

**ANALISIS JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI  
KERJA PADA PT ADIRA FINANCE MASAMBA  
KABUPATEN LUWU UTARA**

**SKRIPSI**



Oleh :

**SALMA BADEWI**

**45 10 012 106**

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR**

**2014**

**ANALISIS JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI  
KERJA PADA PT ADIRA FINANCE MASAMBA  
KABUPATEN LUWU UTARA**

**SKRIPSI**

Oleh :

**SALMA BADEWI**

**45 10 012 106**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR  
2014**

**SKRIPSI**

**ANALISIS JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA  
PADA PT ADIRA FINANCE MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA**

Disusun dan Diajukan Oleh :

**SALMA BADEWI**  
**45 10 012 106**



Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 27 Mei 2014

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Muhlis Ruslan, SE., M.Si.

Indrayani Nur, S.Pd., M.Si.

Mengetahui:

Dekan  
Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi  
Manajemen



A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH.

Hj. Herminawaty Abubakar, SE, MM.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang maha kuasa karena hanya dengan limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “ANALISIS JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. ADIRA FINANCE MASAMBA”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar

Selama penulisan Skripsi ini, penulis mengalami berbagai hambatan dan tantangan serta kesulitan-kesulitan sehingga isi dan materi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. dengan selesainya skripsi ini, tidak lepas dari berbagai pihak yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materil untuk itu dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak A. Arifuddin Mane, SE, SH, Msi, MH Bapak Muhlis Ruslan, SE, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar .
2. Ibu Hj. Herminawati Abu Bakar, SE, M. Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas “45” Makassar.
3. Bapak Muhlis Ruslan, SE, M. Si, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan saran kepada penulis.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd. M.Si, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan saran kepada penulis.

5. Para dosen dan staf administrasi dalam lingkungan Universitas “45” Makassar yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas didikan dan bantuan selama penulis jadi mahasiswa.
6. Pimpinan PT. Adira Finance Masamba beserta Staf yang telah berkenan memberikan izin untuk mengadakan penelitian , atas bantuan dan kerjasamanya selama mengadakan penelitian.
7. Teristimewa kepada ayahandaku Badewi Hasan dan ibundaku Marhaeni tercinta yang telah memberikan kasih yang tulus serta pengorbanan yang ikhlas sampai penulis dapat menyelesaikan studi di Universitas “45” Makassar, semoga cinta dan kasih yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.
8. Saudara-saudaraku dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moril, semangat dan motivasi dalam penyelesaian studi.
9. Semua Teman-teman seperjuangan Angkatan 2010 Fakultas Ekonomi Universitas “45” Makassar.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tak sempat penulis sebutkan satu persatu.

Oleh karna itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih sepenuh hati atas segalanya. Semoga segala bantuan dan sumbangsinya yang telah diberikan senantiasa mendapat rahmat dan karunia dari Allah SWT. Amin ya Rabbal Alamin.

Makassar, April 2014

Penulis

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Masalah Pokok.....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	4
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	5
2.1. Kerangka Teori.....	5
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3. Pengertian Jaminan sosial.....	16
2.1.4. Jenis-Jenis Jaminan Sosial .....	25
2.1.5 Jamsostek dan BPJS Ketenagakerjaan .....	29

2.1.6. Pengertian Prestasi Kerja .....	30
2.1.7. Penilaian Prestasi Kerja .....	33
2.1.8. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja....	38
2.1.9. Hubungan Jaminan Sosial dengan Prestasi Kerja .....	39
2.2. Kerangka Pikir .....	40
2.3. Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2. Metode Pengumpulan Data.....	41
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3.1. Jenis Data.....	41
3.3.2. Sumber Data .....	42
3.4. Metode Analisis.....	42
3.5. Definisi Operasional .....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Gambaran Umum .....	44
4.1.1. Sejarah Singkat .....	44
4.1.2. Struktur Organisasi .....	47
4.2 Deskripsi Data .....	48
4.2.1. Identifikasi Responden Penelitian .....	48
4.3 Analisis Data .....	52
4.4 Pembahasan .....	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 60

    5.1 Kesimpulan ..... 60

    5.2 Saran ..... 60

DAFTAR PUSTAKA..... 61

LAMPIRAN-LAMPIRAN





## DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
3.1 Gambar Kerangka Pikir.....	40
4.1 Gambar Struktur Organisasi.....	47



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	61
Lampiran 2 Kuesioner .....	64
Lampiran 3 Hasil Olah data SPSS .....	67



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Tabel Data Pelayanan Jaminan Sosial Pegawai.....	3
4.1. Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2. Table Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	50
4.3. Table Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	50
4.4. Table Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	51
4.5. Table Distribusi Jawaban Responden Variabel Jaminan Kesehatan...	52
4.6. Table Distribusi Jawaban Responden Variabel Jaminan Hari Tua..	53
4.7. Table Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja...	55
4.8. Table Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	56

UNIVERSITAS  
**BOSOWA**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya. Namun kemampuan bekerja dan penghasilan tersebut dapat berkurang atau hilang karena berbagai risiko yang dialami tenaga kerja, yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Oleh karenanya untuk menanggulangi risiko-risiko tersebut, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek yakni memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari

tua, dan meninggal dunia. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Sebagai program publik, JAMSOSTEK memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedang kewajibannya adalah membayar iuran. Program ini memberikan perlindungan bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami resiko-resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacad, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja atau membutuhkan perawatan medis.

Program JAMSOSTEK kepesertaannya diatur secara wajib melalui Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sedangkan pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993, Keputusan Presiden No. 22 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1993.

JAMSOSTEK dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan dihari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan belas kasihan orang lain.

Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program JAMSOSTEK dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang rendah.

Program pelayanan jaminan sosial yang diberikan PT. Adira Finance Masamba kepada pegawai sebagai balas jasa diharapkan dapat memacu peningkatan prestasi kerja pada pegawai. Seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**DATA PELAYANAN JAMINAN SOSIAL PEGAWAI PADA PT.**  
**ADIRA FINANCE MASAMBA**

Tahun	Jumlah Pegawai		Jaminan Sosial	
	Tetap	Kontrak	Tetap	Kontrak
2012	7	9	7	9
2013	6	7	6	7
2014	9	11	9	11

Sumber : PT. Adira Finance Masamba

Dari tabel 1.1 terlihat pemberian jaminan sosial setiap tahunnya terjadi peningkatan yang kemudian berdampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk membahas analisis jaminan sosial dengan judul : **“ANALISIS JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. ADIRA FINANCE MASAMBA”**.

## **1.2. Masalah Pokok**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terjadi, maka penulis merumuskan sebuah permasalahan. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Masamba?”

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak dari jaminan sosial terhadap prestasi kerja Karyawan di PT. Adira Finance Masamba

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memperdalam pengetahuan mahasiswa di bidang manajemen sumber daya manusia terutama di bidang analisis Jaminan Sosial dan Prestasi kerja Karyawan.
2. Memberikan pengetahuan tentang bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan, dan untuk mengetahui tentang jaminan sosial dan prestasi kerja .

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kerangka Teori

##### 2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

“ Sumber Daya “ cenderung diartikan dengan substansi tertentu yang mempunyai peranan besar yaitu hanya untuk sumber daya alam. Misalnya : bahan bakar minyak, batubara, tanah, pohon, air dan lain – lain yang digunakan manusia untuk memenuhi kebutuhan. Dalam perkembangan selanjutnya para ahli mulai melihat pada kekuatan lain yang juga perlu dikaji dan merupakan sesuatu yang penting yaitu kekuatan dari manusia. Dari hal tersebut di atas, maka para ahli cenderung membedakan antara sumber daya alam dan sumber daya manusia. Sumber daya alam sudah sangatlah jelas, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan bahan baku dan yang dapat dihasilkan dari alam. Sedangkan sumber daya manusia adalah sesuatu yang berhubungan dengan kualitas/potensi yang dimiliki oleh manusia.

Heidjrachman Ranupandojo mengemukakan bahwa sumberdaya manusia mengandung konotasi yaitu apa yang dimiliki manusia seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain dan sebagainya.

Definisi lain sumber daya manusia adalah potensi yang ada pada diri manusia yang dapat dibedakan ke dalam 2 aspek yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk), sedangkan aspek kualitas sumberdaya manusia menyangkut



kemampuan fisik maupun non fisik. Kualitas fisik berhubungan dengan gizi dan kesehatan jasmani. Kualitas non fisik dapat dimaksudkan adalah semua kemampuan, keterampilan, kecakapan dan penguasaan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri serta organisasi.

Sumber Daya Manusia(SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi(disebutjugapersonil, tenagakerja, pekerjaataukaryawan). Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia(SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensinyata(real) secara fisik dan non fisikdalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sebagai ilmu, SDM dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia atau (MSDM). Dalam bidang ilmu ini, terjadi sintesa antara ilmu manajemen dan psikologi. Mengingat struktur SDM dalam industri-organisasi dipelajari oleh ilmu

manajemen, sementara manusia-nya sebagai subyek pelaku adalah bidang kajian ilmu psikologi.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Masalah Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro.

Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yg memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yg mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada

tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya. Kualitas SDM Makro sangat dipengaruhi oleh kualitas kesehatan (fisik dan psikis), kualitas pendidikan informal dan formal (yang berhubungan dengan keterampilan/keahlian kerja), kepribadian terutama moral/agama, tingkat kesejahteraan hidup dan ketersediaan lapangan kerja yang relevan. Dalam konteks mikro, Sumber Daya Manusia adalah manusia/orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personil, pimpinan / manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh dll. Di lingkungan organisasi bidang 1.

