

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia industri tidak lepas dari peran tenaga kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan produksi dalam industri. Disadari atau tidak, tenaga kerja adalah penggerak industri, termasuk manajer yang menjadi kunci dalam implementasi kebijakan perusahaan. Meningkatnya industri yang muncul dan berkembang setelah Revolusi Industri Inggris pada abad ke-19 menjadi titik awal penggunaan tenaga kerja manusia sebagai penggerak ekonomi industri. Sehingga, masalah yang kerap muncul antara lain adalah jam kerja yang tidak sesuai, upah yang tidak layak, serta tidak adanya penjaminan sosial kepada pegawai. (Ayu Sundari et al, 2022).

Menurut UU 24 Tahun 2011, jaminan sosial adalah bentuk perlindungan sosial untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar bagi seluruh rakyat. sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan pencegahan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan hari tua, dan program jaminan hari tua. Dana Jaminan Sosial adalah dana amanah milik seluruh peserta yang merupakan kumpulan iuran dan hasil pengembangan yang dikelola oleh BPJS untuk membayarkan manfaat kepada peserta dan dana untuk terselenggaranya program Jaminan Sosial dengan baik.

Jaminan sosial menyangkut kesejahteraan seluruh warga negara, termasuk dalam hal ini karyawan yang bekerja pada pemberi kerja. Sebagaimana dalam ketentuan X/MPR/200, jelas disebutkan bahwa Presiden dalam kedudukannya bertanggung jawab untuk menyelenggarakan sistem jaminan sosial. Jaminan sosial dalam hal ini juga terkait dengan penjaminan bagi tenaga kerja dan setelah berlakunya UU SJSN No 40 Tahun 2004, nantinya seluruh rakyat Indonesia akan memiliki sistem jaminan sosial. bentuk hukum publik, dalam hal organisasi jaminan sosial Indonesia.

Pada saat ini daerah Kota Tangerang selatan sudah menjadi kawasan industri yang pesat. Terdapat kawasan industri pada Kota Tangerang selatan seperti kawasan Industri dan pergudangan Taman Tekno yang di dalamnya terdapat banyak perusahaan seperti PT. Tridaya Artaguna Santara, PT. Induktorindo Utama, dan lain-lain. Tercatat pada Badan Pusat Statistik mengenai Kota Tangerang Selatan dalam Angka 2022 menunjukkan bahwa

status pekerjaan penduduk yang berumur 15 tahun keatas yaitu berusaha sendiri/Pengusaha sebanyak 178.091, Buruh tidak dibayar sebanyak 25.325, Buruh dibayar sebanyak 17.585, Buruh/Karyawan/Pegawai sebanyak 487.722, pekerja bebas/*freelancer* sebanyak 32,751, dan pekerja keluarga sebanyak 37.751. Sehingga dari status pekerja diatas masih banyak pekerjaan yang belum terlindungi BPJS Ketenagakerjaan terutama kepada para Buruh/Karyawan/Pegawai yang belum sepenuhnya terlindungi BPJS Ketenagakerjaan sehingga berkesinambungan antara kinerja Buruh/Karyawan/Pegawai terhadap rasa aman dan nyaman terhadap perlindungan BPJS Ketenagakerjaan. (Badan Pusat Statistik, 2022)

Menurut (Mahardika et al., 2016:2) dalam (Resti Ainun Rizki et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis. Karena semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi keuntungan perusahaan. Efisiensi kerja yang tinggi dapat terbentuk jika setiap pemimpin bisnis mendukung karyawan dalam bentuk pemimpin yang berpartisipasi secara langsung mendukung karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan, sehingga setiap karyawan lebih memahami tanggung jawabnya dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh KEMNAKER kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia pada provinsi Banten yang terhitung sejak bulan April tahun 2022 dengan kepesertaan aktif yaitu penerima upah sebanyak 1.393.833 orang, bukan penerima upah sebanyak 298.639 orang, jasa konstruksi sebanyak 246.016 orang dengan jumlah keseluruhan 1.938.488 orang. Sedangkan kepesertaan non aktif yaitu penerima upah sebanyak 1.359.457 orang, bukan penerima upah sebanyak 42.920 orang, dan jumlah keseluruhan 1.402.377 orang.

Berdasarkan penelitian KEMNAKER tenaga kerja/karyawan yang belum terlindungi oleh jaminan sosial terhitung sebanyak 1.402.377 orang non-aktif pada provinsi Banten. Pada tahun 2021, tingkat ketenagakerjaan yang berpartisipasi dalam asuransi sosial belum melebihi 33% dari total jumlah karyawan. BPJS Ketenagakerjaan telah mengidentifikasi beberapa penyebab, salah satunya adalah rendahnya cakupan jaminan sosial. Jumlah yang sedikit itu karena banyak pekerja yang tidak mengetahui kelebihan dan manfaat BPJamsotek. (BPJAMSOSTEK 2021). Oleh karena itu, dilakukannya penelitian

mengenai Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap meningkatnya kinerja karyawan di wilayah Tangerang Selatan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software* AMOS yang bekerja menggunakan analisis faktor penegasan (*Confirmatory afirmative factor analysis*) untuk mengurangi kesalahan pengukuran dengan memiliki banyak indikator dalam variabel laten dan memungkinkan dibuatnya asumsi yang lebih fleksibel.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian dalam latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?
4. Faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja BPJS?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan pada penelitian kali ini, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada karyawan kota Tangerang selatan.
2. Mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja pada karyawan kota Tangerang selatan.
3. Mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan kota Tangerang Selatan.
4. Mengetahui faktor-faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja BPJS.

