

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen yang mempelajari suatu hubungan dan peranan manusia dalam suatu instansi, manajemen sumber daya manusia, mengatur tenaga kerja yang berada dalam suatu instansi. Organisasi atau instansi sangatlah tergantung kepada perilaku manusia yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia sebagai sebuah faktor sentral suatu organisasi. Seperti apapun bentuknya atau tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan didalam pelaksanaannya tersebut misi dikelola oleh manusia, jadi manusia sebagai faktor yang strategis didalam suatu kegiatan organisasi atau instansi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga berfungsi secara produktif agar tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut perlu mengingat sumber daya manusia adalah elemen penentu dalam tercapainya tujuan-tujuan organisasi, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Didalam organisasi masalah yang sering dihadapi instansi misalnya mengapa beberapa pegawai kerjanya lebih cakap dari pada pegawai lain, ada pegawai memiliki kemampuan dan keuletan serta semangat kerja agar sesuai dengan harapan instansi, adakalanya pegawai yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan tapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja dan produktivitas pegawai tidaklah sesuai seperti yang diharapkan instansi.

Berhasil ataupun tidak suatu instansi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya didalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, instansi perlu memikirkan bagaimana cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong efektivitas pencapaian visi atau misi instansi.

Kenyataan yang tidak bisa dipungkiri ialah bahwasannya tujuan kebanyakan orang bekerja pada sebuah organisasi tertentu adalah untuk memperoleh hasil agar dapat memenuhi keperluan kebutuhan hidupnya. Seseorang bekerja pasti memiliki tujuan, seperti memperoleh penghasilan agar kebutuhan hidup dan keinginannya dapat tercapai. Keadaan yang seperti itulah berarti bahwa disatu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, sementara di sisi lain seorang pegawai mengharapkan imbalan atau gaji tertentu. Apabila pegawai merasa gaji yang mereka peroleh tidaklah memadai maka kinerja, kepuasan kerja bahkan motivasi kerja dapat menurun. Oleh karenanya itu, kebijakan pemberian gaji sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang benar-benar diperhatikan. Pelaksanaan pemberian gaji, baik secara besarnya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai agar bisa mencapai prestasi kerja yang sangat optimal, sehingga membantu mewujudkan tujuan sebuah instansi.

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa timbal balik atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji saja. Lain dari itu, pegawai juga berhak atas

jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam instansi.

Pada dasarnya gaji sebagai suatu balas jasa berupa uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan jasanya dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Atau dapat disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Gaji Menurut Moehariono (2012:252) “suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai”. Selain gaji ada faktor lain yang menunjang produktivitas kerja pegawai yakni jaminan sosial. Jaminan sosial diartikan sebagai kewajiban instansi untuk dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada semua pegawainya. Karena itu pegawai perlu diberikan peningkatan kesejahteraan, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pada dasarnya program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan tunjangan kematian.

Menurut Suwatno dan Donni (2011:238) jaminan sosial adalah segala macam jaminan berupa dengan asuransi, yang melindungi orang terhadap risiko sosial. Jaminan sosial merupakan tanggung jawab pada masyarakat dan tidak menjamin suatu resiko didalam pertanggungngan asuransi jiwa. Jaminan sosial memiliki tujuan untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan dan pada umumnya lebih banyak menyangkut kesejahteraan sosial kepada karyawan, dari pada arti mempertanggungngkan risiko-risiko kerugian. Jaminan sosial juga dimaksudkan agar setiap orang mempunyai jaminan untuk hari tuanya.

Produktivitas kerja sebagai salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu instansi atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya instansi harus mampu meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu karena ini menyangkut terhadap kinerja instansi tersebut. Sehingga produktivitas kerja dipandang sebagai ukuran atau penggunaan sumber daya suatu organisasi yang bisa dinyatakan sebagai suatu perbandingan dari output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi, instansi perlu memperhatikan masalah gaji dan jaminan sosial yang merupakan sebuah faktor pendorong agar tercapainya produktivitas kerja, dengan adanya produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup instansi.

Menurut Belcher (1987:3 dalam Wibowo 2007:93), Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas bisa dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Sebelum melakukan penelitian pengaruh gaji dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai di Pengadilan Agama Lumajang terlebih dahulu peneliti mengamati hasil penelitian sebelumnya yaitu digunakan untuk memberikan gambaran hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak. Beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh gaji dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja, diantaranya dilakukan oleh Penelitian dilakukan oleh Indriyani(2014), dengan judul “Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia”, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan

secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja; ada pengaruh secara serentak antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja; diketahui pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja.