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut : Mary Parker Follett Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Edwin B. Flippo mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-

kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

French mengemukakan Manajemen Personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2003, h 244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau man power di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia . SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Menurut Gouzali Syadam (2000, h. 5) Sumber Daya Manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari human resources. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personnel (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006, h 8) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, dan ada empat macam klasifikasi sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Ermaya (1996 : 2) :

Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menempatkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer. Manusia atau orang-orang yang mempengaruhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Menurut Veithzal Rivai (2003, h 6), Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Umar (2004:42) ciri-ciri SDM yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan. Sedangkan menurut Tempe dalam Umar (2004:21) ciri-ciri SDM yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

Siagian (1997:183) mengemukakan bahwa, ada tujuh manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu:

1. Peningkatan produktifitas kerja,
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan,
3. Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat,
4. Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi,
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen,
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif,
7. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Sementara menurut Nawawi (2000:47) konsep SDM memiliki tiga pengertian, yaitu:

1. SDM adalah personil, tenaga kerja, karyawan yang bekerja dilingkungan organisasi,

2. SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya,
3. SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial dan nonfinansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dalam mewujudkan eksestensi organisasi.

Sedangkan Simamora (1995:19) mengatakan di dalam konsep SDM terdapat juga filosofi, yaitu:

1. Pegawai atau karyawan dipandang sebagai investasi, jika dikelola dengan perencanaan yang baik akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar,
2. Manajer membuat berbagai kebijakan, program dan praktik yang memuaskan baik bagi kebutuhan ekonomi maupun kepuasan karyawan,
3. Manajer menciptakan lingkungan kerja yang di dalamnya para pegawai didorong untuk menggunakan keahlian serta kemampuan semaksimal mungkin,
4. Program dan praktik personalia diciptakan dengan tujuan agar terdapat keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan organisasi.

#### **2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa

setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen yang berurusan dengan pekerjaan orang/ karyawan/ pegawai dalam suatu organisasi bertanggung jawab dalam kesejahteraan karyawan tersebut, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif sebagai suatu grup/ tim dan berkontribusi untuk suksesnya organisasi.

sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mangkuprawira (2003) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai unsur produksi yang unik dibanding dengan unsur produksi lainnya. Dikatakan unik karena memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsif, dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapinya. Dengan demikian memanfaatkan manusia sebagai unsur produksi tidak dapat didekati dari pendekatan mekanis. Manusia tidak dapat dipandang sebagai makhluk yang pasrah dan akan menerima segala sesuatu tindakan yang dikenakan padanya.

Dessler (1997) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Sedangkan Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman (1994) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup tujuh kegiatan dasar yaitu



perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, sosialisasi, pelatihan serta pengembangan, penilaian prestasi, promosi, pemindahan, demosi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Management berasal dari kata manage yang bisa diartikan secara langsung dengan kelola atau mengelola. Kata ini berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal.

Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Berarti seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ada pula yang mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengaturan, pemimpinan dan pengendalian anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (anonim).

Sementara Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien.

Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal; dalam berbagai bidang seperti industri, pendidikan, kesehatan, bisnis, finansial dan sebagainya.

Dengan kata lain efektif menyangkut tujuan dan efisien menyangkut cara dan lamanya suatu proses mencapai tujuan tersebut.

Efektif juga dapat berarti seberapa cepat anda dapat menyelesaikan suatu tujuan. Contoh kongkritnya adalah jika anda ingin mengirim pesan. Dari sekian banyak alat komunikasi (surat, telegram, email, sms, atau telepon), maka sebaiknya yang dipilih adalah telepon, karena berita bisa langsung diterima oleh orang yang dituju tanpa jeda waktu.

Sedangkan efisien berarti berapa besar biaya yang anda harus anda keluarkan untuk mencapai tujuan anda. Jika menilik kasus di atas, dari berbagai pilihan alat komunikasi tersebut, yang sebaiknya dipakai adalah sms, yang tarifnya paling murah.

Namun, yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kita yaitu mengirim pesan dengan sms, karena pesan berbiaya sangat murah. Dari segi kecepatan juga sangat memadai. Apalagi jika pesan tersebut tidak perlu jawaban. Tujuan pun dapat dicapai dengan cepat dan biaya yang sangat murah.

Dari contoh di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen adalah untuk mencapai efektifitas dan efisiensi bagi para manajer.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2001). Flippo (1994) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk tujuan membantu atau menunjang tujuan orang, individu, dan sosial.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas pada prinsipnya memiliki perumusan yang sama terhadap pengertian manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penentuan staf serta kepemimpinan, dan pengendalian. Sedangkan rumusan yang menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni, disamping sebagai ilmu, mengandung arti bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan (organisasi), seorang pimpinan atau manajer amat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dibawahnya oleh sebab itu, sering dikatakan bahwa manajemen adalah seni mempengaruhi orang lain (bawahan).

### **2.1.3. Pengertian Jaminan Sosial**

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No.102 tahun 1952. Utamanya adalah sebuah bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial, atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial, termasuk kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak, dan lain-lain.

Dalam kamus populer "Pekerjaan sosial" istilah jaminan sosial tersebut disebut bahwa 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 Imam Soepomo SH, 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.

Pasal 2 ayat (4) undang-undang nomor 6 tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial menyebutkan bahwa jaminan sosial perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.

Dari rumusan diatas, dapat diketahui undang-undang memberi pengertian jaminan sosial dalam ruang lingkup yang sangat luas, sehingga mencakup usaha-usaha dalam bidang kesejahteraan sosial dalam upaya meningkatkan taraf hidup manusia dan mencegah atau mengatasi keterbelakangan, kebergantungan, keterlantaran dan serta kemiskinan pada umumnya.

Berkaitan dengan itu pendapat Sentanoe Kertonegoro (1989), dalam pengertian yang sangat luas itu, jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemanfaatan yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Perlu diperhatikan pula seperti ditegaskan segala bentuk pemanfaatan yang diberikan melalui program jaminan sosial tersebut hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan

manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Sehubungan dengan sifat demikian, dapat difahami apabila usaha-usaha dibidang jaminan sosial selalu menjadi tanggung jawab Pemerintah, supaya kemanfaatan yang cukup vital terjamin realisasinya. Bagi mereka yang mampu memenuhi kebutuhan diatas tingkat jaminan sosial tersebut pemenuhannya ditanggung sendiri oleh yang bersangkutan.

Oleh karena itu, segala upaya dan usaha yang berkaitan dengan program jaminan sosial bukan merupakan tanggung jawab Pemerintah semata, akan tetapi tanggung jawab masyarakat luas. Oleh sebab itu, dapat dikatakan semua negara termasuk Indonesia mempunyai Program Jaminan sosial yang dituangkan dalam berbagai macam peraturan perundang-undangan.

Usaha dan langkah-langkah jaminan sosial secara informal sebenarnya sudah dikenal sejak jaman dahulu. Hal tersebut tampak pada kelompok sosial yang paling kecil, bantuan ekonomi dari keluarga muda ke keluarga yang lebih tua atau dari keluarga yang sosial ekonominya lebih baik membantu keluarga yang perekonomiannya kurang baik.

Masalah Jaminan sosial juga mendapatkan perhatian dari organisasi internasional, misalnya dalam konvensi ILO nomor 102 tahun 1952 tentang standar Minimum Jaminan Sosial disebutkan jaminan sosial yang meliputi pelayanan medis untuk mereka yang sakit dan tunjangan tunai untuk hari tua, cacat, kematian, dan pengangguran. Lebih jauh lagi ILO membatasi konsep kebutuhan dasar meliputi :

- a. Termasuk kebutuhan-kebutuhan minimum tertentu dari suatu keluarga bagi konsumsi sendiri, pangan yang cukup, perlindungan dan pakaian, dan dalam batas tertentu dimasukan perlengkapan dan perabot rumah tangga.
- b. Termasuk pelayanan-pelayanan esensial atau mendasar yang sebagian besar disediakan oleh dan untuk masyarakat, seperti air minum yang bersih, sanitasi, kendaraan umum, fasilitas kesehatan serta pendidikan.

Berkaitan dengan dua hal diatas, dapat pula dicatatkan pula Deklarasi Hak-hak Asasi Manusia dalam piagam PBB pada pasal 25 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan dan jaminan pada waktu mengalami pengangguran, sakit, cacat, hari tua, dan meninggal dunia.

Konsep Jaminan Sosial di Indonesia tersirat dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea keempat. Diketahui setiap warga negara berhak atas kesejahteraan sosial dan dipihak lain juga berkewajiban aktif turut serta dalam usaha-usaha untuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Hal itu menunjukkan bahwa usaha jaminan sosial dalam rangka menciptakan kesejahteraan dan keadilan sosial merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat yang bersangkutan.

pengertian atau definisi jaminan sosial. jaminan sosial adalah suatu program yang didanai atau diberikan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan dasar orang tanpa sumber daya. Pada umumnya hal itu diarahkan pada mereka yang hidup dalam kemiskinan, penyandang cacat, keluarga kurang mampu dan sebagainya.

Konsep jaminan sosial lahir di Jerman, ketika Kanselir Otto von Bismarck mendorong Undang-Undang Asuransi Kesehatan pada tahun 1883. Di AS, konsep ini mulai menjadi populer dengan Social Security Act 1935. Menurut definisi yang diberikan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO), jaminan sosial adalah perlindungan bahwa masyarakat menyediakan kepada seluruh anggotanya, melalui berbagai tindakan public.

Manfaat jaminan sosial adalah karakter yang tidak terpisahkan dan mutlak Negara berkewajiban untuk memberikan manfaat dan perhatian khusus pada masyarakat di Negara tersebut. Dengan kata lain, negara harus mempromosikan sistem saling membantu yang menyediakan cakupan wajib bagi warga negara untuk situasi yang berbeda, seperti hilangnya kapasitas produktif atau ketidakmampuan untuk menghasilkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka..

