

PERANAN PROGRAM JAMSOSTEK TERHADAP KETENANGAN KERJA KARYAWAN PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK CITEUREUP, BOGOR

Yetty Husnul Hayati dan Rida Nopita Sari
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

ABSTRAK

Menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi yang digunakan, sarana maupun prasarana pekerjaan, serta tersedianya modal yang cukup besar akan tetapi juga bergantung pada faktor sumber daya manusia (karyawan) yang tersedia dalam suatu perusahaan. Salah satu program perlindungan tenaga kerja yang dapat diberikan perusahaan dan dianggap dapat memberikan ketenangan kerja adalah program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Dengan pelaksanaan program jamsostek dapat dilihat bagaimana peranannya terhadap ketenangan kerja karyawan.

Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi $r = 0,714$, menunjukkan tingkat hubungan antara program jamsostek dengan ketenangan kerja adalah kuat. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,509, menunjukkan bahwa variasi ketenangan kerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup-Bogor dapat dijelaskan sebesar 50,9% oleh jamsostek sedangkan sisanya yaitu 49,1% oleh faktor lain di luar program jamsostek. Hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($10,087 > 1,661$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa program Jamsostek mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap ketenangan kerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Adanya globalisasi mau tidak mau mengharuskan negara-negara di dunia, termasuk Indonesia, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam perekonomian negara Indonesia saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang kompetitif. Agar tetap dapat

bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis, perusahaan harus mampu melaksanakan semaksimal mungkin sumber daya yang dimilikinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi yang digunakan, sarana maupun prasarana pekerjaan, serta tersedianya modal yang cukup besar akan tetapi juga bergantung

pada faktor sumber daya manusia (karyawan) yang tersedia dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama atau penting dalam proses produksi dan peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. (Ravianto, Nainggolan, Murlita, 1988, 3)

Pemberian kesejahteraan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya serta dengan pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan pada perusahaan. (Hasibuan, 2001, 185)

PT. Idonecemnt Tunggul Prakarsa, Tbk yang terletak di Jl. Mayor Oking Jayaatmaja Citeureup Bogor 16810 yang merupakan salah satu produsen semen terbesar di Indonesia yang memproduksi berbagai jenis semen bermutu, termasuk produk semen khusus. Adapun jumlah karyawan Per 31 Desember 2010 sebanyak kurang lebih 5.500 orang. PT. Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citeureup, Bogor telah mengikutsertakan seluruh karyawannya tanpa terkecuali dalam program Jamsostek. Perseroan tersebut telah mengoperasikan 12 pabrik, 9 diantaranya berlokasi di Citeureup, Bogor, Jawa Barat, 2 (dua) di Palimanan, Cirebon dan 1

(satu) di Tarjun Kotabaru, Kalimantan Selatan

Perusahaan yang kurang memperhatikan program kesejahteraan karyawan, maka karyawan cenderung bertindak pasif dalam melaksanakan pekerjaan yaitu dengan bermalas-malasan dan cenderung mengurangi jama kerja. Jika hal seperti ini terjadi, perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas yang akan merugikan dan karyawan. Program kesejahteraan karyawan perlu diprogram sebaik-baiknya, agar bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Program kesejahteraan karyawan berasaskan keadilan dan kelayakan, serta berpedoman pada peraturan legal pemerintah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan untuk membatasi arah penelitian, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pelaksanaan program jamsostek pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor?
2. Bagaimana tingkat ketenangan kerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor dengan adanya program jamsostek?
3. Bagaimana peranan program jamsostek terhadap ketenangan kerja karyawan pada PT

Indocement Tunggul Prakarsa
Tbk Citeureup, Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program jamsostek pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor.
2. Untuk mengetahui tingkat ketenangan kerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor dengan adanya program jamsostek.
3. Untuk mengetahui peranan program jamsostek terhadap ketenangan kerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992 menyatakan bahwa:

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 (UU No. 3, 1992).

Nurachmad (2009, 42) mengutarakan definisi mengenai Jamsostek sebagai: 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

Soedarjadi (2009, 47) mengutarakan mengenai ketenangan kerja yaitu:

Terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan merupakan dambaan bagi seorang pengusaha. Hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjalin dengan harmonis sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab dari pekerja untuk menghasilkan barang-barang yang berkualitas.

Ketenangan kerja dapat diciptakan dalam diri masing-masing karyawan melalui program Jamsostek dan akan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan pekerja, semangat dan gairah kerja, kedisiplinan, penurunan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja (*turnover*), ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sikap loyalitas karyawan, serta peningkatan produktivitas. Secara psikologis, produktivitas dilihat sebagai sikap mental memuliakan kerja dan didasari motivasi yang kuat untuk secara terus-menerus berusaha mencapai mutu

kehidupan yang lebih baik serta ditekankan sebagai suatu tindakan yang positif, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada penggunaan sumber-sumber daya. Sebaliknya, produktivitas dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil daripada sumber-sumber yang digunakan.

III. METODE PENELITIAN

Lingkup penelitian ini adalah karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Divisi Mining. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dengan cara meninjau atau mendatangi langsung ke perusahaan, bentuknya dapat berupa pertanyaan lisan maupun tulisan kepada pihak-pihak yang berwenang dalam memberikan keterangan. datanya diperoleh dari karyawan Eselon V dan VI melalui penyebaran kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk cabang Citeureup Divisi Mining Eselon V dan VI, yang totalnya sampai dengan tahun 2011 adalah 314 karyawan.

Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin dengan nilai kritis 10% diperoleh sampel sebanyak 100 responden.

Waktu penelitian yang dihabiskan adalah selama tiga bulan, mencakup kegiatan persiapan, penyusunan kuesioner, pelaksanaan survey, tabulasi data, analisis data dan penyusunan laporan. Pengujian data dengan menggunakan statistik inferensial yaitu uji koefisien korelasi.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 orang responden yang merupakan karyawan tetap Mining Division, Esselon V dan VI. Perhitungan pengujian validitas dilakukan dibantu dengan menggunakan program SPSS for windows versi 17.0. Syarat suatu kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Jumlah butir kuesioner untuk variabel program Jamsostek sebanyak 28 butir dan untuk variabel ketenangan kerja sebanyak 18 butir. Tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05, nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen
Program Jamsostek Dan
Instrumen Ketenangan Kerja

Item soal	Nilai uji	Batas nilai uji	Hasil
sx 1	0,620	0,361	VALID
sx 2	0,461	0,361	VALID
sx 3	0,557	0,361	VALID
sx 4	0,620	0,361	VALID
sx 5	0,095	0,361	TIDAK
sx 6	0,390	0,361	VALID
sx 7	0,702	0,361	VALID
sx 8	0,543	0,361	VALID
sx 9	0,637	0,361	VALID
sx 10	0,580	0,361	VALID
sx 11	0,685	0,361	VALID
sx 12	0,206	0,361	TIDAK
sx 13	0,479	0,361	VALID
sx 14	0,491	0,361	VALID
sx 15	0,495	0,361	VALID
sx 16	0,574	0,361	VALID
sx 17	0,120	0,361	TIDAK
sx 18	0,702	0,361	VALID
sx 19	0,628	0,361	VALID
sx 20	0,255	0,361	TIDAK
sx 21	0,663	0,361	VALID
sx 22	0,557	0,361	VALID
sx 23	0,433	0,361	VALID
sx 24	0,637	0,361	VALID
sx 25	0,021	0,361	TIDAK
sx 26	0,499	0,361	VALID
sx 27	0,433	0,361	VALID
sx 28	0,594	0,361	VALID
sy1	0,567	0,361	VALID
sy2	0,686	0,361	VALID
sy3	0,516	0,361	VALID
sy4	0,563	0,361	VALID
sy5	0,621	0,361	VALID
sy6	0,601	0,361	VALID
sy7	0,670	0,361	VALID
sy8	0,633	0,361	VALID
sy9	0,603	0,361	VALID
sy10	0,758	0,361	VALID
sy11	0,052	0,361	TIDAK
sy12	0,611	0,361	VALID

sy13	0,694	0,361	VALID
sy14	0,443	0,361	VALID
sy15	0,522	0,361	VALID
sy16	0,494	0,361	VALID
sy17	0,409	0,361	VALID
sy18	0,496	0,361	VALID

Berdasarkan hasil rtabel yang diperoleh, maka item pertanyaan yang terdapat pada instrumen penelitian di variabel program Jamsostek pada soal nomor: 5, 12, 17, 20 dan 25 dinyatakan tidak valid, karena mempunyai nilai rhitung kurang dari 0,361 (rhitung < rtabel). Sedangkan, item pertanyaan yang terdapat pada instrumen ketenangan kerja hanya soal nomor 11 yang dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Metode reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode internal. Metode internal dilakukan adalah melihat besaran *Croanbach Alpha* (r alpha) yang perhitungannya menggunakan prosedur *Reliability Analysis* pada program SPSS for windows versi 17.0. Beberapa cara yang dapat dilakukan dalam mengambil keputusan dan menentukan apakah instrumen yang ada telah reliabel atau tidak reliabel adalah:

1. Jika r alpha positif dan lebih besar (>) dari batas minimal (0,700) maka dinyatakan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau lebih kecil (<) dari batas minimal

(0,700) maka dinyatakan tidak reliabel.

