

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

1. Pengertian Upah

Pengertian upah sendiri menurut Sadono Sukirno adalah pembayaran kepada pekerja – pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.¹ Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Upah menurut Afzalur Rahman adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.² Sedangkan menurut Hendri Anto, upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa Allah.³ Dan upah menurut UU kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat (a) dimaksudkan adalah tiap – tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.⁴

Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa – jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat

¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, Edisi Ketiga, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, Hlm.354

² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, PT. Dhana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 361

³ Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*, Ekonosia, Yogyakarta, 2003, Hlm. 227

⁴ Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husna, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta, 1984, Hlm. 128- 129

dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung.⁵ Hal ini sesuai dengan hadits:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Berikanlah kepada karyawanmu upah sebelum kering keringatnya,” (HR. Ibnu Majah).⁶

Penentuan tingkat upah paling penting bagi organisasi karena upah merupakan seringkali satu – satunya biaya perusahaan terbesar. Biaya upah termasuk dalam perhitungan biaya produksi barang (*cost of goods sold*). Hal ini juga penting bagi karyawan karena upah digunakan untuk memenuhi hidupnya dengan menentukan status dalam masyarakat.

2. Faktor Penting Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah

Indikator – indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah sebagai berikut⁷:

a. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan – jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

b. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan

⁵ Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin,” *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis*,” Ekobis, Vol. 17, No. 2, April, 2002, Hlm. 121

⁶ Hadist Ibnu Majah, *Shahih*, No. 2443, *Faidhul Qodir*, 1: 718

⁷ Muhammad Mas’ud, *Manajemen Personalialia*, Edisi Enam, Erlangga, Jakarta, 1990, Hlm.5

tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.

d. Produktivitas Kerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi kerja ini dinyatakan sebagai produktivitas kerja.

e. Biaya Hidup

Dikota besar dimana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Dari adanya faktor – faktor yang mempengaruhi terhadap upah tersebut, maka perusahaan dalam menentukan upah perlu memperhatikannya. Faktor – faktor tersebut sangat mendorong pemerintah untuk menentukan kebijaksanaan upah minimum, yaitu jumlah terendah upah yang akan dibayarkan kepada karyawan.

Tujuan yang paling penting dari setiap sistem kompensasi atau pembayaran adalah “keadilan”. Keadilan dapat dinilai paling tidak dari tiga dimensi, yaitu: *internal equity*, *external equity*, dan *individual equity*.⁸

3. Sistem Upah

Adapun sistem upah dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut:

⁸ Tedi Rusman,” Pengaruh Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Keripik Pisang Di Kota Bandar Lampung,” Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol. 1, No. 2, September, 2003, Hlm. 31

a. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama, anggapan ini jelas kurang tepat, karena belum tentu tiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat saja disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan sistem ini, umumnya karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menyesuaikan dengan karyawan lain yang prestasinya lebih lambat atau lebih rendah.

b. Menurut Lamanya Dinas

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja, seorang karyawan dalam perusahaan. Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan, karyawan tersebut acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.

c. Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan

keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi, sebenarnya anggapan ini kurang benar.

Hal ini disebabkan oleh kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga dengan sistem upah minimupun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

d. Menurut Banyaknya Produk

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing – masing karyawan dalam berprestasi serta memberikaan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pada umunya upah ini menitik beratkan pada kuantitas , sehingga kualitas kurang diperhatikan. Selain itu, pemakaian sistem ini harus dijamin adanya kelancaran kerja. Apabila kelancaran kerjanya terganggu maka karyawan akan rugi, karena penghasilan menurun.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dengan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:⁹

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- 3) Menyediakan inisiatif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

⁹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hlm. 140

4. Macam – Macam Pengupahan

Pada perusahaan biasanya digunakan bermacam – macam cara pemberian upah kepada karyawannya. Macam – macam upah yang digunakan adalah:

a. Upah Borong

Upah borong adalah penempatan upah berdasarkan banyaknya hasil yang diperoleh tidak tergantung dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. Upah Harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang bekerja atas lamanya atau berapa jam pekerja melakukan pekerjaannya. Biasanya mereka bekerja satu hari penuh dari pagi hingga sore

c. Upah Bulanan Atau Gaji

Diberikan kepada pekerja dibagian kantor dan administrasi, yang pekerjaannya memerlukan ketelitian dan ketrampilan tersendiri. Oleh karena itu, gaji yang mereka terima lebih besar dibandingkan dengan pekerja dibagian produksi.

5. Upah Menurut Pandangan Islam

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak – hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum surat Al Baqarah:279

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ زُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ
لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

Artinya: ... kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya...(Al
Baqarah: 279)

Dalam perjanjian (*Tentang Upah*) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingan sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum didunia oleh Allah dikemudian hari. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.¹⁰

6. Teori Upah Secara Islam
 - a. Teori Upah Menurut Ibn Khaldun

Menurut ibn khaldun harga barang terdiri dari tiga elemen utama yaitu gaji atau upah, keuntungan, dan cukai. Ketiga elemen ini merupakan diperoleh dari masyarakat. Menurut ibn khaldun, nilai atau harga suatu barang sama dengan kuantiti bagi buruh yang

¹⁰ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, PT Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, Hlm. 362-363

terlibat dalam pengeluaran barang yang berkenaan. Harga buruh merupakan asas kepada penentuan harga suatu barang dan harga buruh itu sendiri ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran dalam pasar.¹¹

Pada kenyataannya, dalam pola suatu masyarakat Islam upah adalah suatu hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan Negara. Bila reorientasi sikap Negara telah dilaksanakan, maka penempatan upah dan perumusan produktivitas sesungguhnya hanya merupakan soal penyesuaian yang tepat.

