

ANALISIS SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KARAWANG

Vieka Nurlita Fachyumi^{1*}, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn20.viekafachyumi@mhs.ubpkarawang.ac.id*

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 16-04-2023

Accepted: 20-05-2023

Abstrak : Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik purposive. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang mana kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Tentunya kompensasi ini sangat berpengaruh bagi para karyawannya, kompensasi ini meliputi tunjangan, gaji, insentif dan fasilitas. Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Dari sistem kompensasi ini dapat dilihat bagaimana dan apa saja jenis tunjangan yang didapat, gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai, dan fasilitas yang didapatkan sudah sesuai dengan kebutuhan.

Kata Kunci : Penelitian, BPJS Ketenagakerjaan Karawang, Kompensasi



PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sastradipoera (Wartini dan Imaniyati 2016:189). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi/ perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan karena ketidaksesuaian kompensasi yang didapatkan dibandingkan dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin kesejahteraan karyawan dan juga sebagai acuan bagi karyawan untuk memperoleh imbalan yang layak sehingga para karyawan akan memberikan kualitas kerja yang maksimal dalam pekerjaan dan juga tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode penelitian kualitatif, waktu penelitiannya yaitu pada hari selasa, 04 april 2023 yang bertempat di BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Karawang Jl. Surotokunto No. 38, Adiarsa Timur, Kec. Karawang Timur, Kab. Karawang, Jawa Barat, 41311, dengan informan :

1. Kepala kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang : 1 Orang
2. Kabag Umum dan SDM, dan Kabag Pemasaran : 2 Orang
3. Karyawan/Staf umum dan SDM : 3 Orang

Pengumpulan data ini dilakukan dengan metode kualitatif yaitu wawancara kepada para informan yang ada di kantor BPJS Ketenagakerjaan Karawang.

Metode analisis data menggunakan metode kualitatif yang mana metode ini menganalisis dengan hasil wawancara dan observasi kemudian data tersebut disimpulkan dari jawaban yang sudah terkumpul dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan saat wawancara.

Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis konten :

Kompensasi dalam penelitian ini berisi mengenai sistem yang ada pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Karawang yang mana sistem kompensasi ini dibagi menjadi finansial meliputi gaji/upah, tunjangan dan insentif, dan nonfinansial meliputi fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dari teori ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya, dan juga apakah kompensasi didapat sudah sesuai dengan yang apa yang dikerjakan atau belum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan memiliki beberapa program yaitu jaminan hari tua (JHT), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), bukan penerima upah (BPU), jasa konstruksi dan jaminan pensiun. Informan di ambil dari kepala kantor cabang, kepala bagian umum dan SDM, staf bagian umum dan SDM.

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Kompensasi	Tunjangan	Jenis tunjangan
		Pedoman tunjangan
	Gaji/Upah	Kesesuaian gaji yang diterima
		Ketepatan waktu dalam menerima gaji
	Insentif	Pemberian Insentif
		Jenis insentif
	Fasilitas	Fasilitas yang diberikan
		Kesesuaian fasilitas sesuai kebutuhan

1. Apa saja jenis tunjangan yang diberikan oleh perusahaan? Informan :
Di perusahaan ini tentu ada tunjangan bagi karyawannya seperti Tunjangan hari raya yang biasa diberikan saat mendekati hari lebaran, Santunan purna jabatan, Tunjangan asuransi sosial dan Tunjangan cuti tahunan.
2. Apa pedoman perusahaan dalam memberikan tunjangan? Informan :
Pada perusahaan ini dalam memberikan tunjangan menggunakan UU RI no. 11 tahun 2020 cipta kerja sebagai pedoman pemberian tunjangan.
3. Apakah gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai UMK? Informan :
Pemberian gaji sudah sesuai dengan UMK daerah dan juga sudah sesuai dengan tingkatan pekerjaan yang ada dalam perusahaan.
4. Apakah gaji diberikan dengan tepat waktu setiap bulannya? Informan :
Menerima gaji sudah tepat waktu yang sudah ditetapkan.
5. Apakah ada pemberian insentif? Informan :
Tentu saja ada pemberian insentif untuk para karyawan yang memiliki kualitas kerja yang sangat baik.
6. Apa saja jenis insentif yang diberikan oleh perusahaan? Informan :
Biasanya insentif yang diberikan berupa *reward* atau bonus untuk diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik atau dalam kualitas kerjanya yang sangat baik.