Peran asuransi sosial adalah untuk melindungi orang dari kontinjensi pada pekerjaan dan peristiwa alam seperti kelahiran, kematian sakit atau sebaliknya. Manfaat dapat diberikan langsung oleh Negara atau dengan melakukan ini masyarakat pada umumnya.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (national social security system) adalah sistem penyelenggaraan program negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Jaminan social diperlukan apabila terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan

seseorang, baik karena memasuki usia lanjut atau pensiun, maupun karena gangguan kesehatan, cacat, kehilangan pekerjaan dan lain sebagainya.

Sistem Jaminan Sosial Nasional disusun dengan mengacu pada penyelenggaraan jaminan sosial yang berlaku universal dan telah diselenggarakan oleh negara-negara maju dan berkembang sejak lama. Penyelenggaraan jaminan sosial di berbagai negara memang tidak seragam, ada yang berlaku secara nasional untuk seluruh penduduk dan ada yang hanya mencakup penduduk tertentu untuk program tertentu. Secara universal, pengertian jaminan sosial dapat dijabarkan seperti beberapa definisi yang dikutip berikut ini.

Sistem jaminan sosial nasional dibuat sesuai dengan “paradigma tiga pilar” yang direkomendasikan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Pilar-pilar itu adalah : Pilar Pertama menggunakan mekanisme bantuan sosial (social assistance) kepada penduduk yang kurang mampu, baik dalam bentuk bantuan uang tunai maupun pelayanan tertentu, untuk memenuhi kebutuhan dasar yang layak. Pembiayaan bantuan sosial dapat bersumber dari Anggaran Negara dan atau dari Masyarakat. Mekanisme 4 bantuan sosial biasanya diberikan kepada Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yaitu masyarakat yang benar-benar membutuhkan, umpamanya penduduk miskin, sakit, lanjut usia, atau ketika terpaksa menganggur.

Di Indonesia, bantuan sosial oleh Pemerintah kini lebih ditekankan pada pemberdayaan dalam bentuk bimbingan, rehabilitasi dan pemberdayaan yang bermuara pada kemandirian PMKS. Diharapkan setelah mandiri mereka mampu membayar iuran untuk masuk mekanisme asuransi. Kearifan lokal dalam



masyarakat juga telah lama dikenal yaitu upaya-upaya kelompok masyarakat, baik secara mandiri, swadaya, maupun gotong royong, untuk memenuhi kesejahteraan anggotanya melalui berbagai upaya bantuan sosial, usaha bersama, arisan, dan sebagainya. Kearifan lokal akan tetap tumbuh sebagai upaya tambahan sistem jaminan sosial karena kearifan lokal tidak mampu menjadi sistem yang kuat, mencakup rakyat banyak, dan tidak terjamin kesinambungannya. Pemerintah mendorong tumbuhnya swadaya masyarakat guna memenuhi kesejahtraannya dengan menumbuhkan iklim yang baik dan berkembang, antara lain dengan memberi insentif untuk dapat diintegrasikan dalam sistem jaminan sosial nasional.

Pilar Kedua menggunakan mekanisme asuransi sosial atau tabungan sosial yang bersifat wajib atau compulsory insurance, yang dibiayai dari kontribusi atau iuran yang dibayarkan oleh peserta. Dengan kewajiban menjadi peserta, sistem ini dapat terselenggara secara luas bagi seluruh rakyat dan terjamin kesinambungannya dan profesionalisme penyelenggaraannya.

Dalam hal peserta adalah tenaga kerja di sektor formal, iuran dibayarkan oleh setiap tenaga kerja atau pemberi kerja atau secara bersama-sama sebesar prosentase tertentu dari upah. Mekanisme asuransi sosial merupakan tulang punggung pendanaan jaminan sosial di hampir semua negara. Mekanisme ini merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal penduduk dengan mengikut-sertakan mereka secara aktif melalui pembayaran iuran. Besar iuran dikaitkan dengan tingkat pendapatan atau upah masyarakat (biasanya prosentase tertentu yang tidak memberatkan peserta) untuk menjamin bahwa semua peserta mampu mengiur.

Kepesertaan wajib merupakan solusi dari ketidak-mampuan penduduk melihat risiko masa depan dan ketidak-disiplinan penduduk menabung untuk masa depan. Dengan demikian sistem jaminan sosial juga mendidik masyarakat untuk merencanakan masa depan. Karena sifat kepesertaan yang wajib, pengelolaan dana jaminan sosial dilakukan sebesar-besarnya untuk meningkatkan perlindungan sosial ekonomi bagi peserta. Karena sifatnya yang wajib, maka jaminan sosial ini harus diatur oleh UU tersendiri.

Di berbagai negara yang telah menerapkan sistem jaminan sosial dengan baik, perluasan cakupan peserta dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan ekonomi masyarakat dan pemerintah serta kesiapan penyelenggaraannya. Tahapan biasanya dimulai dari tenaga kerja di sektor formal (tenaga kerja yang mengikatkan diri dalam hubungan kerja), selanjutnya diperluas kepada tenaga kerja di sektor informal, untuk kemudian mencapai tahapan cakupan seluruh penduduk.

Upaya penyelenggaraan jaminan sosial sekaligus kepada seluruh penduduk akan berakhir pada kegagalan karena kemampuan pendanaan dan manajemen memerlukan akumulasi kemampuan dan pengalaman. Kelompok penduduk yang selama ini hanya menerima bantuan sosial, umumnya penduduk miskin, dapat menjadi peserta program jaminan sosial, dimana sebagian atau seluruh iuran bagi dirinya dibayarkan oleh pemerintah. Secara bertahap bantuan ini dikurangi untuk menurunkan ketergantungan kepada bantuan pemerintah. Untuk itu pemerintah perlu memperhatikan perluasan kesempatan kerja dalam

rangka mengurangi bantuan pemerintah membiayai iuran bagi penduduk yang tidak mampu.

Pilar Ketiga menggunakan mekanisme asuransi sukarela (voluntary insurance) atau mekanisme tabungan sukarela yang iurannya atau preminya dibayar oleh peserta (atau bersama pemberi kerja) sesuai dengan tingkat risikonya dan keinginannya. Pilar ketiga ini adalah jenis asuransi yang sifatnya komersial, dan sebagai tambahan setelah yang bersangkutan menjadi peserta asuransi sosial. Penyelenggaraan asuransi sukarela dikelola secara komersial dan diatur dengan UU Asuransi.

Program bantuan sosial untuk anggota masyarakat yang tidak mempunyai sumber keuangan atau akses terhadap pelayanan yang dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka. Bantuan ini diberikan kepada anggota masyarakat yang terbukti mempunyai kebutuhan mendesak, pada saat terjadi bencana alam, konflik sosial, menderita penyakit, atau kehilangan pekerjaan. Dana bantuan ini diambil dari APBN dan dari dana masyarakat setempat.

Program asuransi sosial yang bersifat wajib, dibiayai oleh iuran yang ditarik dari perusahaan dan pekerja. Iuran yang harus dibayar oleh peserta ditetapkan berdasarkan tingkat pendapatan/gaji, dan berdasarkan suatu standar hidup minimum yang berlaku di masyarakat.

Asuransi yang ditawarkan oleh sektor swasta secara sukarela, yang dapat dibeli oleh peserta apabila mereka ingin mendapat perlindungan sosial lebih tinggi daripada jaminan sosial yang mereka peroleh dari iuran program asuransi sosial

wajib. Iuran untuk program asuransi swasta ini berbeda menurut analisis risiko dari setiap peserta.

#### **2.1.4. Jenis-Jenis Jaminan Sosial**

Jaminan sosial terdiri dari beberapa jenis yaitu sebagai berikut :

##### **1. Jaminan Kesehatan**

Dalam hukum asuransi, evenemen adalah peristiwa tidak pasti yang menjadi beban penanggung. Dalam jaminan sosial kesehatan yang dimaksud dengan peristiwa tidak pasti adalah keadaan sakit yang mengancam kesehatan peserta. Apabila keadaan ini terjadi akan mengakibatkan hilang atau berkurangnya penghasilan karena pengeluaran biaya perawatan dan pengobatan. Resiko atas keadaan inilah yang menjadi beban jaminan Badan Penyelenggara sebagai penanggung.

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya kesehatan yang meliputi peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan kesehatan. Biaya pemeliharaan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan, dibayar berdasarkan tarif yang telah ditetapkan oleh menteri kesehatan. Namun untuk semua biaya yang melebihi standart pelayanan dan tarif menjadi beban dan tanggungan jawab peserta.

##### **2. Jaminan Hari Tua**

Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari

terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini menggunakan mekanisme Asuransi Sosial.

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

Iuran Program Jaminan Hari Tua :

- Ditanggung Perusahaan = 3,7%
- Ditanggung Tenaga Kerja = 2 %

Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya.

Manfaat Program (JHT) Jaminan Hari Tua akan dikembalikan / dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja :

- a. Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap

- b. Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan
- c. Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/ABRI.

#### **Tata Cara Pengajuan Jaminan**

1. Setiap permintaan JHT, tenaga kerja harus mengisi dan menyampaikan formulir 5 Jamsostek kepada kantor Jamsostek setempat dengan melampirkan :
  - a. Kartu peserta Jamsostek (KPJ) asli.
  - b. Kartu Identitas diri KTP/SIM (fotokopi).
2. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total dilampiri dengan :
  - a. Surat Keterangan Dokter
3. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Republik Indonesia dilampiri dengan :
  - a. Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
  - b. Photocopy Paspor
  - c. Photocopy VISA
4. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 thn dilampiri :
  - a. Surat keterangan kematian dari Rumah Sakit/Kepolisian/Kelurahan.
  - b. Photocopy Kartu keluarga.

5. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 thn telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja, dilampiri dengan :

- a. Photocopy surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan.
- b. Surat pernyataan belum bekerja lagi

Jaminan sosial terhadap tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional pada umumnya dan dalam peningkatan produksi dan produktivitas khususnya, sehingga perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan perawatan dengan cara menyelenggarakan jaminan sosial, baik bagi tenaga kerja maupun keluarganya.