Sesungguhnya Islam menghendaki pertumbuhan masyarakat yang berimbang. Untuk itu kompromi antara buruh dan majikan dianggap sebagai persyaratan yang hakiki. Kita percaya para pekerja dan majikan diresapi oleh nilai – nilai Islam, larangan terhadap pemogokan dan ditutupnya tempat – tempat kerja menjadi tidak perlu dan relative tidak penting.

b. Menurut Dewan Penelitian Nasional

Menurut dewan penelitian nasional upah didefinisikan dengan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilaksanakan.

Dalam penelitian ini mengandung adanya fungsi sosial yaitu sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Setiap sistem jaminan mempunyai tujuan dan fungsi sosialnya yang diwujudkan dalam bentuk perlindungan terhadap resiko – resiko yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya penghasilan seperti hari tua, sakit, kecelakaan, pengangguran, dan kematian.

Dengan demikian, tenaga kerja yang bersangkutan akan memperoleh bantuan pada saat yang dibutuhkan, hal ini akan membantu produktivitas kerja.

¹¹ M. Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam*, Cet.1, Gema Insani Press, Jakarta, 2001, Hlm. 125

7. Tingkat Upah Islami

Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga bisa mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.

a. Upah Minimum

Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

b. Upah Maksimum

Benar bahwasannya Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan juga benar tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan. Oleh karena itu diharapkan bahwa tidak perlu terjadi kenaikan upah melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum.¹²

Sedangkan menurut Hendrie Anto untuk membentuk suatu tingkat upah Islami, bahwa upah tidak dapat semata ditentukan berdasarkan *market wage* serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas. Penentuan harus selalu disertai dengan pertimbangan – pertimbangan kemanusiaan. Dua aspek inilah, yaitu *market wage*

¹² Afzalur Rahman, *Op.Cit*, Hlm. 366- 372

dan kontribusi terhadap produktivitas serta aspek – aspek kemanusiaan, akan membentuk suatu tingkat upah yang Islami.¹³

Islam tidak membatasi cara - cara tertentu bagi pemberian upah ini karena upah tersebut berbeda – beda menurut situasi, dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu, para ahli hukum Islam menyesuaikan faktor tersebut dengan upah yang setimpal (*Ujratul Misli*) dan dalam al-Qur'an terdapat perintah memberi upah kepada wanita yang menyusui, juga menghubungkan upah ini dengan hal – hal lain yang menyusui. Firman-nya:

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِن أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَسْتَزِيعٌ لَّهُ ذَا أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya: “Maka mereka menyusui (anak –anakmu) untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatunya) dengan baik”. (QS. Ath- Thalaq:6)

8. Indikator Upah

Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja / buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat (2), meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah.¹⁴

¹³ Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro – Islam*, Ekonosia, Yogyakarta, 2003, Hlm. 228

B. Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

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.¹⁵ 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.¹⁶

Jaminan sosial dapat diartikan, seperti yang dikemukakan oleh Harun Alrasyid sebagai berikut: "Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat",¹⁷

Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa pengertian jaminan sosial dalam masalah ketenagakerjaan adalah jaminan untuk mendapatkan penghasilan bagi karyawan, bagi yang tidak bekerja, karena alasan di luar kehendaknya seperti kematian, sakit, atau kondisi fisik yang lemah sehingga tidak mampu untuk melakukan aktivitas kerja. Dengan demikian tujuan pemberian jaminan sosial ini adalah untuk memberikan kepastian masa depan karyawan serta keluarganya agar tetap terpeliharanya kesejahteraannya.

Sejalan dengan tujuan pemberian usaha kesejahteraan sosial bagi karyawan yaitu tercapainya kesejahteraan, maka usaha kesejahteraan sosial harus mencakup beberapa aspek kebutuhan manusia dan kelangsungan hidupnya. Walaupun demikian usaha kesejahteraan sosial

¹⁴ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi*, CV Mandar Maju, Semarang, 2004, Hlm. 128

¹⁵ Ridwan Marpaung, *Kamus Populer Pekerja Sosial*, 1988, Hlm. 36

¹⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan, Jakarta, 1981, Hlm. 136

¹⁷ Sentanu Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1987, hlm.8

lebih diarahkan pada peristiwa-peristiwa secara langsung merupakan ancaman bagi keluarga karena kehilangan pendapatan keluarga. Kerja yang menunjang dan pelayanan dalam perlindungan seperti yang di kemukakan, jaminan sosial terdiri atas berbagai jenis pelayanan, yaitu:

a. Kematian

Dalam jaminan sosial kematian dapat diartikan sebagai kecelakaan kerja. Kematian ini dapat diakibatkan bukan saja karena kecelakaan kerja melainkan juga dari kerja. Kematian dapat mengakibatkan dua jenis kerugian finansial bagi keluarga karyawan. Pertama terhentinya kemampuan untuk memperoleh penghasilan dari almarhum, kedua tumbuhnya biaya perawatan waktu sakit dan biaya penguburan. Oleh karena itu pihak keluarga karyawan perlu mendapat santunan serta tunjangan dari perusahaan guna mengatasi kerugian dan masalah yang dihadapi.

b. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua adalah masalah yang akan dihadapi oleh karyawan. Pada hari tua penghasilan akan terhenti atau berkurang, untuk menghadapi hal ini adalah pemberian pensiun. Sehubungan dengan masalah pensiun, *International Labour Organization (ILO)* membedakan tiga jenis pensiun sebagai berikut:

- 1) Pensiun hari tua (*old-age pension*)
- 2) Pensiun cacat (*invalidity pension*)
- 3) Pensiun janda atau duda (*survivors pension*)

Dari ketiga rumusan tersebut dapat dijelaskan bahwa pemberian pensiun kepada karyawan tidak hanya terbatas kepada masa kerja yang telah habis, tetapi mencakup pensiun untuk karyawan yang mengalami kecacatan serta karyawan yang ditinggal suami atau istri.

c. Kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tidak diinginkan oleh siapapun, karena kemungkinan kecacatan atau kematian dimana hal

tersebut bagi pekerja atau karyawan akan menjadi masalah dalam menghadapi pekerjaan.¹⁸

d. Pengangguran

Resiko kehilangan penghasilan karena pengangguran merupakan salah satu sumber terpenting dari ketidakpastian masa depan karyawan, masa depan resiko pengangguran ini harus mendapat tanggungan, tanggungan diberikan apabila karyawan diberhentikan dengan hormat, dalam hal itu *ILO* memberikan definisi pengangguran yang ditanggung kedalam beberapa unsur, yaitu:

- 1) Pengangguran itu harus tidak dikehendaki (*involunter employmen*).
- 2) Pengangguran harus bersifat sementara (*temporary unemploymen*).
- 3) Pengangguran yang bersangkutan harus telah pernah mempunyai pekerjaan sebagai sumber penghidupan.
- 4) Pengangguran yang bersangkutan harus tetap mampu bekerja.
- 5) Penganggur harus tetap bersedia untuk bekerja kembali.
- 6) Pengangguran harus bersedia menerima pekerjaan yang cocok.¹⁹

e. Kesehatan

Dalam pengertian jaminan sosial, sakit merupakan keadaan sementara yang berakhir dengan kesembuhan, cacat atau kematian. Oleh karena itu untuk menjaga hal-hal yang lebih fatal akan menimpa karyawan, perlu diadakan pemeliharaan kesehatan melalui jaminan pelayanan kesehatan.

Jenis-jenis pelayanan dalam rangka pelaksanaan jaminan sosial bagi karyawan yang telah dikemukakan di atas adalah merupakan pelayanan-pelayanan yang sebaiknya diberikan pada karyawan. Pelaksanaannya pada setiap perusahaan akan tergantung pada kebijakan masing-masing pemimpin perusahaan.

¹⁸ Santanoe Kartonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1987, Hlm.59

¹⁹ Santanu Kertonegoro, *Op.Cit*, Hlm 59-66

Walaupun demikian setiap perusahaan berada dalam pembinaan Departemen Tenaga Kerja sehingga kebijakan yang ditempuhnya harus sesuai dengan ketentuan dan dianjurkan oleh pemerintah.

2. Sumber Jaminan Sosial

Sumber jaminan sosial tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk:

- a. Balas jasa langsung, berupa: upah dan
- b. Balas jasa tidak langsung, dapat berupa:
 - 1) *Indirect compenzation*, seperti: upah lembur, premi, upah shif malam.
 - 2) *Supplementary wages*, seperti: bonus tahunan, jasa produksi.
 - 3) *Employee benefiits paln*, seperti: jaminan yang diberikan perusahaan (contoh: asuransi kematian, dan asuransi jiwa)
 - 4) *Fringe benefit*, berupa: kantin murah, rekreasi, fasilitas olahraga
 - 5) *Social security*, berupa: program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah.²⁰

3. Fungsi Jaminan Sosial

Jaminan sosial bertujuan membantu atau melindungi pada karyawan yang mengalami masalah sebagai akibat kekurangan pendapat atau penghasilan yang memiliki untuk tujuan pemenuhan kebutuhan, sehingga bagi karyawan jaminan sosial berfungsi untuk:

- a. Meningkatkan kondisi kehidupan karyawan sehingga mampu mengembangkan diri sendiri dan berpartisipasi dalam proses pembangunan.
- b. Mengembangkan sumber-sumber manusiawi melalui peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja berupa ketrampilan-ketrampilan tertentu.²¹

²⁰ Djoko Triyanto, *Op.Cit*, Hlm. 145

²¹ Sentanu Kertonegoro, *Op.Cit*, Hlm.125 *Ibid*, Hlm. 125

4. Tujuan Jaminan Sosial

Adapun tujuan jaminan sosial bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat melaksanakan kegiatan ditempatnya bekerja, di dalam keluarga dan masyarakat.
- b. Meningkatkan atau setidaknya tidaknya mempertahankan kemampuan untuk kecakapan karyawan untuk berdiri sendiri.
- c. Memberikan gambaran bagi karyawan bahwa mereka mempunyai pekerjaan yang dapat menjamin kehidupan²².

5. Ruang Lingkup Jaminan Sosial

Kehidupan manusia senantiasa penuh dengan ketidakpastian terutama di masa mendatang, ketidakpastian ini dapat digolongkan menjadi:

- a. Ketidak pastian spekulatif, yaitu dapat mendatangkan keuntungan sehingga malah dikehendaki oleh mereka yang melakukannya.
- b. Ketidak pastian murni yang sering mengakibatkan kerugian, sehingga umumnya manusia berusaha untuk mengurangi, menghindari, atau menghilangkan. Ketidakpastian inilah yang melakukannya.

Menurut Sentanoe Kartonegoro, resiko terdapat di segala bidang dan dapat digolongkan kedalam dua kelompok, resiko *fundamental* khususnya. Resiko *fundamental*, dirasakan oleh seluruh atau sebagian masyarakat, seperti halnya:

- a. Resiko politik seperti kenaikan suhu politik pada waktu mendekati pemilihan.
- b. Resiko ekonomi seperti tekanan inflasi akibat suatu kebijaksanaan moneter.

Segala bentuk pemanfaatan yang diberikan melalui program jaminan sosial ini hanya terbatas pada pemulihan kebutuhan manusia yang

²² *Ibid*, Hlm.175

sifatnya mendasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Pemenuhan kebutuhan itu menjadi tanggung jawab atau swadaya masyarakat, karena yang bersangkutan tidak mampu melakukan sendiri secara individual dan penanganannya harus dilakukan berbagai departemen serta berbagai bidang kegiatan.

6. Jaminan Sosial Menurut Para Ahli:

Jaminan sosial menurut Sentanoe Kertonegoro dapat diartikan sebagai program pemerintah untuk memberikan jaminan tunai (*Cash Benefit*) bagi anggota masyarakat yang penghasilannya terputus atau berkurang karena hari tua, sakit, atau cacat, meninggal dunia atau menganggur, dan jaminan pelayanan dalam hal anggota masyarakat memerlukan pengobatan, karena perawatan sakit, hamil dan bersalin.²³

Menurut John Supriyanto jaminan sosial dapat diartikan sebagai jaminan hilangnya pendapatan pekerjaan sebagian atau keseluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, meninggal dunia atau resiko lain.²⁴ Sedangkan menurut Edwin B Flippo bahwa jaminan sosial adalah semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan pengeluaran.²⁵

Dengan demikian jaminan sosial dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan bagi karyawan oleh perusahaan sosial selama karyawan terikat dalam perusahaan tersebut atau diberikan karena alasan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun tujuan jaminan sosial kerja adalah untuk memberikan perlindungan pekerja dan keluarganya dari berbagai resiko pasar tenaga kerja. Seperti resiko kehilangan kerja, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia dan lain – lain. Jaminan sosial

²³ Sentanoe Kartonegoro, *Manajemen Resiko Dan Asuransi*, Gunung Agung, Jakarta, 1996, Hlm. 124

²⁴ John Supriyanto, *Hubungan Industri*, BPFE, Yogyakarta, 1996, Hlm. 115

²⁵ Edwin B Flippo, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta, 1993, Hlm. 56

tenaga kerja diharapkan akan dapat memberikan ketenangan pekerjaan kepada pekerja, dan sebagai timbal baliknya diharapkan pekerja akan meningkatkan disiplin dan produktivitas pekerjaan mereka.

7. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

UU No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK ini dikeluarkan berlandaskan dasar-dasar hukum.²⁶

- a. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya undang-undang pengawasan perburuhan tahun 1948 nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara tahun 1951 Nomor 41).
- c. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok Mengenai tenaga kerja (lembaran Negara Tahun 1969 nomor 55 : Tambahan lembaran negara nomor 2912).
- d. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (lembaran negara tahun 1970 nomor 1, tambahan lembaran negara nomor 2918).
- e. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan (Lembaran Negara tahun 1981 nomor 39, tambahan lembaran negara nomor 3201).

8. Jaminan Sosial Menurut Islam

Berdasarkan prinsip jaminan sosial, negara Islam menjamin kebutuhan semua orang terlebih orang yang sakit, lanjut usia, kekurangan atau cacat mampu mengerjakan pekerjaan. Pada masa Umar memberi bantuan dari *Baitul-Mal* kepada semua orang yang telah disebutkan tadi, termasuk golongan non-Islam. Ia menyediakan dana untuk orang berusia

²⁶ Moh Pandu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, Hlm. 80

lanjut, orang sakit dan buta dari kaum yahudi, sekaligus juga orang – orang kristen yang cacat dan sakit lepra.

Sesungguhnya sistem bantuan yang dilakukan oleh negara Islam terbebas sama sekali dari kemungkinan kejahatan yang mungkin timbul jika digunakan oleh masyarakat kapitalis dan komunis. Kebijakan ini merupakan contoh terbaik untuk jaminan sosial yang bukan saja tidak menggalakkan pengangguran tetapi juga tidak melantarkan orang – orang miskin, fakir, cacat tanpa adanya bantuan atau tersedianya bantuan dana dari pemerintah.²⁷

Selain memperhatikan masalah upah dan menyelenggarakan keadilan dalam mengukur dan menetapkan, juga perlu diperhatikan masalah yang menanggung jaminan para pekerja dan penyelenggara pelayanan – pelayanan kesehatan, pengajar dan sosial bagi mereka dan juga keluarga tanggungan mereka. Masalah ini diakhiri oleh semua anggota masyarakat dan merupakan tanggung jawab setiap pemimpin terhadap rakyatnya dan termasuk tanggung jawab yang diemban dan dikelola oleh negara.

masyarakat muslim pembagian makanan merupakan tanggung jawab negara, jika ada anggota masyarakat yang cacat, sakit, dan tidak bekerja maka itu terjadi tugas pemerintah untuk menyediakan bantuan pada orang – orang tersebut untuk membantu mereka melewati masa – masa sulit. Sebernanya khalifah Umar telah melakukan percobaan untuk menemukan berapa banyak bantuan sehari – hari setiap orang. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap orang yang dibayar cukup untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan pokoknya.

Dinegara Islam sebagai khalifah Allah dimuka bumi, harus membuat perencanaan – perencanaan yang menyangkut penghidupan bagi orang – orang yang sakit, pengangguran, dan cacat, agar tak seorangpun yang dibiarkan tanpa perhatian didalam masyarakat. Orang – orang yang menderita seperti itu harus diberi bantuan asuransi selama masa

²⁷ Afzalur Rahman, *Op.Cit*, Hlm. 168-180

pengangguran atau dalam masa sakit agar mereka dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan pokoknya, para majikan harus memberi sumbangan untuk dana ini, mereka telah membantu memperoleh keutungan yang besar pada saat mereka sehat diperkerjaan. Untuk itu sudah menjadi tanggung jawab moral baginya untuk membantu mereka ketika mereka menganggur, sakit dan tidak sanggup lagi bekerja.

