

DAMPAK KEIKUTSERTAAN ASURANSI KETENAGAKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR

Muhammad Irwan Nur Hamiddin

muhammadirwannurhamiddin@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar
Bongaya (Stiem-Bongaya)

Abstract

Globalization has caused Indonesia to be flooded with world-class insurance companies that provide excellent service for workers in Indonesia. What is the main challenge is how the readiness of national insurance companies or the government is given the responsibility of providing services for workers who cannot borne by insurance companies that are only profit-oriented.

Keywords: Globalization, insurance, government.

Abstrak

Globalisasi telah menyebabkan Indonesia di banjiri perusahaan-perusahaan asuransi kelas dunia yang memberikan layanan prima bagi para pekerja di Indonesia. Yang menjadi tantangan utama adalah bagaimana dengan kesiapan perusahaan-perusahaan asuransi nasional ataupun pemerintah yang di beri tanggung jawab memberikan layanan bagi para pekerja yang tidak mungkin ditanggung oleh perusahaan asuransi yang hanya berorientasi keuntungan belaka.

Kata Kunci: Globalisasi, asuransi, pemerintah.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya, namun ada beberapa perusahaan yang masih mengabaikannya sehingga karyawan merasa dirugikan dan tidak bersemangat untuk bekerja. Beberapa faktor tersebut adalah asuransi kerja. Asuransi ini sangat penting karena tidak ada seorangpun yang tahu bahwa musibah dan penyakit dapat datang secara tiba-tiba sehingga mengakibatkan seseorang harus dirawat di rumah sakit. Menurut Rianto (2012) asuransi merupakan sebuah mekanisme perlindungan terhadap pihak tertanggung akan membayar premi guna mendapatkan ganti rugi dari pihak penanggung.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada

pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Dalam suatu perusahaan dibandingkan faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan aktivitas dan efisiensi kerja perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sering juga disebut manajemen personalita. Menurut Hasibuan dan Melayu (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah proses penglolahan manusia, melalui perencanaan, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ilmu seni yang digunakan untuk mengatur orang, karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya- upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan ini, manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen sumber daya manusia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut S.P. Siagian (2011). Fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan (Planning).
- b. Pengorganisasian (Organizing).
- c. Pemberian Motivasi (Motivating).
- d. Pengendalian (controlling).
- e. Pemberian Evaluasi (evaluating).

2..2 Asuransi

Definisi asuransi

Suatu perjanjian antara nasabah asuransi dengan perusahaan asuransi mengenai pengalihan risiko dari nasabah kepada perusahaan asuransi. Selain diatur dalam Undang – Undang Hukum Dagang, asuransi juga diatur dalam. (Undang – Undang Nomor 2 Tahun 1992). Tentang Usaha Perasuransian. Peserta atau anggota dari asuransi jiwa merupakanuratur nadi dari suatu perusahaan asuransi jiwa. Karena itu maka setiap perusahaan asuransi jiwa berusaha untuk mencari anggota sebanyak – banyaknya, dan

dalam mencari peserta hendaknya dipergunakan metode yang lebih modern tanpa meninggalkan tata cara yang lazim telah dilakukan. Faktor kunjungan yang teratur pada calon nasabah atau konsumen jasa asuransi secara sedikit demi sedikit berusaha untuk mempengaruhi individu untuk diajak serta menjadi anggota perusahaannya dengan penuh pengertian dan kesadaran.

Williams (2011), Mendefinisikan asuransi berdasarkan sudut pandang. Yaitu :

- 1) Asuransi adalah suatu pengaman terhadap kerugian financial yang dilakukan oleh seorang penanggung.
- 2) Asuransi adalah suatu persetujuan dengan mana dua atau 1. lebih orang atau badan mengumpulkan dana untuk menanggulangi kerugian finansial.

Tujuan dan Manfaat Asuransi

Tujuan asuransi dibagi menjadi dua, yaitu tujuan asuransi secara ekonomi dan tujuan asuransi secara hukum. Tujuan secara umum adalah mengurangi ketidakpastian dari hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan dalam rangka memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan. Sedangkan tujuan secara hukum adalah memindahkan resiko yang dihadapi suatu kegiatan kepada pihak lain, maksudnya adalah memindahkan resiko suatu kegiatan pihak tertanggung kepada pihak penanggung.

Manfaat asuransi bagi tertanggung antara lain :

- 1) Rasa aman dan perlindungan

Polis asuransi yang dimiliki oleh tertanggung akan memberikan rasa aman dari risiko atau kerugian yang mungkin akan timbul. Kalau risiko atau kerugian tersebut benar-benar terjadi, pihak tertanggung berhak atas nilai kerugian sebesar pada polis atau perjanjian antara tertanggung berhak atas nilai kerugian sebesar pada polis atau perjanjian antara tertanggung dan penanggung.

- 2) Membantu meningkatkan kegiatan usaha

Investasi yang dilakukan oleh para investor dibebani dengan resiko kerugian yang bisa diakibatkan oleh berbagai macam sebab (pencurian, kebakaran, kecelakaan, dan lain-lain).

