

The Effectiveness of Employee Performance on the Satisfaction of BPJS Participants in Obtaining Social Security Funds

Efektivitas Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Peserta Bpjs Dalam Memperoleh Dana Jaminan Sosial

Sonia Purba

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹⁾ soniapurba879@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Mei 2022]

Revised [03 Juni 2022]

Accepted [22 Juni 2022]

KEYWORDS

Employee Performance,
Satisfaction, Social Security
Funds

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Saat ini usaha di bidang produksi sedang banyak dikembangkan oleh masyarakat. Perusahaan-perusahaan banyak memanfaatkan kinerja dari karyawan sebagai penunjang kualitas produksi dan memenuhi target pasar. Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) harus ditunjang dengan kaulitas pemberian hak sesuai dengan taraf karyawan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk diimplementasikan bagi perusahaan dengan jumlah karyawan tertentu harus dipatuhi. Hal ini sebagai salah satu upaya memberikan hak bagi karyawan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas kinerja karyawan terhadap pemerolehan dana jaminan social berupa BPJS. Metode penelitian yang digunakan meliputi penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik observasi dan wawancara sedangkan Teknik analisis data yang digunakan meliputi pemikiran Miles dan Huberman yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

ABSTRACT

Currently, many businesses in the production sector are being developed by the community. Many companies take advantage of the performance of employees to support the quality of production and meet the target market. The need for Human Resources (HR) must be supported by the quality of granting rights in accordance with the level of employees that have been determined by the government. Policies that have been set by the government to be implemented for companies with a certain number of employees must be complied with. This is an effort to give employees the right to work. The purpose of this study was to determine the effectiveness of employee performance on obtaining social security funds in the form of BPJS. The research method used includes qualitative research. The data collection technique used is observation and interview technique, while the data analysis technique used includes the thoughts of Miles and Huberman, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mencakup situasi di mana sebagai karyawan atau karyawan tertanam dengan baik dan berkomitmen dengan pekerjaan dan organisasi masing-masing tempat dia bekerja. Ini adalah obat yang berguna terhadap pertumbuhan dalam organisasi karena menumbuhkan hubungan positif yang kuat antara organisasi dan karyawan. Kinerja karyawan juga memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja yang dapat meningkatkan reputasi dan kepentingan organisasi dalam hal ini. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi penting di semua organisasi baik publik maupun swasta termasuk badan-badan jaminan sosial karena mereka memainkan peran penting dalam melayani publik dalam menjamin penyediaan layanan jaminan sosial termasuk pensiun dan penyediaan skema provident dalam pemberian layanan. Kinerja karyawan sebagai sebuah konsep baru dari konstruksi yang sudah ada sebelumnya seperti moral karyawan dan kepuasan kerja karena merupakan perkembangan lanjutan di bidang sumber daya manusia yang telah sangat meningkat dari tahun 2000-an dan seterusnya dalam hal ini. Praktik kinerja karyawan lebih praktis dalam organisasi karena meskipun telah ada beberapa kritik dari bidang akademik tetapi masih tertanam dengan baik dalam manajemen sumber daya manusia dan komunikasi internal di beberapa organisasi terutama yang sangat sukses karena relevansi dan hasil positif dalam praktik.

Ini merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi dalam praktiknya karena sangat mempromosikan dan membina hubungan yang kuat antara pemberi kerja dan karyawan sebagai organisasi sebagai karyawan yang paling dibutuhkan dalam sebuah organisasi menuju kinerja dan pertumbuhan. Selain itu, memfasilitasi pertumbuhan dan promosi sikap positif pada karyawan sebagai praktisi dalam entitas terhadap organisasi dan nilai-nilainya yang penting untuk mencapai pertumbuhan

dan kesinambungan dalam hal ini. Selain itu, kinerja karyawan dalam suatu organisasi telah menjadi obat yang berguna untuk memfasilitasi peningkatan komitmen di antara karyawan dalam suatu organisasi sejak karyawan antusias dengan pekerjaan dan komitmen organisasi menjadi otomatis dan tidak dipaksakan dan dipraktikkan. dengan keuntungan bagi organisasi. Meskipun demikian, kinerja karyawan juga menjamin keterlibatan positif karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan organisasi sehingga mereka bersedia untuk secara aktif menjadi sukarelawan dan berpartisipasi melalui beberapa inisiatif sehingga dapat menjamin kelangsungan dan rentang panjang organisasi menuju keunggulan dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi menumbuhkan produktivitas karena karyawan dengan tingkat antusias yang tinggi serta sangat tertanam dengan sikap positif terhadap organisasi dan nilai-nilainya biasanya cenderung sangat produktif yang bermanfaat bagi organisasi.