9. Indikator Jaminan Sosial

Menurut undang – undang jaminan sosial tenaga kerja memiliki program bagi tenaga kerja, yaitu:

a. Jaminan berupa uang yang meliputi:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja (JKK) satuan uang berupa uang sebagian pengganti pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan dan atau perawatan, biaya rehabilitas serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selama – lamanya atau cacat total selama – lamanya, baik fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan.
- 2) Jaminan kematian (JK), yaitu santunan kematian berupa uang tunai dan santuan uang untuk menggantian biaya pemakaman, transportasi, dan lain – lain yang berkaitan dengan tata cara pemakaman.
- 3) Jaminan hari tua (JHT), yaitu santuan uang yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja, yang disebabkan karena telah mencapai usia pensiun atau cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter tidak mampu bekerja.

- ##### b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) dasar untuk tenaga kerja dan keluarganya yang bersifat menyeluruh dan meliputi peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta memulihkan kesehatan.

Jaminan pemeliharaan kesehatan ini dapat terperinci lagi dalam pelayanan :

1) Rawat jalan tingkat pertama,

Pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar pelayanan rawat jalan tingkat pertama (Puskesmas).

2) Rawat jalan tingkat lanjut

Pelayanan pada tingkat ini harus dilakukan dengan rujukan pada pelaksanaan pelayanan kesehatan tingkat lanjut

3) Rawat inap

Pelaksanaan pelayanan rawat inap dapat dilakukan dengan memberikan surat rujukan pada rumah sakit yang dipilih dalam waktu 7 hari, dengan menggunakan standar biaya yang telah ditetapkan yang ditanggung oleh badan penyelenggara

4) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan,

Pelaksanaan pelayanan ini sesuai dengan rumah sakit yang ditunjuk

5) Penunjang diagnostik

Pelayanan penunjang diagnostik dapat dilakukan dengan menggunakan hasil seperti; labotarium, rontgen, tes darah dan lain sebagainya berupa resep obat yang diambil pada apotik yang ditunjuk untuk penggunaan obat standar, dan bila harganya melebihi yang ditetapkan maka harus ditebus biaya tambahannya.

6) Pelayanan khusus

Pelayanan ini dapat berupa: penggantian kacamata, alat bantu dengar, prothese anggota gerak dna sebagainya.

7) Gawat darurat

Pelayanan gawat darurat dilakukan pada rumah sakit terdekat, dengan tingkat pelayanan huruf C.²⁸

²⁸ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi*, CV Mandar Maju, Semarang, 2004, Hlm. 147 - 148

C. Hubungan Antar Karyawan

1. Pengertian Hubungan Antar Karyawan

Menurut Sondang P Siagian hubungan antar karyawan adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut effendy hubungan antar karyawan ada dua yaitu dalam arti luas dan sempit.

Dalam arti luas, hubungan antar manusia adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan didalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia pada kedua pihak.

Dalam arti sempit adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada oarang lain secara langsung bertatap muka dalam suatu organisasi kerja (*work organization*) dan dalam berbagai situasi kerja (*work situation*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan dan bahagia.

Jadi hubungan interpersonal adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa bahagia dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara *indogen* maupun *oksogen*, gabungan *eksogen* dan *indogen* tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Sejauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai.²⁹

²⁹ Abdurahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, 2006, Hlm. 150-153

2. Tujuan Komunikasi Interpesonal

Meningkatkan produktivitas kerja personil organisasi tersebut. Mencegah timbulnya konflik, terutama konflik interpersonal atau konflik antar pribadi pada kantor yang biasanya berdampak terhadap kelangsungan aktivitas organisasi.

Saling terjadi kepuasan antar yang terlibat dalam komunikasi, artinya interaksi komunikasi berjalan dengan baik tanpa rintangan, terjadi saling pengertian, saling merasakan, saling menyadari kebutuhan masing-masing baik biologis maupun psikologis.³⁰

3. Manfaat Komunikasi Interpesonal Antar Karyawan Dalam Organisasi.

- a. Tidak terdapat konflik antar karyawan
- b. Setiap karyawan bersemangat dan gairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c. Satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain.
- d. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan
- e. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana mencekam penuh ancaman.
- f. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.³¹

4. Hubungan Antar Karyawan Menurut Islam

Didalam Islam Pemeliharaan hubungan yang kontinue dan serasi dengan karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting, karena bertujuan untuk menghasilkan integritas yang kukuh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama-

³⁰ Yulia Sri Haryani, *Mengelola Sumber Daya Manusia Dan Hubungan Karyawan*, Gramedia, Jakarta, 1995, Hlm. 61

³¹ Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, 1996, Hlm. 423

bersama.³² Bagi banyaknya karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Sebagaimana dalam Al-Qur'an juga menjelaskan:

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

Artinya : ” *sesungguhnya orang – orang mukmin adalah bersaudara, maka damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat. (Al- Hujurat: 10)*”³³

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sesama karyawan adalah bersaudara apabila ada pertengkaran (karena beda pendapat atau salah paham), maka damiakanlah dengan memberikan penjelasan dan pengertian yang baik. Dengan demikian, hubungan antar karyawan akan tercipta dengan harmonis dan dapat mewujudkan kondisi kerja yang nyaman. Kondisi kerja yang demikian akan menumbuhkan semangat atau gairah kerja sehingga prestasi kerja akan terwujud.