Penelitian dilakukan oleh Khafidhoh (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda”, hasil penelitian menunjukkan variable insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian dilakukan, Silvia dan Natalia (2016) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru”, hasil penelitian menunjukkan bahwa: Insentif dan Jaminan Sosial secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru.

Penelitian dilakukan oleh Chrisnasari, Musadieg, & Mayowan (2016) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)”, hasil penelitian menunjukkan menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Insentif Karyawan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel insentif karyawan dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Ilham & Yeli (2016) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Anugerah Perdana Yos Sudarso Palu”, hasil penelitian Gaji dan jaminan sosial secara simultan memiliki hubungan positif yang sedang dan tidak signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu. Gaji secara parsial memiliki hubungan positif yang rendah dan signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu. Jaminan sosial secara parsial memiliki hubungan negatif yang sangat rendah dan tidak signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu.

Bertitik tolak dari pegawai sebagai sumber daya manusia. Maka instansi perlu mengetahui bahwa pegawai membutuhkan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang diciptakannya.

Salah satunya cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan adanya melalui pemberian gaji. Sehingga, gaji merupakan masalah yang menarik, dan penting bagi instansi. Karena memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pegawai. Apabila gaji yang diberikan instansi dirasakan telah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang mereka berikan. Maka pegawai akan lebih giat dalam bekerja. Karena itu untuk dapat mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi maka instansi perlu memperhatikan masalah gaji, dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong bagi pegawai dalam mencapai produktivitas kerja. Hal ini penting untuk diperhatikan instansi. Karena dengan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dapat menjamin kelangsungan hidup instansi di masa depan.

Demikian pula di Pengadilan Agama Lumajang merupakan salah satu instansi yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia (biasa disingkat MA RI), Pengadilan Agama (biasanya disingkat PA) merupakan sebuah instansi peradilan, dilingkungan peradilan agama yang berkedudukan di ibu kota, kabupaten atau kota.

Alasan Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaji dan jaminan sosial di indikasikan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pengadilan Agama Lumajang. Karena sumber daya manusia di Pengadilan Agama Lumajang merupakan sumber daya manusia yang paling aktif dalam hal bekerja dengan tugas yang dibebankan untuk memberikan pelayanan publik ke masyarakat dan menjaga kemandirian dan kepercayaan masyarakat. Karena berhubungan dengan memberikan pelayanan dan menjaga kepercayaan masyarakat maka seluruh pegawai di Pengadilan Agama Lumajang mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dan perlu produktivitas kerja yang baik sebagaimana diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai bagi suatu instansi sangatlah penting sebagai pendorong keberhasilan dalam instansi. oleh karena itu Pengadilan Agama Lumajang harus memperhatikan gaji dan jaminan sosial seluruh pegawai di Pengadilan Agama Lumajang agar produktivitas kerja seluruh pegawai meningkat.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka penelitian mengambil judul “Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Lumajang”

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya Pengadilan Agama Kabupaten Lumajang.

- a. Penelitian ini dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada gaji dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai di Pengadilan Agama Lumajang.
- c. Penelitian ini pada seluruh pegawai di Pengadilan Agama Lumajang.

c.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang ?
- b. Apakah jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang ?
- c. Apakah gaji dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di pengadilan agama kabupaten lumajang ?

c.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaji terhadap produktivitas kerja pegawai di pengadilan agama kabupaten lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis jaminan terhadap produktivitas kerja pegawai di pengadilan agama kabupaten lumajang.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis gaji dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai pengadilan agama kabupaten lumajang.

c.5. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak Instansi pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dalam masalah ini.

Berikut ini penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian :

- a. Bagi STIE WIDYA GAMA LUMAJANG

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan yang ada di STIE WIDYA GAMA LUMAJANG dan dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap produktifitas kerja pegawai.

- b. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Instansi yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian gaji dan jaminan sosial yang di berikan kepada pegawainya.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-I pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “WIDYA GAMA LUMAJANG”,

dan mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan, dan untuk lebih memahami serta memperluas tentang manajemen sumber daya manusia.