1.4 State of The Art

Tabel 1. 1 Tabel State Of art

No	Judul Penelitian	Fokus Kajian (Tujuan)	Hasil
1	<i>The Influence of Teacher Certificate, Job Satisfaction and Motivation on the Teacher's Performance</i> L Theresia dan R Bangun (2018)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sertifikasi Guru, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SDN Jakarta Pusat	Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) sertifikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; dan (3) Sertifikasi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi, (4) Sertifikasi guru berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru; (5) Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. (6) Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi. Namun, meskipun sertifikasi guru tidak memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru, namun telah meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan motivasi. Dengan demikian, faktor motivasi merupakan faktor yang penting untuk dikelola guna meningkatkan kinerja. Selain itu, variabel kinerja menunjukkan rata-rata nilai interval 2,85 hingga 4,4 dengan rata-rata 4,34 yang berarti kinerja guru sangat baik. Memahami hubungan antara sertifikasi guru, kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja dapat membantu pemimpin memperbaiki sistem pendidikan karena pemimpin mengetahui faktor-faktor yang menjadi pendongkrak kinerja guru.

No	Judul Penelitian	Fokus Kajian (Tujuan)	Hasil
2	<p><i>Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement)</i></p> <p>Muhammad Awais Bhatti, et al (2018)</p>	<p>Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji peran mediasi keterlibatan kerja (semangat dan dedikasi) antara sumber daya pekerjaan (karakteristik pekerjaan, dukungan pengawas dan rekan kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan keamanan kerja) dan kinerja pekerjaan (tugas dan kontekstual) dinilai oleh pengawas.</p>	<p>Hasil menemukan dukungan untuk klaim konseptual yang diajukan dan mengkonfirmasi bahwa keterlibatan kerja dengan model dua faktor (semangat dan dedikasi) memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan (karakteristik pekerjaan, dukungan pengawas dan rekan kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan keamanan pekerjaan) dan dengan konstruk multidimensi kinerja pekerjaan (tugas dan kinerja kontekstual) yang dinilai oleh pengawas</p>
3	<p><i>The Effect Of Placement And Workload On Employee Performance With Motivation As A Mediation Variable At PT. Bank Lampung</i></p> <p>Annita Octavia, et al (2022)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai PT Bank Lampung. Sampel penelitian ini adalah 252 karyawan PT. Bank Lampung. Pengumpulan data</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan pegawai berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi motivasi kerja. Hal ini perlu</p>

No	Judul Penelitian	Fokus Kajian (Tujuan)	Hasil
		<p>melalui kuesioner berdasarkan teknik stratified random sampling dan diolah menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan bantuan <i>software</i> AMOS.</p>	<p>diperhatikan oleh manajemen PT. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, Bank Lampung memperhatikan penempatan dan beban kerja masing-masing pegawai sesuai bidang dan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan pegawai berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi motivasi kerja</p>

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada perindustrian daerah Kota Tangerang Selatan terdapat beberapa Batasan masalah, sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan di Kota Tangerang Selatan.
2. Data yang didapat berupa data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner.
3. Objek penelitian berfokus kepada Karyawan/Buruh/Pegawai di perindustrian Kota Tangerang Selatan.
4. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu Analisa Regresi dan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan *software* AMOS.
5. Rekomendasi solusi hanya berfokus pada penerapan BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan ini terdiri dari 6 (enam) bab yang dimana semuanya saling berkaitan dengan apa yang diteliti oleh penulis. Agar laporan ini lebih terarah, dan ini dari sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dan berkaitan dengan penelitian jaminan sosial, kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta penelitian terdahulu dengan permasalahan yang relevan yang dapat mendukung serta menunjang proses penelitian dan penulisan laporan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai langkah-langkah tahapan penelitian, metode pengumpulan, metode pengolahan, analisa, kesimpulan dan saran untuk mencapai pemecahan masalah.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan profile perusahaan, pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif dari proses untuk melakukan perbaikan produksi. Dari data yang sudah dikumpulkan maka dapat diolah dengan menggunakan *software* SEM

BAB V ANALISA

Bab ini penulis menyampaikan analisis dari hasil pengolahan data apa yang sesuai dengan teori yang sudah dijelaskan. Analisa ini bertujuan agar dapat hasil kesimpulan dan saran bagi penulis.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas tentang inti dari penelitian berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisa data yang dilakukan sesuai tujuan dari penelitian perindustrian Kota Tangerang Selatan serta saran sebagai koreksi untuk pengembangan pada penelitian lebih lanjut guna memberikan solusi yang baik untuk perusahaan.