5. Indikator Hubungan Interpersonal

a. Keterbukaan

Hubungan interpersonal yang baik diawali dari sebuah keterbukaan antara suatu individu terhadap individu yang lain. Sikap keterbukaan akan membuat satu sama lain mengetahui apa yang dibicarakan oleh suatu pihak sehingga masalah yang dialami bisa dimengerti oleh orang yang menjadi jalinan interpersonal dan menentukan sebuah solusi.

b. Loyalitas dan toleransi kepada orang lain

Toleransi akan membuat orang lain merasa nyaman kepada kita sehingga tercipta sebuah komunikasi yang baik dan mampu menjalin hubungan yang lebih baik. Tanpa membedakan manusia secara agama, ras, suku, bangsa, warna kulit dan lain – lain, jelas hubungan

³² Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin,” *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Paramedis,*” Ekobis, Vol.17, No.2, April 2002, Hlm.124

³³ Al-Qur'an Surat Al Hujarat Ayat, *Al – Qur'an Dan Terjemahnya,* Yayasan Penyelenggara, Penerjemah/Penafsir Al – Qur'an, Depag RI,1983, Hlm. 769

interpesonal akan terjalin dengan baik. Saling menghargai atas latar belakang yang berbeda, menghormati perbedaan yang ada akan membuat segala hambatan hubungan interpersonal berjalan dengan lancar.

c. Kepercayaan kepada sesama

Hubungan interpersonal tidak akan terbangun tanpa adanya kepercayaan satu sama lain antar sesama atau ruang lingkup yang menjadi hubungan interpesonal tersebut. Kepercayaan akan membangun sebuah kebersamaan yang tak ternilai dan menjalin sebuah kerjasama dalam suatu tim maupun dalam individu itu sendiri.

d. Menghormati orang lain.

Hampir sama dengan toleransi, menghormati sesama merupakan hal yang utama dari sebuah hubungan interpersonal. Individu menghormati individu, kelompok, maupun khalayak lainnya akan membuat hubungan interpersonal tercipta dengan baik melalui terbangunnya sebuah citra baik yang telah dibangun oleh individu tersebut.³⁴

D. Kesejahteraan Karyawan Tetap

1. Pengertian Kesejahteraan

kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.³⁵

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang

³⁴ Bu Susan, *Bahan Ajar Mata Kuliah Hubungan Interpersonal*, Pendidikan Ekonomi, Unj, 2015.

³⁵ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003, Hlm. 183

sakit, uang bantuan untuk ditabung karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

2. Tujuan Dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi padat pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah:³⁶

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktifitas pegawai.
- d. Menurunkan tingkat absensi. Dan *labour trun over*.
 1. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
 2. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit dan pensiun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk ke dalam kesejahteraan diatas berupa uang bantuan untuk perawatan karyawan yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi, dan pensiun.³⁷

³⁶ *Ibid*, Hlm. 187

³⁷ Dale Yolder, *Personel Management And Industrial Relation*, Sixth Edition, New Delhi: Prentice Hall Of India, 1981, Page 47

Kesejahteraan buruh atau pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.³⁸

3. Jenis Kesejahteraan

Menurut Ishak bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis :³⁹

1. Kesejahteraan langsung

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang di bayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

2. Kesejahteraan tidak langsung

Kesejahteraan tidak langsung menurut Nawawi adalah “Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”. Sedangkan menurut Handoko “Kesejahteraan tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan”. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4. Kesejahteraan Menurut Islam

Islam memandang kesejahteraan perusahaan dan karyawan sebagai saling melengkapi, bukanya kompetitif dan antagonistik. Karena itu dia

³⁸ *UU Tenaga Kerjaan*, Focus Media, Cetakan Pertama, Bandung, 2003, Hlm.

³⁹ Arep Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta, 2003, hlm. 202

mendorong kerja sama, bukannya persaingan dan perlombaan dan pengembangan hubungan yang erat antar perorangan. Dalam suatu sistem Islam, kebaikan karyawan dipandang sebagai kebaikan perusahaan dan sebaliknya, kalau karyawan makmur, orang – orangnya berkecukupan, dan kalau oarang – orangnya makmur, karyawannya juga makmur.

Tetapi hal ini mungkin kalau perusahaan dan kesejahteraan karyawan terkait erat, dan perusahaan menjaga perimbangan yang kokoh antara kebaikan perusahaan dan karyawannya sebegitu rupa sehingga dalam mendapatkan kebutuhan perorangan, baik langsung ataupun tidak, tidak merusak kebaikan fihak lain. Dan jika mereka memperoleh keuntungan pribadi, mereka mengizinkan yang lain turut menikmati dan jika mereka tidak memperoleh keuntungan dari pada usaha apapun, mereka menyelesaikannya demi orang lain yang mungkin mendapatkan keuntungan dari situ. Begitulah, dalam sistem Islam setiap orang ikut menanggung kesejahteraan orang lain dan kesejahteraan karyawan dan perusahaan menjadi saling melengkapi.

Karena tujuan dari negara Islam adalah menyediakan dan membagikan sarana kebutuhan anantara karyawan merata menurut keperluannya, maka tidak ada kesulitan dalam menentukan bentuk organisasi ataupun pembagiannya. Masalah kecil yang ada yaitu apakah sarana pemenuhan kebutuhan (produksi) itu dipercayakan kepada karyawan atau perusahaan. Siapapun yang dipercaya menangani sarana pemenuhan kebutuhan, mengawasinya sebagai amanat dan mempunyai hak untuk memperoleh kebutuhan darinya dan bersama yang lain, selama dia kerja sama dengan pemimpin dalam mencapai tujuan tersebut diatas dapat membantu menciptakan iklim yang menjamin (tercapainya) kesejahteraan karyawan dan kemajuan bagi perusahaan.⁴⁰

⁴⁰ Afrazul Rahman, *Op.Cit*, Hlm. 50-51

5. Indikator Kesejahteraan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan yang menjadi indikator program kesejahteraan, antara lain :⁴¹

a. Program Kesejahteraan Ekonomis :

- 1) Pensiun bahwa instansi memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada pegawai yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.
- 2) Pemberian tunjangan.
- 3) Pemeliharaan Kesehatan (uang pengobatan).

b. Program Kesejahteraan Fasilitas :

- 1) Kegiatan Sosial, kegiatan sosial dapat dilakukan, misalnya dengan darma wisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.
- 2) Penyediaan fasilitas Kantin, dimaksudkan untuk mempermudah para pegawai yang ingin makan atau tidak sempat pulang. Diharapkan dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- 3) Fasilitas Pembelian, disini biasanya perusahaan menyediakan koperasi, dimana pegawai dapat membeli berbagai barang, baik barang yang berupa sembako atau barang lainnya. Dan barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan dijual dengan harga yang lebih rendah.
- 4) Fasilitas kesehatan, fasilitas kesehatan bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-perawatnya.
- 5) Program-program pelayanan lain, organisasi memberikan pakaian kerja atau juga seragam untuk mempromosikan identitas organisasi, fasilitas transportasi, fasilitas kantor, fasilitas ruangan, dan bahkan penyediaan tempat parkir kendaraan. Maka dengan adanya program-program tersebut diharapkan pegawai

⁴¹ Malayu SP Hasibuan, *Op.Cit*, Hlm.188

bisa lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan peningkatan kinerja tersebut kinerja instansi dapat sesuai dengan apa yang diharapkan.

c. Program Kesejahteraan Pelayanan :

- 1) Pemberian Kredit, pemberian kredit yang dibutuhkan karyawan bisa diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh pegawai itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
- 2) Asuransi, program ini berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi pegawainya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Program kesejahteraan pegawai sangat penting untuk pegawai yang bekerja di setiap instansi atau perusahaan, karena dengan adanya program kesejahteraan di perusahaan maupun instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diharapkan pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, selain itu pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan dalam suatu instansi maupun di perusahaan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja instansi maupun perusahaan tersebut.

E. Definisi Buruh/ Tenaga Kerja

Pengertian Tenaga Kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batas usia kerja di Indonesia ialah minimum 10 Tahun, tanpa batas usia maksimum.

Buruh adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Buruh ada 2 yaitu Tenaga Kerja Harian (Harian Tetap dan Harian Lepas) dan Tenaga Kerja Borongan, yaitu :

1. Tenaga Kerja Tetap

Tenaga kerja tetap (permanent employee) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja tetap, menurut PMK-252 ditambahkan menjadi sebagai berikut : Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

2. Tenaga Kerja Lepas

Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Yang di dapat atau Hak Teanaga kerja Lepas yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat jaminan sosial. Karena Tenaga Kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai.

3. Tenaga Kerja Borongan

Borongan atau pocokan yaitu hubungan kerja berdasarkan kerja borongan lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas satuan hasil kerja atau upah yang diterima berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya.⁴²

⁴² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

4. Dasar Hukum

Ketentuan untuk karyawan harian atau karyawan lepas diatur dalam Kepmen 100 tahun 2004 tentang "ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu", sebagai berikut: ⁴³

Pasal 10 ayat:

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/kontrak kerja).

F. Penelitian Terdahulu

1. Ardika Sulaeman (2014) dengan judul “ *Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*” berdasarkan data hasil penelitian rata – rata upah setiap karyawan perhari berkisar antara dua puluh ribu rupiah sampai dengan tiga puluh ribu rupiah , jika dihitung dari total jumlah karyawan, sebagian besar karyawan menerima upah sebesar dua puluh delapan ribu rupiah sampai dengan tiga puluh ribu rupiah per orang per- hari atau delapan ratus ribu rupiah sampai dengan sembilan ratus ribu rupiah per-orang per-bulan. Upah karyawan mebel ukir di kabupaten subang terkategori tinggi dalam sektornya, namun angka ini masih dibawah UMR kabupaten Subang tahun 2013 yaitu sebesar satu juta dua ratus dua puluh ribu rupiah per orang per bulan.

⁴³Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Relevansinya dengan peneliti adalah terdapat kesamaan meneliti tentang upah, tetapi variabel independennya yang lain dan variabel dependennya berbeda.

perbedaannya yaitu peneliti menambahkan variabel yang tidak ada pada penelitian Ardika Sulaeman yaitu jaminan sosial dan hubungan antar karyawan yang memoderasi variabel independen. Disamping itu penelitian Ardika Sulaeman menggunakan metode analisis regresi sederhana, sedangkan peneliti menggunakan metode analisis regresi ganda.

2. Eko Irawanto (2007) dengan judul “ *Pengaruh Upah Intensif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan CV. Kharisma Jawa Natura Meubel*” terdapat pengaruh signifikansi upah insentif dan jaminan sosial terhadap produktifitas kerja karyawan atau dengan kata lain kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari analisis upah mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan dan jaminan sosial mempengaruhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upah dan jaminan sosial juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Relevansinya yaitu peneliti sama – sama variabel independennya tentang upah dan jaminan sosial, tetapi variabel dependennya menggunakan kesejahteraan karyawan harian tetap.