Prioritas utama pembangunan jaminan sosial di Indonesia selama periode tersebut diberikan untuk melindungi para pekerja khususnya mereka yang bekerja di sektor ekonomi formal namun bukan berarti mengabaikan perlindungan bagi mereka yang bekerja di sektor informal. Tenaga kerja harus dilindungi terlebih dahulu oleh BPJS karena perlindungan tenaga kerja erat kaitannya dengan promosi pengembangan sumber daya manusia. Di bawah konsep ini, pengusaha harus memberikan pelatihan kejuruan yang diperlukan dan jaminan sosial dasar bagi karyawan mereka. Selain itu, perlindungan bagi orang yang bekerja di sektor formal lebih signifikan daripada mereka yang bekerja sambil dalam arti bahwa mereka bergantung pada sistem ketenagakerjaan. Meskipun skema jaminan sosial bagi mereka yang bekerja di sektor informal belum berkembang, masyarakat di Indonesia dapat bertahan hidup tanpa bantuan keuangan dari pemerintah. Skema jaminan sosial pembiayaan pajak tidak akan dikembangkan dalam waktu dekat, namun, sebagai gantinya, sektor ekonomi bawah tanah masih diperlukan untuk menyediakan lebih banyak pekerjaan sambil. Namun demikian, rencana jaminan sosial secara keseluruhan mencakup pengembangan rencana pensiun swasta. Ketentuan hukum BPJS adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Dalam Undang-undang tersebut, tidak hanya memberikan jaminan kecelakaan kerja, kematian dan jaminan hari tua tetapi juga menyediakan skema perawatan kesehatan.

Program perawatan kesehatan sangat khas untuk setiap entitas yang menyelenggarakan skema jaminan sosial yang mencakup tunjangan pengangguran dan bantuan tunjangan keluarga dan penyediaan skema perawatan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesehatan karyawan. Selain itu, karyawan yang bekerja untuk pengusaha kecil merasa lebih aman untuk bergabung dengan BPJS karena skema perawatan kesehatan. Pemberi kerja yang memenuhi syarat menurut Undang-undang termasuk pemberi kerja yang lebih kecil yang memiliki setidaknya 10 orang atau gaji bulanan sebesar Rp. 1 Juta (sekitar US\$425). Tujuannya adalah untuk memperluas cakupan keanggotaan di lebih banyak pengusaha kecil termasuk pengusaha keluarga. Namun, perluasan cakupan ke pemberi kerja yang lebih kecil masih menjadi masalah utama di Indonesia karena kekurangan keuangan pemberi kerja yang berkaitan dengan penyediaan penggajian secara minimum (Investment & Prospects, n.d.).

Sebelum tahun 1992, cakupan keanggotaan terbatas pada skema yang hanya mencakup risiko pekerjaan, kematian dan hari tua. Selain itu, cakupan karyawan terbatas pada mereka yang bekerja di perusahaan skala menengah hingga besar. Dengan kata lain, hanya pengusaha yang memiliki hubungan industrial dan yang memiliki karyawan minimal 100 orang serta gaji bulanan sebesar Rp. 5 juta bisa ditanggung. Dan hal ini menimbulkan ketimpangan dalam pemberian perlindungan dasar bagi pekerja yang bekerja di pengusaha kecil karena saat ini ada sekitar 16 juta lebih pekerja yang baru-baru ini bekerja di bawah pengusaha kecil yang belum dilindungi BPJS. Untuk itu, Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1992 diundangkan dalam rangka memberikan perlindungan yang lebih luas. Ketentuan hukum lain dari BPJS juga adalah UU No. 1411969 tentang perlindungan tenaga kerja. Di bawah undang-undang lama, semua pengusaha wajib memberikan perawatan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya, tetapi dalam praktiknya, operasi perawatan kesehatan tidak beroperasi karena tidak wajib. Dalam banyak kasus, ada perhatian besar bagi Pemerintah yaitu. Kementerian Tenaga Kerja agar BPJS mengelola skema pelayanan kesehatan dasar ini. BPJS adalah satu-satunya entitas negara yang diberi izin untuk mengelola skema perlindungan dasar saja termasuk skema perawatan kesehatan primer. Untuk mengoperasikan skema tersebut, BPJS akan mencarter sejumlah rumah sakit pemerintah dan swasta untuk dioperasikan sebagai Hospital Maintenance Operations (HMO).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai karyawan atau karyawan dalam suatu organisasi yang antusias dan mengabdikan diri dengan baik kepada entitas dan pekerjaannya. Ini adalah praktik yang tertanam dalam sebuah organisasi untuk memastikan terciptanya dan bertahan hubungan yang kuat antara organisasi dan karyawan. Praktik tersebut memastikan tanggapan dan pandangan positif karyawan terhadap organisasi dan nilainya yang menjamin keuntungan dalam organisasi melalui komitmen, produktivitas, dan keterlibatan langsung (Hafeez, 2018).