7. Apa saja fasilitas yang diberikan untuk karyawan? Informan :

Ada Fasilitas yang didapatkan oleh karyawan seperti pengembangan diri, Jam kerja dan jam keluarga seimbang, Gaji yang cukup, Adanya insentif dan Fasilitas kantor yang memadai seperti komputer, *pantry*, kendaraan kantor dan lainnya.

8. Apakah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan? Informan :

Fasilitas yang diberikan sudah cukup memadai sesuai dengan kebutuhan para karyawannya seperti komputer, *pantry*, dan lainnya sangat berguna bagi karyawan.

Dari pertanyaan nomor mengenai tunjangan yang diterima oleh para karyawan BPJS Ketenagakerjaan dimana mereka tentunya mendapat tunjangan antara lain tunjangan tersebut adalah Ada Tunjangan hari raya, Santunan purna jabatan, Tunjangan asuransi sosial dan Tunjangan cuti tahunan dengan menggunakan pedoman yaitu menggunakan UU RI no. 11 tahun 2020 cipta kerja sebagai pedoman pemberian tunjangan.

Dari pertanyaan mengenai gaji para karyawannya bahwa gaji yang diterima mereka tepat waktu dan sudah sesuai dengan UMK.

Dari pertanyaan mengenai insentif atau *reward*, tentunya ada insentif yang diterima karyawan berupa *reward* atau bonus atas kerja kerasnya dalam menyelesaikan tugas.

Dari pertanyaan mengenai fasilitas yang diterima karyawan itu sudah memenuhi kebutuhan seperti ada fasilitas pengembangan diri, jam kerja dan jam keluarga seimbang, gaji yang cukup, adanya insentif dan fasilitas kantor yang memadai seperti komputer, *pantry*, kendaraan kantor dan lainnya.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Jadi, kesimpulan dari seluruh hasil wawancara dimana tunjangan, gaji, insentif, dan fasilitas itu termasuk ke dalam kompensasi sesuai paradigma yang telah dibuat dapat meningkatkan kinerja bagi para karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Selain itu, sistem kompensasi ini juga sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para karyawannya dan tentunya menguntungkan juga bagi perusahaan jika kualitas kerja karyawannya meningkat. Dari metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan observasi dan wawancara dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada informan mengenai sistem kompensasi ini. maka kesimpulannya sistem kompensasi ini sangat penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas kerja dari para karyawannya, yang dimana sistem kompensasi ini terbagi menjadi 2 yaitu finansial meliputi tunjangan, gaji, insentif dan nonfinansial meliputi fasilitas yang diterima para karyawannya.

Peneliti harus lebih jelas lagi dalam mewawancara sehingga jawaban yang diberikan oleh informan pun akan lebih jelas lagi mengenai sistem kompensasi ini agar

penelitian ini dapat menghasilkan yang lebih baik lagi kedepannya dan dapat sebagai referensi untuk para pembacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiyoga, H. (2017). *Pelaksanaan Bpjs Ketenagakerjaan Pada Pekerja Gardena Department Store Dan Supermarket Di Kota Yogyakarta.* ., 1-15.
- Hasanah, U. (2018). *Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 5(2), 100-102.
- Araswati, Z. (2021). *Analisis Sistem Kompensasi Karyawan UD. Mahrus Bangkalan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Bayani, L. N., & Aisyah, S. (2023). *ANALISIS SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan.* Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 3(1), 09-17.
- Hakim, D. S. (2020). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN INDONESIA.* Economics Bosowa, 5(004), 250-264. *YA NUSANTARA*
- Kearsipan, C. M. (2020). 1. *Pengertian Manajemen.* FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG 2020/1440 H
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa.* Agri-Sosioekonomi, 14(1), 11-24.
- Rifa'i, A., & Raf Sanjani, D. (2017). Laporan Praktik Kerja Lapangan. *LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL) BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG.*
- Saputra, R. W., Rahmina, N., & Gadi, R. (2022). *SISTEM KOMPENSASI PADA PT. BERKAH BANUA KITA: Kebijakan Kompensasi Finansial Langsung Sesuai Upah Minimum Kota.* Administraus, 6(2), 20-32.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.* Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Yulianda, T. (2021). *ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PAGUNTAKA CAHAYA NUSANTARA BANJARBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).