Reliabilitas Instrumen Variabel Program Jamsostek

Berdasarkan pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen variabel program Jamsostek (X), diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,943 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 23 item. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah reliabel (jawaban responden adalah konsisten sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur variabel penelitian, atau dapat diartikan bahwa instrumen penelitian akan menghasilkan hasil yang sama meskipun diulang beberapa kali terhadap responden), karena nilai r alpha positif dan lebih besar dari batas minimal ($0,943 > 0,700$).

Reliabilitas Instrumen Variabel Ketenangan Kerja

Berdasarkan pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,942 dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 17 item. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan cukup reliabel (jawaban responden adalah konsisten sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam mengukur variabel penelitian, atau bisa juga diartikan instrumen akan menghasilkan hasil yang sama meskipun diulang beberapa kali terhadap responden), karena nilai r

alpha yang diperoleh positif dan lebih besar ($>$) dari batas minimal ($0,942 > 0,700$).

Hasil pengolahan dengan SPSS 17.0 diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.714, menunjukkan bahwa hubungan antara program Jamsostek dengan ketenangan kerja adalah kuat dan positif, artinya semakin baik program Jamsostek yang dilaksanakan maka ketenangan kerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai R square sebesar 0.509, artinya program Jamsostek memberikan sumbangan peranan sebesar 50,9%, dan sisanya sebesar 49,1% diperankan oleh faktor lain di luar program Jamsostek.

Berdasarkan perhitungan ANOVA yang telah dilakukan dengan program SPSS for windows versi 17.0 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut membuktikan bahwa 0,000 lebih kecil dari ($<$) 0,05 yang berarti regresi variabel X terhadap variabel Y cukup signifikan, dan artinya model yang digunakan fit sesuai dengan keadaan di lapangan atau kenyataan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa program Jamsostek berperan positif terhadap ketenangan kerja.

Karena 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program Jamsostek dan ketenangan kerja, maka hipoteis

alternatif (H_a) diterima dan hipotesis awal (H_o) ditolak.

V. SIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka, bahwa pelaksanaan program Jamsostek pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari mekanisme pelaksanaan jamsostek yang diterapkan sudah sesuai dengan prosedur dan undang-undang jamsostek.
2. Tingkat ketenangan kerja karyawan Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor sudah baik. Hal ini merupakan dampak dari keberhasilan pelaksanaan program Jamsostek dan dipengaruhi oleh faktor lain diluar program Jamsostek yaitu diketahui bahwa besarnya jumlah gaji yang diperoleh setiap karyawan di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk tergolong baik, sistem manajemen perusahaan, lingkungan dan tunjangan yang diterima karyawan juga tergolong cukup baik, oleh karena itu, karyawan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh diperoleh korelasi sebesar 0,714, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa

terdapat hubungan yang kuat dan positif, artinya semakin baik program Jamsostek yang dilaksanakan maka ketenangan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut diketahui berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi pada bab sebelumnya di mana nilai 0.714 berada di antara 0.60 – 0.799 yang berarti tingkat hubungannya adalah kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar 0.509, berarti bahwa variabel program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) mempunyai pengaruh yang cukup signifikan sebesar 50,9% terhadap ketenangan kerja karyawan di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, sedangkan sisanya sebesar 49,1% diperankan atau dipengaruhi oleh faktor lain di luar program Jamsostek. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($10,087 > 1,661$), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa program Jamsostek mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap ketenangan kerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Citeureup, Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George., Scott Snell dan Arthur Sherman. 2001. *Managing Human Resources*. 12th Edition, South-Western College Publishing, Ohio.
- Buchari Zainun. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hall, Laura., dan Derek Torrington. 1998. *The Human Resource Function The Dynamic Of Change And Development*, Financial Times Pitman Publishing, London.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Angkasa, Jakarta.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mondy, Wayne R., Robert M. Noe dan Shane R. Premeaux. 2002. *Human Resource Management*. Eighth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan Kedua, Grasindo, Jakarta.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Kelima, Alfabeta, Bandung.
- Supranto. J. 2001. *Statistik, Teori dan Aplikasi*. Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- <http://www.jamsostek.co.id>
Sumber:
<http://www.jamsostek.co.id/info/about.php?id=17>
(diakses, 14 Januari 2011).

- PT Jamsostek (2010), Program-
Program Jamsostek.
Sumber:
[http://www.jamsostek.co.id/
info/about.php?id=18](http://www.jamsostek.co.id/info/about.php?id=18)
(diakses, 14 Januari 2011).
- PT Jamsostek (2010), Program-
Program Jamsostek.
Sumber:
[http://www.jamsostek.co.id/
info/about.php?id=15](http://www.jamsostek.co.id/info/about.php?id=15)
(diakses, 14 Januari 2011).
- PT Jamsostek (2010), Program-
Program Jamsostek.
Sumber:
[http://www.jamsostek.co.id/
info/about.php?id=16](http://www.jamsostek.co.id/info/about.php?id=16)
(diakses, 14 Januari 2011).