Teori Manajemen

Keterikatan karyawan adalah konsep yang diasumsikan berasal dari teori. Teori ini memberikan pola dan sistem administrasi suatu organisasi dalam bentuk dan gaya apa pun seperti bisnis atau non-bisnis, publik atau swasta, laba atau nirlaba untuk tujuan memastikan kinerja dan hasil positif. Teori lebih lanjut menegaskan bahwa organisasi berbeda tergantung pada jenis, sifat, wilayah operasi, budaya di tempat, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dan lain-lain sehingga modalitas untuk melakukan administrasi mungkin tidak pernah sama dalam segala hal. Padahal, ada ketentuan umum dimana dalam beberapa kesempatan modalitas pelaksanaannya mungkin dipaksakan untuk mengikuti persyaratan tertentu seperti budaya yang ada, aturan dan peraturan entitas dan elemen lainnya. Teori ini menegaskan bahwa pola manajemen organisasi berusaha untuk memastikan bahwa organisasi dapat maju dan memperoleh kesuksesan yang signifikan dalam prosesnya sedangkan kinerja adalah yang paling dipikirkan dan diharapkan untuk dicapai (Hafeez, 2018).

Hal ini pasti karena di antara inisiatif yang dinyatakan bermanfaat adalah keterlibatan karyawan yang telah terbukti bermanfaat dan berhasil mempengaruhi hubungan antara organisasi dan karyawan secara positif untuk memastikan komitmen, keterlibatan, dan produktivitas. Dalam hal ini, keterlibatan karyawan telah digunakan secara aktif dalam praktik sumber daya manusia di beberapa organisasi yang sukses sejauh praktik tersebut tertanam dengan baik saat ini untuk memastikan konektivitas yang baik antara karyawan dan organisasi. Teori relevan dengan penelitian karena secara langsung membahas solusi utama yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi yang terlepas dari situasi yang dilalui dan dihadapi entitas; fokusnya adalah untuk memastikan bahwa ia berusaha dengan baik untuk mendorong kinerja karyawan untuk memastikan komitmen, keterlibatan dan produktivitas untuk mencapai pertumbuhan dalam organisasi.

Dana Jaminan Sosial

Di bawah dana simpanan BPJS, meskipun kami menyadari bahwa manfaatnya tampaknya tidak tepat untuk dikonsumsi oleh pensiunan karyawan dalam jangka panjang karena tunjangan dasar lumpsum (Sragen, 2010). Untuk itu, Pemerintah memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Program Pensiun Swasta. Undang-undang telah menoleransi setiap pemberi kerja yang memiliki kemampuan keuangan yang memadai untuk mengembangkan rencana bagi karyawan mereka sendiri. Berdasarkan Undang-undang, mereka dapat mengembangkan program iuran pasti atau imbalan pasti. Tidak ada penegakan hukum tentang apakah pengusaha menetapkan rencana tersebut atau tidak. Berdasarkan UU No. 11 Tahun 1992, ada dua bentuk program pensiun swasta. Yang pertama adalah dana yang dikelola oleh majikan yang disebut dana pensiun yang disponsori majikan (ESPFs). Yang kedua adalah jenis yang dikelola oleh perusahaan asuransi dan perbankan yang disebut dana pensiun lembaga keuangan (FIPFs). Pada tahun 1996 ada banyak pengusaha yang mengabaikan untuk mengembangkan program pensiun untuk karyawan mereka sendiri. Sebagai ilustrasi, ada sekitar 60.000 pengusaha pada tahun 1995 yang telah bergabung dengan dana tabungan dasar Astek dan hanya sekitar 2.000 pengusaha yang sekarang mensponsori rencana tersebut untuk karyawan mereka sendiri. Masalah lain yang terkait dengan keengganan pengusaha untuk menetapkan rencana tersebut adalah masalah keuangan. Indonesia baru-baru ini mengintensifkan kampanye untuk mendorong pemberi kerja memberikan upah minimum bagi pekerja. Itu harus berlaku sejak 1995 di provinsi-provinsi tertentu sambil menghapus tingkat upah yang berbeda antara pekerja pertanian laki-laki dan perempuan.

Kewajiban ESPF kepada anggota adalah memenuhi pembayaran manfaat pensiun pada saat jatuh tempo. Mensponsori tangan yang terkait dengan pengelolaan dana investasi. Untuk mengelola dana

secara optimal, Keputusan Menteri Keuangan No. : 78KMK.01711995 tentang Pengelolaan Investasi Dana Pensiun menyatakan bahwa alokasi dana pensiun harus diarahkan pada:

- a) Deposito berjangka dan sertifikat deposito berjangka
- b) Saham dan obligasi korporasi sebagaimana tercatat di Bursa Efek Jakarta
- c) Surat Sanggup
- d) Ekuitas Perusahaan
- e) Tanah & bangunan.

Penjatahan maksimum dana pensiun untuk saham, obligasi dibatasi hingga 20% dari dana investasi dan sisanya dapat ditoleransi hingga maksimum 10% dari dana investasi mis. penempatan dana ke ekuitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Sebuah penelitian dapat dipahami hasil analisisnya jika dianalisis menggunakan sebuah metode penelitian. Jenis metode penelitian ini mengacu pada dua jenis yakni metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menitikberatkan pada Analisa kata atau kalimat bukan berupa angka. Sesuai dengan penelitian ini. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa fakta menyangkut kualitas karyawan terhadap kepesertaan BPJS sebagai dana jaminan social dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan. Sedangkan sumber data sekunder yang digunakan meliputi beberapa relevansi jurnal maupun karya ilmiah dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi observasi dan wawancara. Selain itu, Teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jaminan sosial berupaya melayani masyarakat baik yang berada di sektor formal maupun informal karena mereka semua berhak menikmati manfaat jaminan sosial. Dengan itu, pemerintah di seluruh dunia dengan layanan jaminan sosial memiliki paket yang berbeda yang heterogen tergantung pada ekonomi dan pola pendapatan masyarakat dan negara pada umumnya. Dalam hal ini, jaminan sosial bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada semua orang meskipun kekuatan ekonomi menentukan prioritas yang harus diberikan penekanan pada pelayanan yang tersedia (Security, 2008). Secara mendasar, para penandatangan setuju bahwa keseluruhan populasi di mana seseorang tinggal harus membantu mereka menciptakan dan memperoleh keuntungan sebanyak yang dapat diharapkan dari semua fokus utama, misalnya, dalam budaya, pekerjaan, bantuan sosial pemerintah dan lain-lain; yang ditawarkan kepada mereka di negara ini. Ketidakmampuan pemerintah dapat dengan cara yang sama menyindir kegiatan gerakan afiliasi yang diusulkan untuk mendorong bantuan pemerintah dari massa melalui langkah-langkah bantuan yang menjamin akses ke sumber daya yang memuaskan untuk makanan dan penyebaran dan untuk mendorong kemakmuran dan kesuksesan bagi rakyat di seluruh dan bagian-bagian yang berpotensi terpapar, misalnya, pemuda, semakin berpengalaman, semakin bersih dan pengangguran. Organisasi yang memberikan dana investasi pengawasan pemerintah biasanya disebut organisasi social (Perwira et al., 2003).

BPJS sepenuhnya didanai oleh pemberi kerja dan karyawan dan besarnya manfaat tergantung pada akumulasi iuran ditambah pendapatan investasi dari dana tersebut. Manfaat yang dijanjikan, khususnya dana simpanan tunduk pada pendapatan investasi, namun masalah yang terkait dengan pengembangan program pensiun secara empiris dihadapkan pada dua kasus, yaitu. masalah upah minimum dan kekurangan instrumen investasi tetap. Kualitas kinerja karyawan dengan beberapa keunggulan seperti datang tepat waktu dan minim izin mendapatkan kepuasan tersendiri. Disisi lain, karyawan juga mendapatkan kepuasan karena terdapat pemenuhan jaminan social jangka panjang.

Akibatnya, tangan investasi sebagian besar terfokus pada pasar uang tunai jangka pendek. Pelaksanaan BPJS di Indonesia adalah memberikan pensiun dasar minimal (yaitu skema tabungan hari tua yang dibayarkan sekaligus) untuk karyawan yang dibayar dan atau ahli warisnya. Oleh karena itu, kepesertaan dalam program pensiun di Indonesia dapat didiversifikasikan ke dalam program jaminan hari tua BPJS; dana pensiun yang disponsori majikan (ESPFs) dan program pensiun individu sukarela bagi mereka yang ingin membuat rencana untuk tujuan mereka sendiri. Pertumbuhan aset BPJS belum menghasilkan tingkat pengembalian jangka panjang karena pertumbuhan aset baru-baru ini hanya disebabkan oleh peningkatan cepat dalam cakupan baru. BPJS adalah salah satu industri yang ditemukan di Indonesia yang kinerja Jamsosteknya lebih baik selama 10 tahun terakhir dibandingkan dengan industri lainnya. Industri dana telah berkembang pesat pada tahun 1980-an khususnya ketika badan hukum lembaga asuransi sosial, perusahaan asuransi komersial (jiwa) dan jaminan sosial karyawan (BPJS) telah berubah menjadi lebih komersial. Saat ini kurang lebih ada 25 juta orang yang menjadi anggota 171 skema dan pentingnya keanggotaan ini adalah mereka akan terlindungi dari risiko kematian, kecelakaan, sakit dan usia tua. Kedepannya, industri hnd diharapkan menjadi investor institusi terbesar untuk berkontribusi dalam pengembangan pasar modal Indonesia (Esmara et al., 1986).

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada kebutuhan besar yang belum terpenuhi akan jaminan sosial dalam perekonomian informal di Indonesia. Perluasan cakupan ke ekonomi informal perkotaan dan pedesaan akan memerlukan upaya untuk (i) mengidentifikasi kebutuhan jaminan sosial untuk berbagai kelompok pekerja, (ii) menentukan risiko sosial mereka, (iii) mengembangkan program berdasarkan risiko, pendapatan dan kebutuhan, (iv) mengembangkan mekanisme pengumpulan dan dukungan kelompok yang efisien, (v) pengumpulan dan reasuransi untuk mempromosikan keberlanjutan, dan peran yang tepat bagi sektor swasta dan pemerintah di semua tingkatan. Secara umum, tidak ada solusi tunggal untuk mencapai tujuan menyeluruh dari cakupan universal jaminan sosial. Sebuah kebijakan yang efektif perlu dirumuskan, dilaksanakan dan ditinjau secara berkala dengan mempertimbangkan kondisi nasional dan berkonsultasi dengan semua pemangku kepentingan.

Hasil survei ekonomi informal pedesaan dan perkotaan telah menunjukkan bahwa program yang terstruktur dengan hati-hati mungkin dapat menarik kontributor yang cukup untuk membuat skema iuran yang layak dalam hal jumlah, namun sifat kontributor yang tersebar, variabilitas pendapatan mereka, kapasitas untuk membayar dan masalah administrasi menunjukkan bahwa solusi tidak akan mudah untuk dikembangkan atau dipertahankan. Perluasan jaminan sosial ke sektor informal dapat dilakukan jika seseorang dapat mengembangkan skema yang fleksibel, terjangkau, berkelanjutan, dan dipasarkan serta dipahami dengan baik. Pengalaman internasional menunjukkan bahwa proses penyuluhan itu kompleks dan biasanya membutuhkan waktu yang lama (kadang-kadang beberapa dekade) untuk mencapai cakupan universal. Hal ini tidak akan tercapai tanpa komitmen jangka panjang yang kuat dan upaya terpadu dari para pemangku kepentingan terkait. Keterbatasan cakupan jaminan sosial penduduk merupakan salah satu defisit utama pemenuhan Pekerjaan yang Layak dan perluasan cakupan perlindungan sosial harus diprioritaskan dalam Program Negara Pekerjaan Layak untuk Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Esmara, H., Tjiptoherijanto, P., & Islam, I. (1986). The Social Security System in Indonesia: Comment. *Asean Economic Bulletin*, 3(1), 53–69. <https://doi.org/10.1355/ae3-1d>
- Hafeez, S. (2018). The Impact of Job Stress on Performance of Employees: A Study of Social Security Hospital of District Okara & Sahiwal. *Journal of Neuropsychology & Stress Management*, 3, 4–12.
- Investment, C., & Prospects, I. (n.d.). *the Social Security System in Indonesia : Current Investment Issues and*.
- Perwira, D., Arifianto, A., Suryahadi, A., & Sumarto, S. (2003). *Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*. <http://www.smeru.or.id/report/workpaper/jamsostek/jamsostek.htm>
- Security, S. (2008). *Social Security in Indonesia : Advancing the* (Issue July).

Sragen, D. I. (2010). *Kontribusi jaminan sosial dan kinerja terhadap etos kerja karyawan perusahaan sabar subur di sragen.*