Dihari tua, tenaga kerja juga membutuhkan akan adanya jaminan tersedianya dana yang dimanfaatkan pada saat sudah berhenti bekerja, baik karena sudah mencapai hari tua (usia 55/56 tahun) atau waktu menderita cacat tetap dan total ataupun pada waktu meninggal dunia.

Oleh karena itu Jaminan hari tua yang dikaitkan dengan program jaminan kematian diharapkan dapat :

- a. membuat tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan minimum dihari tuanya beserta keluarganya.
- b. memberikan ketenangan kerja bagi tenaga kerja pada usia produktif
- c. memberikan Jaminan Sosial Pegawai Negeri Sipil

### **2.1.5. Jamsostek dan BPJS Ketenagakerjaan**

Pergantian tahun 2013 ke Tahun Baru 2014, bagi masyarakat Indonesia pasti terasa lain dengan pergantian tahun-tahun sebelumnya. Betapa tidak, dalam menyambut Tahun Baru 2014, masyarakat Indonesia juga menyambut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pembentukan dan pelaksanaan dua BPJS tersebut merupakan perintah Konstitusi yakni diatur dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945. Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 menyatakan, setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat.

Sedangkan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 menyatakan, Negara mengembangkan system jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Bunyi dua pasal UUD 1945 tersebut di atas dapat disimpulkan, seluruh rakyat Indonesia berhak atas jaminan sosial, tidak terbatas pada pekerja, PNS dan pejabat negara dan TNI/Polri.

Untuk mengimplementasikan amanat UUD 1945 itu, tahun 2004, pemerintah dan DPR membentuk dan mensyahkan, UU 40 / 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Dan pada tahun 2011, pemerintah dan DPR juga mensyahkan UU 24 / 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) UU 40 / 2004 berbunyi, "Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat



agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.

Pasal 5 ayat (3) UU 40 / 2004, menyebutkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Taspen), Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI); dan Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES). UU 24 / 2011 tentang BPJS mengamanatkan empat BUMN tersebut mentransformasi menjadi BPJS, yakni BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. PT Jamsostek (Persero) sendiri menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan yang mulai berlaku 1 Januari 2014, dan mulai beroperasi paling lambat 1 Januari 2015 menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian bagi peserta.

#### **2.1.6. Pengertian Prestasi Kerja**

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”.

Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky:15)

Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikut sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan ( 2008 : 94 ) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Mangkunegara (2002 : 33) menyatakan: “Prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Maier dalam As'ad (2001 : 63) menjelaskan bahwa: “Kriteria ukuran prestasi kerja adalah : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana

yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain”.

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2002 : 188): “Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan”.

Selanjutnya Rivai (2004:309) mengatakan bahwa : “Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”.

#### **2.1.7. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas pegawai. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002 : 101), menyatakan bahwa: “Penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/ jabatan (Job Performance) seorang tenaga kerja, termasuk potensi penembangannya”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 :67) mengatakan bahwa: “Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Menurut Kartini kartono (2003:8), menyatakan bahwa : Penilaian prestasi kerja merupakan keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit menguasai, memanipulasi atau

mengorganisasi objek –objek fiscal. Manusia, atau ide –ide melaksanakan hal –hal tersebut secepat mungkin dan se independen mungkin sesuai dengan kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala – kendala standar yang tinggi, mencapai performa puncak untuk diri sendiri, mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain, meningkatkan kemampuan diri melalui pencapaian bakat secara berhasil”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka penulis dapat menarik kesimpulan jika penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan instansi/organisasi. Sasaran penilaian antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja.

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Menurut Simamora (2004) “Ada 3 hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-prilaku inovatif dan spontan”. Sedangkan menurut Werther dan Davis (2003) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan agar dapat lebih dipercaya dan

objektif, maka perlu dilakukan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Performance, yaitu hasil atau pencapaian tugas dalam jabatan
2. Competency, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan
3. Job behavior, kesediaan untuk menampilkan perilaku dan mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
4. Potency, yaitu kemampuan pribadi yang akan dikembangkan Menurut Sutrisno (2009).

Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai & Basri, 2004:16).

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996:24).

Kinerja diberi batasan oleh Manajer sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Parter dan Lawler

menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (as'ad,2003:19).

Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Aspek penting dari suatu sistem penilaian kerja adalah memiliki standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritical suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. menurut Andrew F. Sikula.

Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Menurut Dale Yoderk Penilaian prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilainnya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan ata balas jasanya di naikkan. Istilah yang sama artinya dengan penilaian adalah *konduite, employee rating, performance appraisal, employee evaluation, personnel review, sering rating, dan behavioral assessment*.

Adapun penilaian kinerja sendiri memiliki beberapa pengertian yaitu:

1. Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Schuler & Jackson, 1996:3).
2. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu.
3. Menurut Robbins (1996:10) yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul *performance appraisal*, pada halaman 15 menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:
  - a. tugas individu.
  - b. perilaku individu.
  - c. ciri individu.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kepuasan kerja. itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

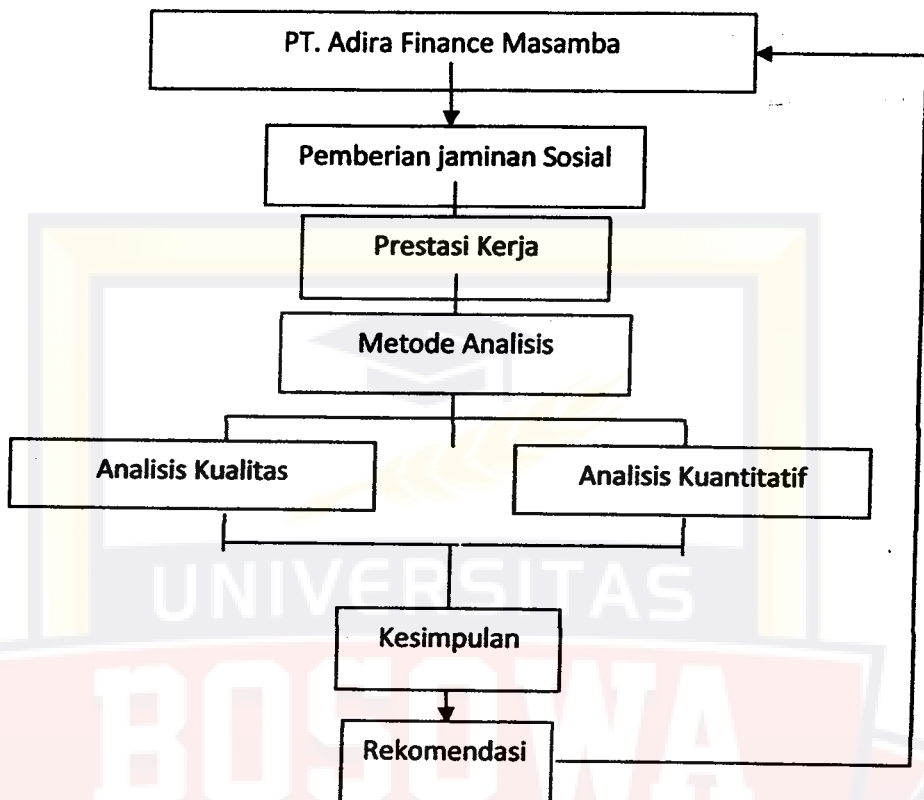
### **2.1.9 Hubungan Jaminan Sosial dengan Prestasi Kerja**

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk dapat bekerja lebih keras sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Pemberian jaminan sosial kepada pekerja merupakan salah satu bentuk motivasi. Dengan diberikannya jaminan sosial bagi pekerja otomatis ini membuat pekerja menjadi lebih nyaman, aman dan sejahtera. Dengan adanya rasa nyaman, aman dan sejahtera ini dapat membuat pekerja menjadi lebih dihargai sehingga mendorong mental dan jiwa mereka untuk memberikan suatu karya yang lebih baik. Sehingga hal inilah yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan tentunya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan atau organisasi tempatnya bernaung.



## 2.2. Kerangka Pikir



## 2.3. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, dapat diajukan hipotesis yaitu : “Diduga bahwa pemberian jaminan sosial karyawan berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Adira Finance Masamba”.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti memilih daerah penelitian di PT. ADIRA FINANCE Masamba Kabupaten Luwu Utara. Penelitian dilakukan kurang lebih 2 bulan Sedangkan waktu penelitian adalah pada bulan Maret sampai April 2014 .

#### **3.2. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Library/ Research.

Kepustakaan, yaitu penggunaan bahan-bahan penulisan yang bersumber dari buku-buku referensi dan webside.

2. Field Resume

- a. Wawancara, yaitu menanyakan langsung kepada narasumber tentang manajemen Sumber Daya Manusianya.
- b. Observasi langsung atau studi kasus langsung, berdasarkan pengamatan dari sekolah yang diteliti.
- c. Kuesioner

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1. Jenis Data**

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Adira Finance dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.

- b. Data kuantitatif, yaitu data berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah pegawai dan jenis Jaminan Sosial

### **3.3.2. Sumber Data**

2.3. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Adira Finance

2.4. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis PT. Adira Finance yang dibuat secara berkala.

### **3.4. Metode Analisis**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka penulis menggunakan analisis:

5. Analisis Regresi, yaitu analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program pelayanan jaminan sosial terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT. Adira Finance Masamba.

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_n$$

Dimana :

Y : Prestasi kerja

X1 : Jaminan Kesehatan

X2 : Jaminan Hari Tua

B<sub>0</sub>, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : parameter regresi yang akan dicari nilainya

- 2.. Analisis Deskriptif, yaitu cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan program pelayanan jaminan sosial karyawan dan prestasi kerja pegawai pada PT. Adira Finance Masamba berdasarkan hasil jawaban responden.

### 3.5. Definisi Operasional

a. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaraanya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No.102 tahun 1952

b. Prestasi kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67), prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suyadi Prawiro Sentono (1999:2), kinerja atau prestasi kerja adalah *Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Moenir (2005:148), prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum

##### 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE adalah merupakan perusahaan leasing yang didirikan pada tanggal 13 November 1990, dan pada bulan Maret 2004 telah menjadi perusahaan terbuka yang diikuti dengan pengalihan saham kepada Bank Danamon, per 31 Desember 2006, saham PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE dimiliki oleh Bank Danamon sebesar 75%, Mega Value profits Limited, BVI 17,42% dan Publik 7,58% (kepemilikan kurang dari 5%).

Dengan dukungan karyawan lebih dari 10.000 orang, dan 214 jaringan di lebih dari 110 kota di Indonesia, Adira Finance yang memiliki visi "*To be a World-Class Finance Company*" dan misi "*Brings Tomorrow Today*" akan memberikan pelayanan terbaiknya serta mewujudkan impian dan keinginan para konsumennya.

Kegiatan pembiayaan yang dilakukan oleh PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE meliputi *Autocilin* atau dikenal dengan *car finance*, *motorcycle finance*, *include insurance all*. Maksudnya disini adalah kegiatan tersebut meliputi pembiayaan mobil, motor, serta asuransi yang merupakan satu paket didalamnya, karena tawaran asuransi diberikan satu paket kepada pihak konsumen/ *lessee* di awal perjanjian leasing ini yang tidak dapat ditolak lagi oleh pihak konsumen/ *lessee*.

tersebut, dan obyek leasing dari kategori *All risk insurance* ini hanya dikhususkan untuk kategori semua merk mobil kecuali mobil Pick Up, karena jenis mobil hanya diberikan penawaran jenis asuransi TLO /*Total Lost Only* maksudnya adalah meliputi dari 75% dari kerusakan / kehilangan obyek leasing. Selanjutnya kegiatan pembiayaan Quantum Adira, yakni meliputi kegiatan pembiayaan barang elektronik dan furniture, serta jenis yang terakhir dari kegiatan pembiayaan yang dilakukan oleh PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE adalah Adira Rental, yaitu jenis usaha persewaan mobil.

Kegiatan- kegiatan tersebut dilakukan oleh PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE melalui kantor-kantor cabangnya yang terdapat, Jabotabekser/ Jakarta, Depok, Serang, Jawa Barat, Jawa tengah, Jawa Timur, Sumatra, Kalimantan, Sulawesi, dan Bali. Pengawasan terhadap kegiatan usaha pembiayaan pada kantor-kantor cabang dilakukan oleh kantor pusat yang berada di Graha Adira lantai 10-12, Jalan Menteng Raya Nomor 21, Jakarta.

Cabang kantor PT. Adira finance di Provinsi Sulawesi Selatan memiliki sub-sub cabang disetiap kabupaten dan dibentuk pula RO (Representative Office) atau biasa disebut kantor perwakilan.

Pada tahun 2011 tanggal 1 Januari Kantor cabang PT. Adira Finance Palopo membuka kantor perwakilan di Masamba Kab. Luwu Utara. PT Adira Finance Masamba inilah yang berdiri dan bekerja dibidang leasing atau biasa dikenal dengan perusahaan yang bergerak dibidang Finance atau pembiayaan.

PT. Adira Finance Masamba bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor dan pengambilan uang kredit bagi nasabah yang membutuhkan dana dengan

jaminan tertentu. PT. Adira Finance Masamba bekerjasama dengan beberapa perusahaan dialer sepeda motor yang ada di Masamba seperti Dialer motor Zusuki, Honda, Yamaha, Viar, dan lain-lain.

PT. Adira Finance Masamba merupakan salah satu perusahaan pembiayaan yang memiliki pelanggan dan nasabah yang lumayan banyak di Kab. Luwu Utara. Akan tetapi hal ini tidak merupakan sesuatu yang tanpa persaingan sebab di Masamba Kab. Luwu Utara memiliki beberapa perusahaan pembiayaan lainnya, seperti FIF, Mandala Finance, dan Oto Finance (Summit).

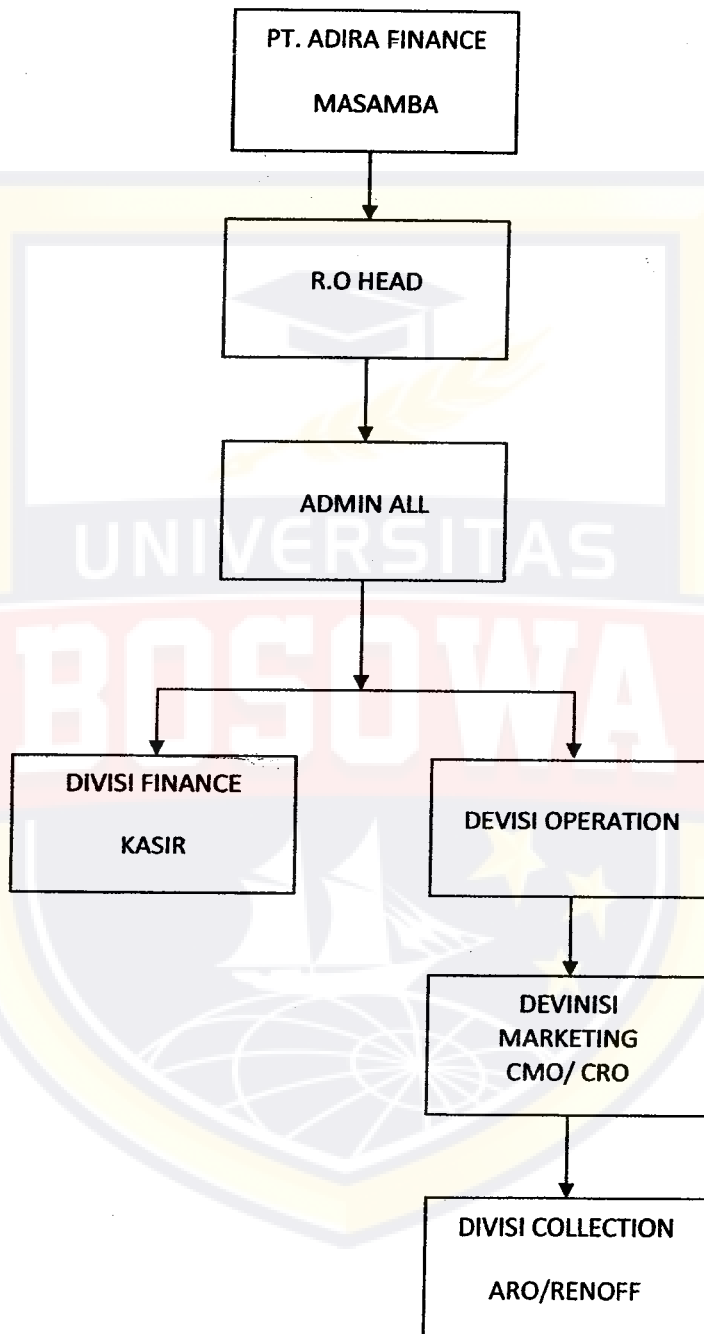
Walaupun memiliki beberapa masalah dan kendala dalam pergerakannya, namun PT. Adira Finance masih tetap dapat bertahan hingga saat ini. Hal ini disebabkan dengan berbagai faktor, seperti pelayanan dan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja dengan baik.

Sumber daya manusia yang dimiliki PT. Adira Finance Masamba merupakan sumber daya manusia yang terlatih dan kompeten. Hal ini disebabkan dari adanya pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia atau karyawannya yang dilakukan dengan baik dan terlatih.

Prestasi kerja yang dimiliki sumber daya manusianya pun dapat ditingkatkan dengan adanya motivasi kerja seperti tunjangan, gaji dan jaminan-jaminan sosial yang diberikan kepada para karyawannya.

#### 4.1.2. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi PT. Adira Finance Masamba tergambar berikut :





Struktur organisasi memberikan batas-batas tanggung jawab masing-masing pegawai/ karyawan mulai dari jabatan tertinggi sampai terendah. Pembatasan tanggung jawab ini membawa tiap pegawai sebagai pimpinan dan bawahan kepada kewajiban dan hak-haknya dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan tugas masing-masing pegawai/ karyawan ialah sebagai berikut :

1. RO. HEAD merupakan pimpinan tertinggi pada kantor perwakilan PT. Adira Finance Masamba . RO. HEAD bertugas mengkoordinasi dan memimpin segala bentuk kegiatan operasional yang berada di wilayah RO (Representative Office)
2. ADMIN ALL bertugas melakukan semua kegiatan administrasi perusahaan yang ada di wilayah RO dari proses administrasi , marketing, collection, dan finance.
3. MARKETING bertugas mencari aplikasi kemudian membuat laporan survey dan hasil laporan diberikan ke komite kredit.
4. COLLECTION bertugas melakukan penagihan piutang di wilayah tagih masing-masing.
5. KASIR bertugas menginput angsuran baik dari nasabah, ARO dan Renoff dan DB (debt Collector) . selain itu juga bertugas membuat laporan kasir.

## **4.2. Deskripsi Data**

### **4.2.1. Identifikasi Responden Penelitian**

Data jumlah pegawai /karyawan PT. Adira Finance Masamba pada tahun 2014 ialah sebanyak 20 orang yang terdiri dari 9 pegawai tetap dan 11 pegawai kontrak, yang dijadikan sampel sebanyak 20 orang dalam melakukan penelitian

tentang analisis jaminan sosial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Adira Finance Masamba.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian , data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, status karyawan, jenjang pendidikan, usia, dan masa jabatan.

Berikut ini hasil identifikasi responden berdasarkan kuesioner penelitian.

1. **Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**TABEL 4.1.**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>FREKUENSI (PEGAWAI)</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
Laki-laki	14	70%
Perempuan	6	30%
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2014

Tabel 4.1. diatas menjelaskan bahwa jumlah Pegawai PT. Adira FinanceMasamba , untuk Jenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 14 orang pegawai dari 20 responden (70%) sementara yang perempuan sebanyak 6 orang pegawai (30%) dari total responden.

## 2. Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

TABEL 4.2.

### RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

STATUS KEPEGAWAIAN	FREKUENSI (PEGAWAI)	PERSENTASE (%)
Pegawai Tetap	9	45%
Pegawai Kontrak	11	55%
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2014

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas, ternyata jumlah responden yang berstatus pegawai tetap adalah sebanyak 9 orang (45%) dan pegawai kontrak sebanyak 11 orang (55%).

## 3. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Jabatan

TABEL 4.3.

### RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

MASA KERJA	FREKUENSI (PEGAWAI)	PERSENTASE (%)
1-3 Tahun	12	60%
4-6 Tahun	7	35%
7-9 Tahun	1	5%
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan karakteristik masa jabatan responden yang masa jabatannya mulai 1 sampai 3 tahun adalah sebanyak 12

orang (60%), yang masa jabatannya mulai 3 sampai 6 tahun adalah sebanyak 7 orang (35%), dan yang masa jabatannya mulai 7 sampai 9 tahun adalah sebanyak 1 orang (5%).

4. **Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

**TABEL 4.4.**

**RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN**

<b>JENJANG PENDIDIKAN</b>	<b>FREKUENSI (PEGAWAI)</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
SMA/ SMK/ Sederajat	3	15%
D3	3	15%
S1	14	70%
S2	0	0%
S3	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kuesioner Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menunjukkan Jumla responden yang berpendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 3 orang (15%), jenjang pendidikan Diploma III sebanyak 3 orang (15%), jenjang pendidikan Strata 1 sebanyak 14 orang (70%), dan jenjang pendidikan Strata 2 dan Strata 3 tidak ada atau 0%.

### 4.3. Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Jaminan Kesehatan (X1)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagi dan diisi oleh responden Pegawai PT. Adira Finance Masamba sebanyak 10 responden , maka distribusi pilihan jawaban dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.5**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN ATAS**  
**VARIABEL JAMINAN KESEHATAN**

RESPONDEN	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN				TOTAL JAWABAN
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	3	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	5	4	4	17
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	3	4	4	15
9	4	4	3	4	15
10	4	4	4	4	16
11	4	3	4	3	14
12	5	3	4	3	15
13	4	4	4	3	15
14	4	4	4	4	16
15	5	4	4	5	18
16	3	4	3	5	15
17	4	3	5	4	16
18	4	4	5	4	17
19	4	4	5	4	17
20	4	4	4	4	16

Sumber : Kuesioner Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel 4.5 untuk variabel X1 (Jaminan Kesehatan) diatas, dengan empat indikator pernyataan, dimana pada pernyataan pertama ada 10% memilih jawaban Sangat setuju, dan 80% memilih Setuju dan 10% memilih kurang setuju. Sedangkan indikator pernyataan kedua 5% memilih sangat setuju, 75% memilih setuju dan 20% memilih kurang setuju. Indikator pernyataan ketiga 15% memilih sangat setuju dan 75% memilih setuju dan 10% memilih kurang setuju. Sedangkan indikator pernyataan keempat 10% memilih sangat setuju, 75% memilih setuju dan 15% memilih kurang setuju.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Jaminan Hari Tua (X2)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagi dan diisi oleh responden Pegawai PT. Adira Finance Masamba sebanyak 20 responden , maka distribusi pilihan jawaban dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.6**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN ATAS**  
**VARIABEL JAMINAN HARI TUA**

RESPONDEN	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN				TOTAL JAWABAN
	1	2	3	4	
1	5	4	4	4	15
2	3	4	3	4	14
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	3	15
6	4	4	3	4	15
7	4	4	4	4	16
8	4	3	4	4	15
9	4	4	3	4	15
10	4	3	4	4	15

11	4	4	3	5	16
12	5	4	3	4	16
13	5	3	4	4	16
14	3	5	3	4	15
15	3	5	5	4	17
16	4	4	3	4	15
17	3	4	3	4	14
18	4	4	3	3	14
19	4	3	4	4	15
20	3	4	4	4	15

Sumber : Kuesioner Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel 4.5 untuk variabel X1 (Jaminan Kesehatan) diatas, dengan empat indikator pernyataan, dimana pada pernyataan pertama ada 15% memilih jawaban sangat setuju, dan 60% memilih Setuju dan 25% memilih kurang setuju. Sedangkan indikator pernyataan kedua 10% memilih sangat setuju, 70% memilih setuju, dan 20% memilih kurang setuju. Indikator pernyataan ketiga, 5% memilih sangat setuju dan 50% memilih setuju, dan 45% memilih kurang setuju. Sedangkan indikator pernyataan keempat 5% memilih sangat setuju, 85% memilih setuju dan 10% memilih kurang setuju.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagi dan diisi oleh responden Pegawai PT. Adira Finance Masamba sebanyak 20 responden , maka distribusi pilihan jawaban dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.7**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN ATAS**  
**PRESTASI KERJA (Y)**

RESPONDEN	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN					TOTAL JAWABAN
	1	2	3	4	5	
1	4	3	4	4	4	19
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	3	20
4	4	4	5	4	4	21
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	4	4	4	22
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	4	4	19
11	3	5	4	5	4	21
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	4	3	5	19
15	4	3	4	5	4	20
16	5	3	3	5	4	20
17	5	4	4	4	3	20
18	4	5	3	4	4	20
19	3	5	4	5	4	21
20	4	4	3	3	5	19

Sumber : Kuesioner Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel 4.7 untuk variabel Y (Prestasi Kerja) diatas, dengan empat indikator pernyataan, dimana pada pernyataan pertama ada 15% memilih jawaban sangat setuju, 70% memilih setuju dan 15% memilih kurang Setuju. Sedangkan indikator pernyataan kedua 30% memilih sangat setuju, 55% memilih



setuju dan 15% memilih kurang setuju. Indikator pernyataan ketiga 5% memilih sangat setuju dan 75% memilih setuju dan 20% memilih kurang setuju. Sedangkan indikator pernyataan keempat 20% memilih sangat setuju dan 65% memilih setuju, dan 15% memilih kurang setuju. Indikator Pernyataan kelima 15% memilih sangat setuju, 75% memilih setuju dan 10% memilih kurang setuju.

#### 4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS 16, maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**TABEL 4.8**

**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Variabel	Beta	Std. Error	t-hitung	signifikan	Ket
Constanta	0,292	0,405	3,050	0,007	Signifikan
Jaminan Kesehatan	0,095	0,074	5,950	0,000	Signifikan
Jaminan hari Tua	0,387	0,078	3,723	0,002	Signifikan
$F_{\text{hitung}} = 26,254$ $\text{Sig} = 0,000$ $R = 0,887$ $R^2 = 0,755$ $\text{Std. Error} = 0,07462 = 7\%$					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

#### 1. Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) Jaminan Kesehatan dan Jaminan hari tua sebesar 0,869 atau 86,9%, hal ini korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara prestasi kerja sebagai variabel tergantung dan Jaminan Kesehatan serta Jaminan hari tua sebagai variabel bebas

## 2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.8 maka koefisien determinasi berganda ( $r^2$ ) adalah sebesar 0,755 atau 75,5%, hal ini berarti bahwa variasi perubahan prestasi kerja dapat dijelaskan oleh Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% dijelaskan oleh variabel lain. Pengaruh Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua terhadap prestasi kerja mengingat bahwa pegawai yang memiliki kompetensi akan lebih muda memahami berbagai intruksi kerja sehingga dapat mempermudah peningkatan prestasi kerja pegawai.

## 3. Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel 4.8 dengan memperhatikan koefisien setiap variabel maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,235 + 0,438X_1 + 0,292X_2$$

Persamaan linear tersebut diketahui bahwa :

$b_0 = 1,235$  yang mengandung arti bahwa apabila jaminan kesehatan dan Jaminan hari tua pada PT. Adira Finance Masamba tidak mengalami peningkatan (konstan) maka tingkat prestasi kerja sebesar 1,235 dengan asumsi faktor lain tidak mengalami perubahan.

$b_1 = 0,438$  mengandung arti bahwa apabila tingkat jaminan Kesehatan meningkat 1 (satu) rupiah maka tingkat prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 dengan asumsi faktor lain tidak mengalami perubahan.

$b_2 = 0,292$  mengandung arti bahwa apabila Jaminan Hari tua meningkat 1 (satu) rupiah maka tingkat prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,929 dengan asumsi faktor lain tidak mengalami perubahan.

#### 4. Uji f (Uji secara bersama-sama)

Uji f dilakukan untuk menguji pengaruh Jaminan Kesehatan dan Jaminan hari Tua terhadap kinerja pegawai (Y). Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant (0,07) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan tabel 4.8. diketahui tingkat signifikan  $f = 26,254$  ( $f < 1,97$ ) dengan nilai f-hitung sebesar 26,254 sedangkan nilai f-tabel = 1,97, dengan demikian dapat diketahui bahwa f-hitung ( $26,254 > 1,97$ ), berarti ada pengaruh signifikan secara simultan Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua terhadap Prestasi Kerja Pegawai (pegawai PT. Adira Finance)

#### 5. Uji Normalisasi

Grafik histogram ini menggambarkan distribusi frekuensi dari Prestasi Kerja dibandingkan dengan grafik distribusi normal, dengan melihat grafik tersebut kita bisa membandingkan distribusi frekuensi dari Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua dengan distribusi ideal dari prestasi kerja.

Grafik kedua adalah grafik PP Plots. Grafik ini menggambarkan distribusi frekuensi dari prestasi kerja pegawai, dibandingkan dengan distribusi frekuensi yang telah ditentukan.

