

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting untuk meraih tujuan perusahaan.

Mengingat sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Perusahaan perlu adanya strategi pemeliharaan sumber daya manusia yang matang. Hal ini berkaitan dengan pendapat Hasibuan (2011;179) bahwa pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pemeliharaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan membentuk program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal,

berdasarkan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Kesejahteraan karyawan menurut UU no 13 Tahun 2003 pasal 1 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Hasibuan (2011; 185) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Kesejahteraan karyawan dalam UU no 13 Tahun 2003 pasal 99 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dalam UU no 40 Tahun 2004 pasal 5 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah: Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Perlu disadari bahwasanya manfaat jaminan sosial yang dikembangkan guna menjamin kesejahteraan tenaga kerja, tidak hanya mencakup sebatas individu pekerja itu sendiri, tetapi juga mencakup keluarganya. Hal ini lah yang belum banyak disadari oleh pengusaha dan tenaga kerja, mereka belum memahami manfaat program-program jaminan sosial yang diselenggarakan PT

Jamsostek (Persero) sehingga belum merasa kepesertaan sebagai sebuah kebutuhan (birokrasi.kompasiana.com).

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sebagai salah satu anak perusahaan PT PLN (Persero) sebagai penyedia energi listrik memandang Sumber Daya Manusia (SDM) tidak sekedar faktor pendukung, tetapi sebagai kunci meraih kesuksesan. PT PJB menempatkan SDM sebagai aset terpenting yang selalu mendapat perhatian ekstra. Berbagai upaya dilakukan agar SDM mampu melakukan adaptasi dan mengantisipasi perubahan dalam menunjang proses internal (Dok. PT PJB 2014).

Sebagai salah satu perusahaan Obyek Vital Nasional (Obvitnas), PT PJB bergerak di industri kelistrikan yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat. Sebagai perusahaan yang sering disoroti oleh masyarakat, PT PJB terus berusaha memperbaiki kinerjanya demi terwujudnya visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia. Keberhasilan visi dan misi perusahaan bergantung dari peran sumber daya manusianya, oleh sebab itu berbagai upaya dilakukan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan melakukan strategi pemeliharaan yaitu pengadaan program kesejahteraan karyawan.

Terdapat tiga jenis program kesejahteraan karyawan yang diadakan oleh PT PJB Unit Pembangkitan Gresik yaitu program kesejahteraan yang bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan. Program kesejahteraan yang ada dalam PT PJB Unit Pembangkitan Gresik merupakan turunan atau regulasi dari peraturan

pemerintah. PT PJB membuat program kesejahteraan berdasarkan undang-undang, namun PT PJB menyesuaikan keadaan yang relevan dengan kondisi perusahaan. Fenomena yang diperoleh di lapangan berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 28 April 2014, program kesejahteraan karyawan yang dijalankan di PT PJB Unit Pembangkitan Gresik sesuai dengan keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial No.KEP.15/PHIJSK-PKKAD/PKB/I/2012 menunjukkan keadaan sebagai berikut:

1. Program Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

- a. Uang Pengobatan

Seluruh biaya pengobatan diganti oleh perusahaan dan karyawan diberikan kebebasan memilih tempat berobat (rumah sakit langgangan/pemerintah/swasta), namun demikian perusahaan tetap menggunakan prinsip adil dan proporsional (sesuai dengan jenjang jabatan).

2. Program Kesejahteraan Bersifat Fasilitatif

- a. Fasilitas Masjid, Kesenian dan Olahraga

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik memiliki program BAKORSIROH (Badan Koordinasi Kesenian dan Kerohanian) yang saat ini disebut SBO (Spiritual, Budaya dan Olahraga) dimana program tersebut disediakan, dilaksanakan dan dikelola perusahaan bekerja sama dengan Serikat Pekerja PJB. Kondisi tersebut dapat dilihat dengan adanya fasilitas spiritual seperti masjid, fasilitas budaya dengan adanya gedung kesenian, dan fasilitas olahraga dengan adanya lapangan sepak bola, lapangan voly,

lapangan tenis dan gedung olahraga. Fasilitas-fasilitas tersebut tersedia di lingkungan perusahaan.

b. Pendidikan / Seminar

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik menyediakan fasilitas *in house training* dan memiliki AK (Akademi Komunitas) dimana komunitas tersebut memiliki sebuah program disebut COP (*Community of Practice*) yang diselenggarakan rutin oleh Sarikat Pekerja setiap hari Jumat dengan konsep *learning by doing*.

c. Cuti

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik menyediakan enam jenis cuti, diantaranya cuti tahunan, cuti besar, cuti bersalin, cuti gugur kandungan dan haid, cuti ibadah keagamaan dan cuti di luar tanggungan perusahaan.

3. Program Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

a. Penasihat / Konsultan

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik menyediakan OFI (*Opportunity for Improvement*) tiap triwulan melalui evaluasi rutin yang dilakukan oleh konsultan dari pihak eksternal perusahaan guna pencapaian kontrak kinerja dalam satu tahun.

b. Rekreasi

PT PJB Unit Pembangkitan Gresik memiliki dua jenis program rekreasi, diantaranya *Employee Gathering* yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali dan *Family Gathering* yang dilaksanakan setiap dua tahun sekali.

Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa baik materil dan non materil yang diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan, program kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian program kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan (Nasution, 2010;2)

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik?
2. Apakah program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik?
3. Variabel manakah diantara kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.
3. Diantara program kesejahteraan karyawan (bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan), manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan:

Sebagai tambahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang menyangkut kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan:

Penelitian yang dilakukan ini dapat menambah khasanah dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan dapat digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya.