal diatas akan membentuk hubungan kerja yang saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Sebagai langkah yang ditempuh dalam menjamin hidup karyawan, perusahaan sangat perlu untuk mengikutsertakan para karyawannya dalam program Jamsostek.

Program Jamsostek ini dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 1995 tentang penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dari penjelasan tersebut bahwa program Jamsostek berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya bersifat dan bertujuan untuk melindungi karyawan.

1.2.2 Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1 bahwa ruang lingkup jaminan sosial meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

1) Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari

rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Di dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 pasal 8 ayat 1 dinyatakan bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan.

Adapun sebab-sebab kecelakaan bisa dikelompokkan menjadi dua sebab utama yaitu sebab-sebab teknis dan human (manusia). Sebab-sebab teknis biasanya menyangkut masalah lingkungan kerja dan peralatan kerja. Sebab-sebab manusia biasanya dikarenakan oleh deficiencies para individu seperti, sikap ceroboh, tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, dan lain sebagainya (**Ranupandojo, 1992 : 30**).

2) Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan (**Manulang, 2001 : 134**). Kematian yang mendapatkan santunan adalah kematian bagi tenaga kerja pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan komplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi, meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan kematian, biaya pemakaman dan santunan berkala.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Jaminan Hari Tua

Hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari pekerjaannya. Dengan terputusnya pekerjaan dan upah dari perusahaan tentunya biaya hidup adalah hasil tabungan semasa kerja. Namun dapat dibayangkan kondisi tenaga kerja di Indonesia dengan upah yang belum begitu layak dengan kata lain hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari. Dengan demikian kesempatan tenaga kerja untuk menyisihkan sebagian penghasilannya kemungkinannya kecil.

Melihat permasalahan diatas, maka sangat perlu diadakan program yang berpengaruh bagi masa depan atau hari tua bagi karyawan terutama yang penghasilannya rendah. Program Jaminan hari tua diselenggarakan dengan cara atau sistem tabungan hari tua (*provident fund*), dimana iuran dari pengusaha dan tenaga kerja setiap bulan dikredit pada rekening tenaga kerja secara individual, dan mendapat bunga setiap tahun.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan (rehabilitatif). Iuran jaminan pemeliharaan besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 orang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 pasal 35 ayat 1

pelayanan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar meliputi:

- a. Perawatan rawat jalan tingkat pertama.
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan.
- c. Rawat inap.
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan kehamilan.
- e. Penunjang diagnostik.
- f. Pelayanan khusus.
- g. Pelayanan gawat darurat

1.2.3 Indikator Jaminan Sosial

Sastrohadiwiryono, (2005 : 118) jaminan sosial adalah perhailan terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa denpannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi. Adapun indikator jaminan sosial menurut **(Sastrohadiwiryono, 2005)** yaitu :

- 1) Jaminan kecelakaan kerja adalah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan kematian atau cacat karena kecelakanan kerja, baik fisik maupun mental, perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Jaminan kematian adalah tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi tenaga kerja yang ditinggalkan.
- 3) Jaminan hari tua adalah hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kesulitan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagaan kerja sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah.
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah pemeliharaan kesehatan dimasukkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, tenaga kerja dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan mendapatkan pelayanan kesehatan khususnya untuk penyembuhan.

1.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

1. **Nurul, 2008.** Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja PT. Leo Agung Raya Semarang. Terdapat korelasi signifikan dan positif antara Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja PT. Leo Agung Raya Semarang.
2. **Sri Murni Widarni, 2013.** Pengaruh Jaminan Sosial, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Cv. Pekanbaru Expres. Terdapat korelasi signifikan dan positif antara Jaminan Sosial, Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Cv. Pekanbaru Expres.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. **Ririn Wahyu Arida, 2014.** Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap motivasi Kerja Karyawan Pada Universitas Islam Kadiri Kediri. Hasil analisis korelasi berganda dari variabel X1 , X2 , X3 , X4 dan Y adalah 0,910. Hasil analisis korelasi parsial diperoleh variabel X1 sebesar 0,199, X2 sebesar 0,230, X3 sebesar 0,208, X4 sebesar 0,471. Koefisien regresi untuk variabel X4 adalah sebesar 0,957 lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel X1 dan X2 sebesar 0,479, X3 sebesar 0,474. Hipotesis pertama diterima, hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,818 > 2,71$. Hipotesis kedua juga terbukti, yang mana dari hasil uji t yang $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,050 > 2,042$ untuk pemeliharaan kesehatan (X4).
4. **Dudung Abdurroup, 2007.** Pengaruh jaminan sosial Terhadap Produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. **Eko Syahputra, 2010.** Hubungan Motivasi kerja dan Disiplin terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat. Terdapat korelasi signifikan dan positif antara Motivasi kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sedang dilakukan penulis sekarang diantaranya : variabel komitmen organisasi, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin tidak ada dengan variabel penelitian yang dilakukan sekarang.