Jika titik-titik distribusi berada di sekitar garis lurus diagonal maka distribusi frekuensi pengamatan sama dengan uji yang berarti data terdistribusi secara normal.

Grafik terlihat titik-titik distribusi terletak di sekitar garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi prestasi kerja sesuai dengan distribusi uji. Kondisi demikian maka simpulan yang di peroleh adalah bahwa penyebaran peringkat akhir Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua mengikuti distribusi normal.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan maka peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil SPSS, variabel jaminan Kesehatan mempengaruhi Prestasi kerja Pegawai Pada PT Adira Finance Masamba sebesar 0,095 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa jika jaminan kesehatan ditingkatkan maka karyawan dapat lebih berprestasi.
2. Berdasarkan Hasil SPSS, variabel jaminan Hari tua mempengaruhi Prestasi kerja Pegawai Pada PT Adira Finance Masamba sebesar 0,387 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 hal ini menunjukkan bahwa jika jaminan hari tua ditingkatkan maka karyawan dapat lebih berprestasi.
3. Dari kedua variabel tersebut yang paling berpengaruh adalah Jaminan Hari tua dengan pengaruh sebesar 38,7% dengan tingkat signifikansi 0,002.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti dapat memberikan masukan pada PT Adira Finance sebagai berikut :

1. Kiranya PT Adira Finance dapat meningkatkan Jaminan Kesehatan pada Karyawan karena hal ini dapat meningkatkan Prestasi Karyawan.
2. Kiranya PT Adira Finance dapat meningkatkan Jaminan Hari tua pada Karyawan karena hal ini dapat meningkatkan Prestasi Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Erna. 2005. *Skripsi. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Dalam PT. JAMSOSTEK (PERSERO) di Makassar.*
- Eva Friska Simangunsong. 2009. *Skripsi. Dampak Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Peningkatan Produktifitas kerja Karyawan Hotel Emerald Garden International Medan.*
- Hadari Nawai. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi 2. Ghalia Yogyakarta.* Yogyakarta
- <http://khansamhamnida.wordpress.com/2011/04/14/jaminan-sosial-jenis-jenis-jaminan-sosial> diakses Pada 27 Februari 2014.
- <http://search.delta-homes.com/jaminan+sosial+wikipedia> diakses Pada 27 Februari 2014.
- Ishak dan Hendri, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi II. Cetakan Keempat belas.* Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mutiara S Pangabean. 2004. *Pengembangan SDM. Cetakan Ketiga.* Penerbit PT. Rineka Revisi. Jakarta.
- Maya Triyana. 2012. *Skripsi. Pengaruh Pelaksanaan Program Pelayanan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada SMP Negeri 4 Bontomanai Selayar.*
- Seprianti Ningsih. 2008. *Skripsi. Analisis Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia.*
- Jasma Erti. 2013. *Makalah. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja karyawan. Universitas Riau. Pekanbaru.*
- Sejathi. 2011. *Pengertian Sumber Daya Manusia.* Shvoong.com. Jakarta
- Asih Eka Putri. 2013. *SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional).* [www.jamsosindonesia.com](http://www.jamsosindonesia.com) . Jakarta
- Simamora Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia .* STIE YKPN. Jakarta
- Amir Al-Maruzy. 2014. *Pengertian dan Peranan Sumber Daya Manusia.* [www.katailmu.com](http://www.katailmu.com) . Jakarta



Masamba, 30 April 2014

Nomor: Istimewa  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. Adira Finance  
Masamba  
Di -  
Masamba

*Assalamualaikum Wr Wb.*

Teriring salam dan do'a semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas kita sehari-hari. Amien Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Sehubungan dengan akan diadakannya Penelitian dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi). Maka dengan ini kami memohon kepada bapak untuk dapat memberikan surat izin penelitian, adapun identitas mahasiswa yang bersangkutan sebagai berikut :

Nama : Salma Badewi  
Nim : 45 10 012 140  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas 45 Makassar  
Tempat Penelitian : PT. Adira Finance Masamba  
Judul Skripsi : Analisis Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Adira Finance Masamba

Demikianlah surat permohonan ini kami sampaikan, atas partisipasi dan kerjasamanya di ucapakan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr Wb.*

Peneliti

Salma Badewi



## KUESIONER

Peneliti : **SALMA BADEWI**  
: Program S-1 Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Fakultas Ekonomi Universitas 45 Makassar.

Judul : **“ANALISIS JAMINAN SOSIAL TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA PT. ADIRA FINANCE  
MASAMBA”**

### I. Informasi Umum

Nama : .....

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan

Status Karyawan : Tetap/Kontrak

Lama Bekerja : .....Tahun

Pendidikan : SMA/SMK/D3/S1/S2/S3

Jabatan : .....

### II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu membaca pertanyaan dengan cermat sebelum mengisinya
2. Beri tanda centang (√) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu di salah satu nomor yang tersedia.

### III. Keterangan

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

### KUESIONER PENILAIAN PRESTASI KERJA (Y)

Prestasi Kerja	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh terhadap prestasi kerja					
Pelayanan Jaminan sosial Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja					
Apakah wawasan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja					
Apakah prestasi kerja mempengaruhi pemberian pelayanan Jaminan Sosial dari pimpinan					
Apakah Tingkat Kecerdasan dan kreativitas berpengaruh terhadap prestasi di dunia kerja					

### KUESIONER PENILAIAN VARIABEL JAMINAN KESEHATAN (X1)

Prestasi Kerja	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
Jaminan kesehatan yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai					
Pemberian Jaminan Kesehatan sangat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan					
Jaminan kesehatan milik petinggi bukan milik orang yang berprestasi					
Semua karyawan berhak atas jaminan Kesehatan agar memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi Kerjanya.					

## KUESIONER PENILAIAN VARIABEL JAMINAN HARI TUA (X2)

Prestasi Kerja	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
Jaminan Hari Tua yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai					
Pemberian Jaminan Hari Tua sangat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan					
Jaminan Hari Tua milik petinggi bukan milik orang yang berprestasi					
Semua karyawan berhak atas jaminan Hari Tua agar memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi Kerjanya.					



REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Prestasi\_Kerja  
 /METHOD=ENTER Jaminan\_Kesehatan Jaminan\_Hari\_Tua  
 /SCATTERPLOT=(Prestasi\_Kerja ,\*ZPRED)  
 /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

Regression

DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi_Kerja	4.0890	.14271	20
Jaminan_Kesehatan	3.9625	.23333	20
Jaminan_Hari_Tua	3.8375	.21877	20

Correlations

		Prestasi_Kerja	Jaminan_Kesehatan	Jaminan_Hari_Tua
Pearson Correlation	Prestasi_Kerja	1.000	.746	.496
	Jaminan_Kesehatan	.746	1.000	.068
	Jaminan_Hari_Tua	.496	.068	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi_Kerja		.000	.013
	Jaminan_Kesehatan	.000		.388
	Jaminan_Hari_Tua	.013	.388	
	Prestasi_Kerja	20	20	20
	Jaminan_Kesehatan	20	20	20
	Jaminan_Hari_Tua	20	20	20

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jaminan_Hari_Tua, Jaminan_Kesehatan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.869 <sup>a</sup>	.755	.727	.07462	.755	26.254	2	17

a. Predictors: (Constant), Jaminan\_Hari\_Tua, Jaminan\_Kesehatan

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	Change Statistics	Durbin-Watson
	Sig. F Change	
1	.000	2.654

a. Predictors: (Constant), Jaminan\_Hari\_Tua, Jaminan\_Kesehatan

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.292	2	.146	26.254	.000 <sup>a</sup>
Residual	.095	17	.006		
Total	.387	19			

a. Predictors: (Constant), Jaminan\_Hari\_Tua, Jaminan\_Kesehatan

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound
	(Constant)	1.235	.405			
Jaminan_Kesehatan	.438	.074	.715	5.950	.000	.282
Jaminan_Hari_Tua	.292	.078	.448	3.723	.002	.127

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	95% Confidence Interval for B	Correlations			Collinearity Statistics	
	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)	2.089				
Jaminan_Kesehatan	.593	.746	.822	.714	.995	1.005
Jaminan_Hari_Tua	.457	.496	.670	.447	.995	1.005

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**Coefficient Correlations**

Model		Jaminan_Hari_Tua	Jaminan_Kesehatan
1	Correlations	Jaminan_Hari_Tua	1.000
		Jaminan_Kesehatan	-.068
	Covariances	Jaminan_Hari_Tua	.006
		Jaminan_Kesehatan	.005

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**Collinearity Diagnostica**

Mode	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Jaminan_Kesehatan	Jaminan_Hari_Tua
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	31.774	.00	.57	.50
	3	.001	51.456	1.00	.43	.50

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**Residuals Statistics**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.8975	4.4446	4.0890	.12404	20
Residual	-.17986	.10537	.00000	.07058	20
Std. Predicted Value	-1.544	2.867	.000	1.000	20
Std. Residual	-2.410	1.412	.000	.946	20