Perbedaannya yaitu peneliti menambahkan variabel yang tidak ada pada penelitian Eko Irawanto yaitu hubungan antar karyawan dan disamping itu penelitian Eko Irawanto menggunakan sampel beberapa unit usaha sedangkan peneliti menggunakan sampel beberapa orang .

3. Endang Dyah Widyastuti (2002) “ *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Paramedis (Studi Kasus Pada RSUD Kota Semarang)* menyatakan bahwa bagi tenaga para medis RSUD kota Semarang imbalan bukanlah faktor utama segalanya dan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja mereka. Lingkungan tempat kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan minat kerja

dan mengurangi konflik, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Semakin baik hubungan antar tenaga paramedis, semakin meningkat prestasi kerjanya.

Relevansinya dengan penelitian Endang Dyah widyastuti terdapat kesamaan membahas tentang imbalan dan hubungan antar karyawan tetapi salah satu variabelnya independennya berbeda, begitu juga variabel dependennya juga berbeda.

Perbedaannya yaitu peneliti menambahkan variabel yang tidak ada pada peneliti Endang Dyah Widyastuti yaitu pada variabel independennya yaitu jaminan sosial dan penelitian yang dilakukan Endang Dyah Widyastuti di RSUD kota Semarang sedangkan peneliti di PT Karya Prima Kudus.

4. Yonathan Agung Chandra (2012) “*Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi Oleh WLOC (Kontrol Kerja) Pada CV. Kembang Jaya*” dalam penelitian ini dengan sampel seratus orang yang bekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki hubungan positif yang kuat terhadap komitmen organisasional di CV kembang jaya. Hal ini berarti karyawan yang merasa kesejahteraannya dipenuhi oleh perusahaan maka akan lebih berkomitmen pada perusahaan.

Relevansinya adalah peneliti disini variabel independennya kesejahteraan karyawan, sedangkan penelitian ini kesejahteraan karyawan digunakan sebagai variabel dependen.

Perbedaannya yaitu peneliti menambahkan variabel yang tidak ada pada penelitian Yonathan Agung Chandra karena Yonatha menggunakan satu variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan sedangkan peneliti, kesejahteraan karyawan sebagai variabel dependen.

5. Gian Musa R (2013) “*Pengaruh Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian Di PT Charoen Pokhand Indonesia Krian Sidoharjo*”, Hasil pengujian pada instrumen penelitian menunjukkan bahwa butir – butir pertanyaan seratus persen valid dan

pertanyaan pada tiap variabel menunjukkan pertanyaan yang reliabel (handal), sehingga instrumen sah untuk digunakan dalam pencarian data. Sedangkan dari hasil yang dilihat dari tabel skala likert, terdapat hubungan yang sedang antara kualitas tingkat upah dengan loyalitas kerja karyawan.

Relevansi antara penelitian Gian Musa R dan peneliti adalah sama sama meneliti tentang karyawan harian tetap sebagai variabel dependen, tetapi variabel independennya berbeda.

Perbedaannya yaitu penelitian menambahkan variabel yang tidak ada pada peneliti Gian Musa R yaitu upah, jaminan sosial, dan hubungan antar karyawan yang memoderasi variabel independen. Disamping itu, menggunakan analisis koefisien person product moment sedangkan peneliti menggunakan koefisien determinasi (R^2)

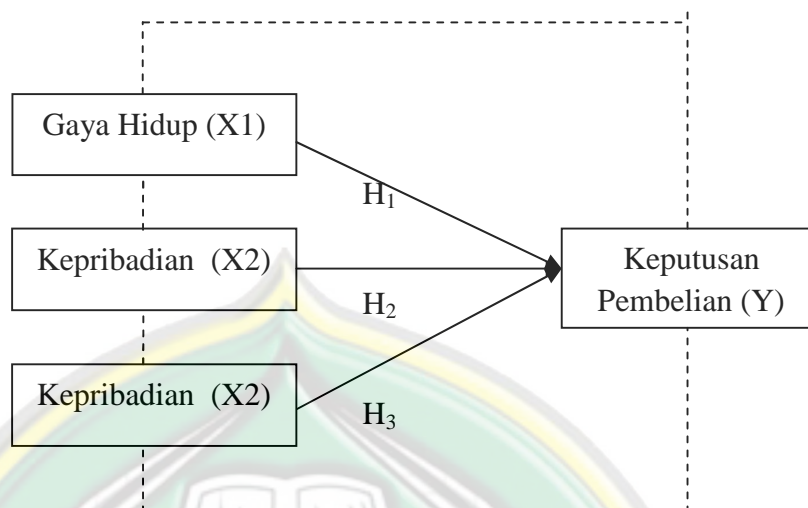
G. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁴

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat menguraikan tentang gambaran faktor upah, jaminan dan hubungan antar karyawan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap PT. Kudus Karya Prima.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 91.

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:

Dari gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa:

X₁ = Adalah bertujuan untuk mengetahui upah terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.

X₂ = Adalah bertujuan untuk mengetahui jaminan sosial terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.

X₃ = Adalah bertujuan untuk mengetahui hubungn antar karyawan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh upah terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.

H₁ : Upah berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap PT Kudus Karya Prima.

2. Pengaruh jaminan sosial terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.

Jamianan sosial adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko. Jaminan sosial akan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.

H₂ : Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap PT Kudus Karya Prima..

3. Pengaruh hubungan antar karyawan terhadap kesejahteraan harian karyawan tetap. Hubungan antar karyawan adalah hubungan baik antar individu dan bersikap baik kepada sesama manusia. Hubungan antar karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.

H₃ : hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap PT. Kudus Karya Prima.