1.4 Pandangan Islam Tentang Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kejra

Agama Islam adalah agama yang diturunkan oleh Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW, mengandung tuntunan peraturan yang mengatur hubungan manusia dengan Allah Sang Pencipta (Al Khaliq), hubungan manusia dengan dirinya sendiri, maupun hubungan manusia dengan manusia lainnya di antara keturunan Nabi Adam a.s.

Menurut **Ibrahim, (2013 : 22)** Islam mewajibkan terciptanya keseimbangan dalam mekanisme penawaran dan permintaan tenaga kerja. Hal ini bias dilakukan dengan memberikan upah yang layak dan sesuai kompetensi karyawan. Negara memiliki intervensi untuk melindungi hak-hak pekrja, dan penetapan upah yang relevan sesuai dengan upaya dan tenaga yang telah diberikan. Negara juga tidak boleh mengurangi upah yang seharusnya diberikan. Begitu juga karyawan tidak boleh menuntut upah yang lebih karena naiknya permintaan barang.

Bagaimana cara Islam menjamin pemenuhan kebutuhan dasar individu (sandang, pangan, dan papan)? Islam menjamin, pada awalnya, dengan mensyariatkan hukum kewajiban bekerja untuk mencari nafkah bagi laki-laki dewasa yang mampu, untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan kebutuhan orang-orang yang menjadi tanggungnya, seperti isteri dan anak-anaknya. Dalilnya antara lain firman Allah SWT :

فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه

“Dan berjalanlah di segala penjuru [bumi] dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya.” (QS Al-Mulk [67] : 15).

Kewajiban bekerja tersebut menjadi tanggung jawab laki-laki dewasa yang mampu saja. Adapun perempuan, tidak diwajibkan bekerja, meski syara' tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengharamkannya bekerja. Nafkah bagi perempuan menjadi kewajiban suaminya, atau ayahnya jika perempuan itu belum menikah. Nafkah anak-anak, menjadi kewajiban ayahnya. Nafkah ayah dan ibu yang sudah tua, menjadi kewajiban anak laki-laknya yang sudah dewasa dan mampu, jika ayah dan ibu membutuhkan nafkah. (Abdurrahman Al-Maliki, *As-Siyasah Al-Iqtishadiyah Al-Mutsala*, hlm. 167-169).

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

1.5 Kerangka Pemikiran

1.5.1 Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja

Pada dasarnya jaminan sosial merupakan sarana pemenuhan berbagai aspek kebutuhan agar kesejahteraan sosial karyawan dapat dipenuhi. Kebutuhan adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh seseorang, seperti kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani. Dimana untuk memenuhi semua kebutuhannya itu seseorang harus bekerja. Dengan demikian bekerja berkaitan dengan nilai-nilai sosial dan status seseorang di dalam masyarakat.

Kesejahteraan sosial adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Jaminan sosial yang diberikan pihak pengusaha terhadap karyawannya didasarkan atas kebijaksanaan - kebijaksanaan yang telah ditentukan. Kebijakan dalam bentuk peraturan tersebut pada dasarnya mengatur hubungan antara pengusaha dengan karyawannya dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan ini akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Pemberian jaminan sosial merupakan pemenuhan kebutuhan pada akhirnya akan mendorong seseorang pada pencapaian kebutuhan mengaktualisasikan diri serta meningkatkan produktivitas kerja karena perhatian karyawan dalam bekerja akan terpusat pada pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Sesuai dengan pendapat **Sedarmayanti (2011 : 214)** mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah 1) motivasi, 2) kedisiplinan, 3) etos kerja, 4) keterampilan, 5) pendidikan, 6) jaminan sosial dan pengawasan, 7) kepemimpinan. Lebih lanjut **Nurmansyah, (2011 : 184)** mengatakan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya : Motivasi, Pendidikan, Disiplin Kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja dan iklim kerja, Teknologi, Sarana produksi, Jaminan Sosial, Manajemen, dan Kesempatan berprestasi. Namun berdasarkan pra survey peneliti di bagian produksi PT. Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Kuba Kabupaten Rokan Hilir, menemukan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Jaminan Sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas itu penting sekali karena pendapatan nasional banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja. 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.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran tentang pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Kuba Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber : Sedarmayanti (2011 : 214) dan Nurmansyah, (2011 : 184)

1.6 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Jaminan Sosial (X) sebagai variabel bebas
- b. Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat

1.7 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jaminan sosial (X). Sedangkan Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y). Adapun tabel tentang definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 2.1 : Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Jaminan Sosial (X)	Jaminan sosial adalah perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi. Sumber : (Nurmansyah, 2011 : 184)	1. Jaminan kecelakaan kerja 2. Jaminan kematian 3. Jaminan hari tua 4. Jaminan pemeliharaan kesehatan Sumber : (Sastrohadwiryo, 2005 : 118).	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sumber : (Sutrisno, 2014 : 99)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sumber : (Sutrisno, 2014 : 104)	Skala Likert

1.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu : Diduga ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Jatim Jaya Perkasa Kecamatan Kuba Kabupaten Rokan Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Statistical Islamic University of Sultan Yang Mulia Sultan Riau