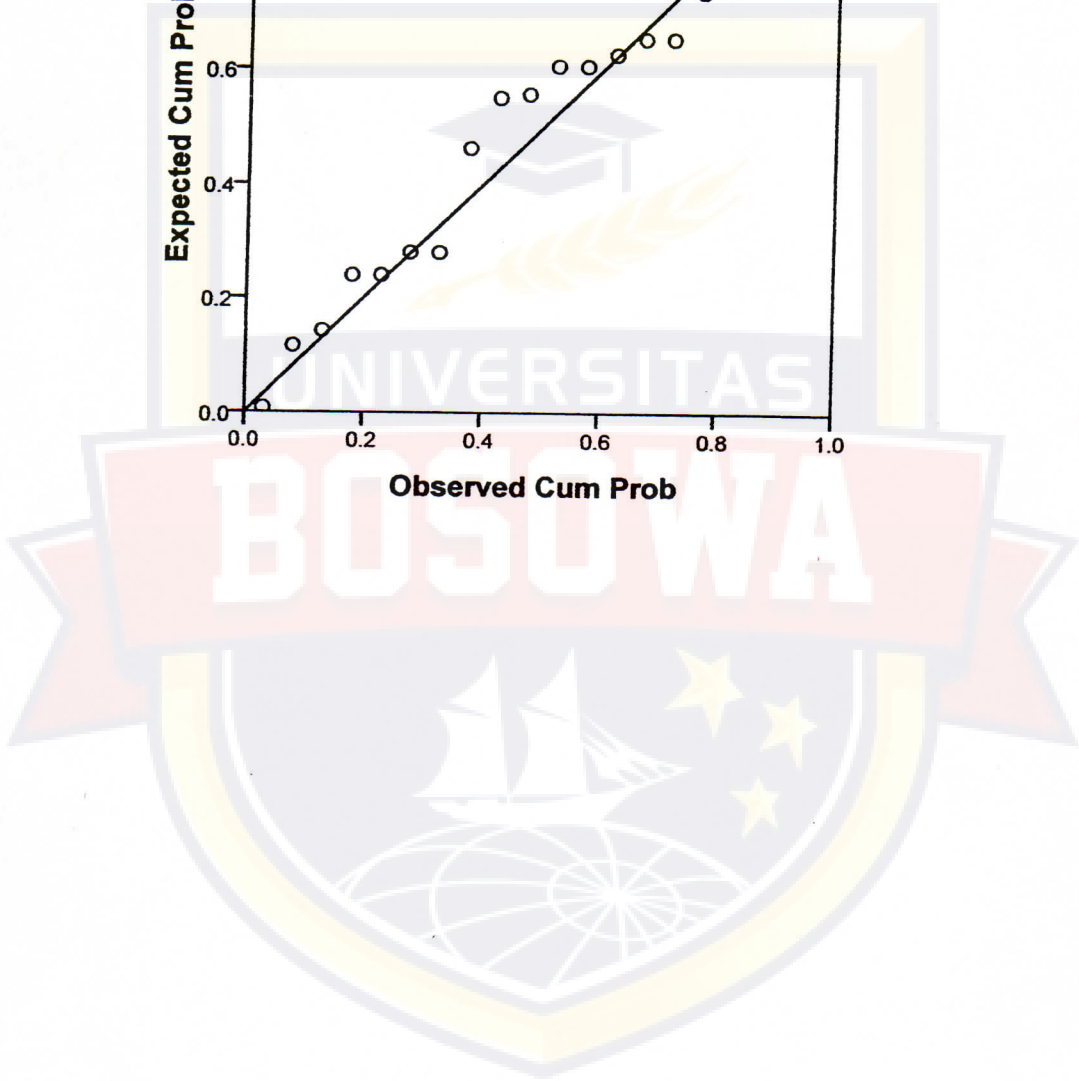
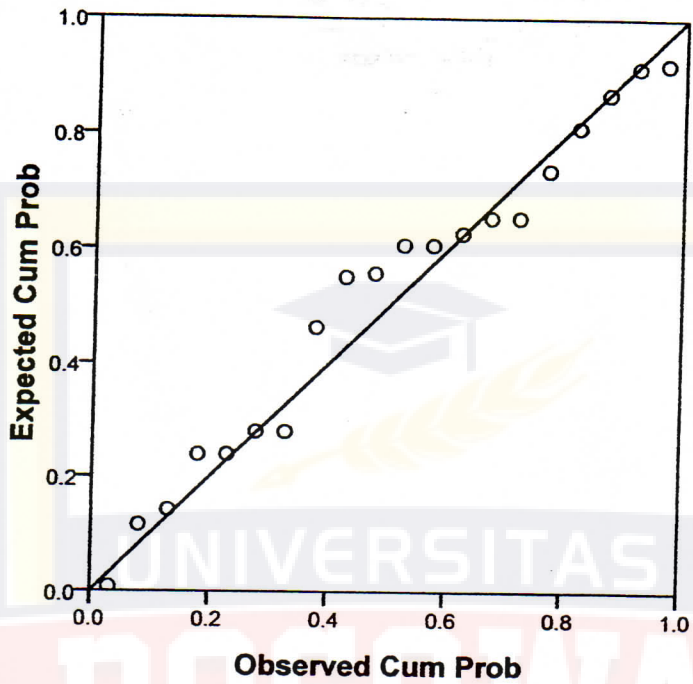
a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

charts



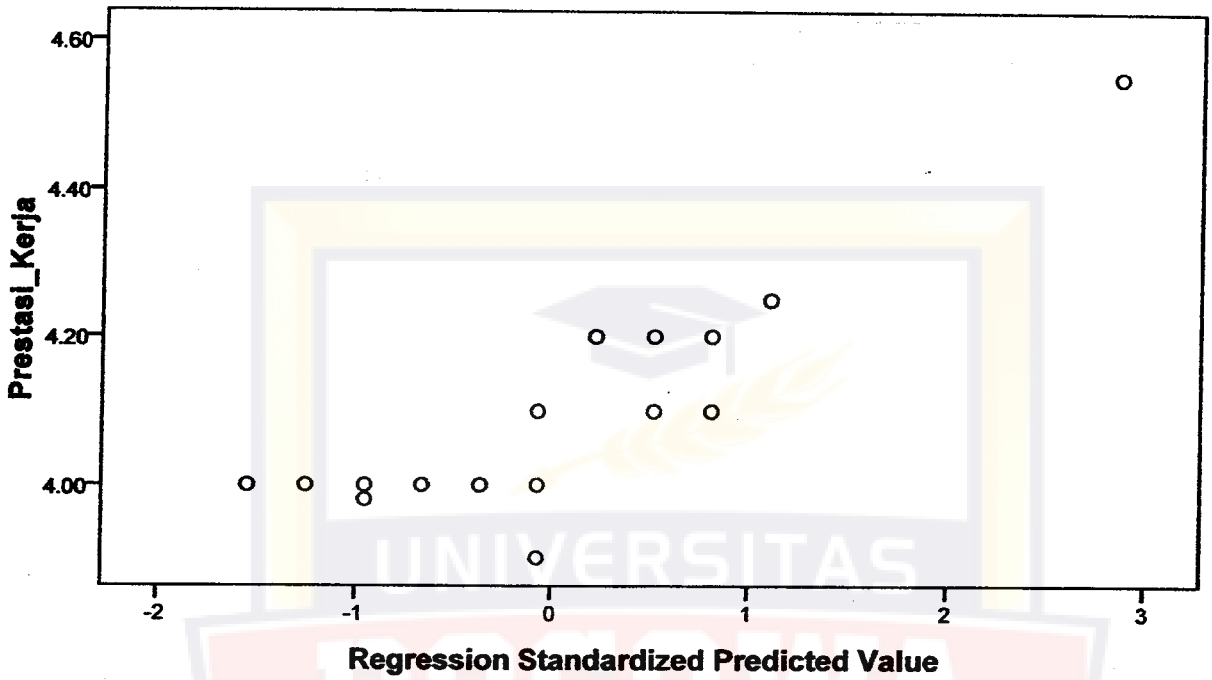
# Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja



# Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja



Regression Standardized Predicted Value

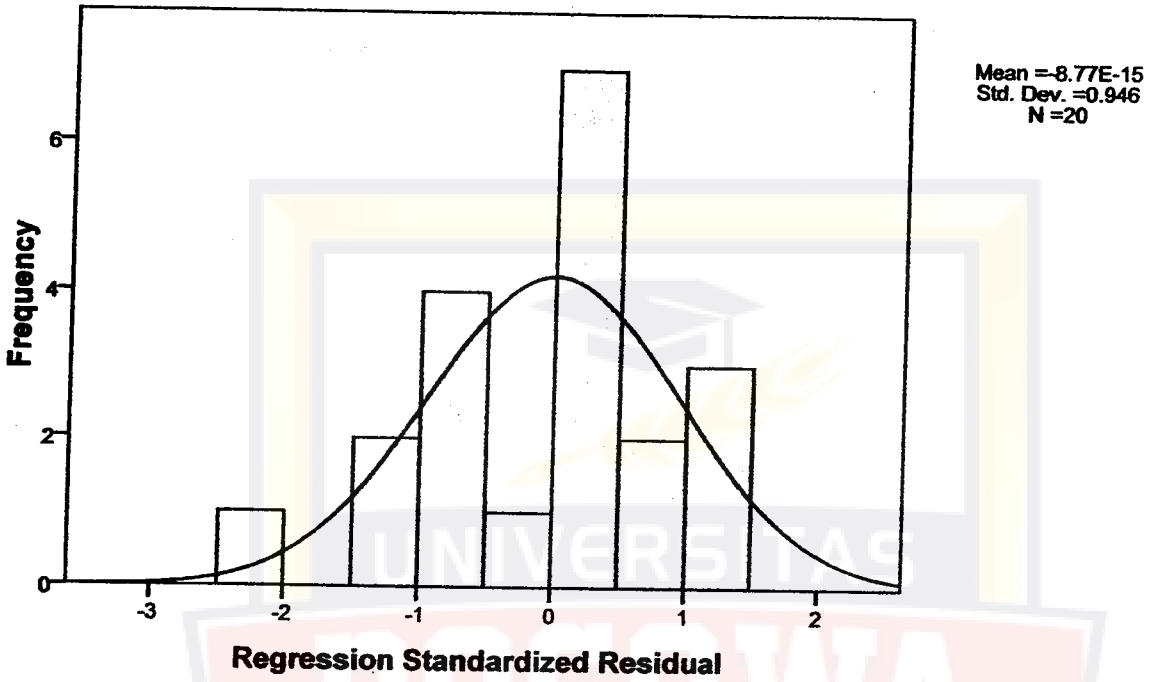
**BOSOWA**





# Histogram

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja



**BOSOWA**