3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara ringkas kerangka konseptual yang menjelaskan Dampak Keikutsertaan Asuransi Ketenagakerjaan Dalam meningkatkan Kinerja Dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

1. Hubungan asuransi ketenagakerjaan terhadap meningkatkan kinerja karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara asuransi ketenagakerjaan dengan kinerja karyawan, artinya asuransi sangat berdampak dalam meningkatkan kinerja dan sangat efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hasan Sulmi (2019) menyatakan bahwa asuransi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Hipotesis

Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada

teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pikir, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : asuransi ketenagakerjaan berdampak positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar.

4. METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) Menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar Jl. Urip Sumorarjo Pampang, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini di perkirakan kurang lebih 2 (dua) bulan Januari sampai dengan Februari 2022.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar berjumlah 35 karyawan

4.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

4.4. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket , wawancara , pengamatan , tes, dokumentasi dan sebagainya. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penulisan proposal ini penulis akan mengadakan penelitian dengan mengumpulkan data sebagai berikut :

4.4.1. Bentuk Pengumpulan Data

Adapun bentuk pengumpulan data menggunakan cross sectional. Peneliti menggunakan desain Cross Sectional karena peneliti bermaksud mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam satu kali pengukuran menggunakan alat ukur kuisisioner. Jenis penelitian ini adalah korelasi atau asosiasi, yaitu mengkaji hubungan antar variabel dan bertujuan untuk mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan dan menguji berdasarkan teori yang ada.

4.4.2. Jenis Data

Adapun bentuk pengumpulan data menggunakan cross sectional. Peneliti menggunakan desain Cross Sectional karena peneliti bermaksud mengidentifikasi ada

atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam satu kali pengukuran menggunakan alat ukur kuisisioner. Jenis penelitian ini adalah korelasi atau asosiasi, yaitu mengkaji hubungan antar variabel dan bertujuan untuk mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan dan menguji berdasarkan teori yang ada.

4.3. Sumber data

Data yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber, yaitu: data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer, data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya melalui pembagian kuesioner terhadap pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal yang relevan dan dokumen instansi.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum kantor BPJS Ketenagakerjaan

a. Sejarah singkat perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah (Badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya yang menggunakan mekanisme asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksanaan undang – undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 januari 2014 . menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan, mengembangkan berbagai macam program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya, Kini dengan system penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

1. Jenis program BPJS Ketenagakerjaan program jaminan BPJS Ketenagakerjaan antara lain adalah :

a) Jaminan kecelakaan kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya Untuk menanggulangi resiko – resiko yang terjadi seperti kehilangan sebagian atau seluruh penghasilan akibat kecelakaan kerja, resiko kematian, resiko cacat baik fisik maupun mental, maka diperlukan amanan kecelakaan kerja. Keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga penusaha memiliki kewajiban membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yan berkisar 0,24 – 1,74 sesuai jenis usaha. Jaminan Kecelakaan kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami

kecelakaan kerja pada saat mau berangkat kerja hingga tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Kompensasi yang diberikan 59 kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang dikeluarkan pengusaha yaitu transport, upah sementara tidak mampu bekerja (STMB) dan perawatan, ganti rugi atas turunan/hilangnya kemampuan bekerja/berpenghasilan yaitu santunan cacat dan santunan kematian.

b) Jaminan kematian (JKM)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) diselenggarakan dengan sistem Tabungan Hari Tua, yang iurannya ditanggung pengusaha dan tenaga kerja setiap bulan di kredit pada rekening tenaga kerja secara individual dan mendapat tambahan hasil pengembangan setiap tahun. Dana jaminan 60 hari tua pada hakekatnya semacam dana bersama dimana peserta memberikan iuran untuk dikelola dalam investasi bersama, sehingga hasil pengembangannya dibagikan kepada peserta, karena itu peserta Jaminan Hari Tua juga diberikan surplus hasil usaha BPJS Ketenagakerjaan. Besarnya iuran yang diberikan yaitu 5,7% terdiri dari 3,7% dari pemberi kerja dan 2% dari pesertanya itu sendiri. Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan pengembangan dan surplus hasil usaha, apabila tenaga kerja:

- (1) Mencapai umur 56 tahun, atau mengalami cacat total sehingga tidak dapat bekerja kembali atau meninggal dunia.
- (2) Mengalami PHK setelah dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun .
- (3) Bekerja karena mengundurkan diri, Peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.
- (4) Manfaat lain dari keikutsertaan dalam jaminan sosial adalah sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan, diambil max 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun dan diambil max 30% dari total saldo untuk uang perumahan.

c) Jaminan hari tua (JHT)

Program jaminan hari tua diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua, yang iurannya ditanggung pengusaha dan tenaga kerja setiap bulan di kredit pada rekening tenaga kerja secara individual dan mendapat tambahan hasil pengembangan setiap tahun. Dana jaminan hari tua pada hakekatnya semacam dana bersama dimana peserta memberikan iuran untuk dikelola dalam investasi bersama, sehingga hasil pengembangannya dibagikan kepada peserta, karena itu peserta Jaminan Hari Tua juga diberikan surplus hasil usaha BPJS Ketenagakerjaan. Besarnya iuran yang diberikan yaitu 5,7% terdiri dari 3,7% dari pemberi kerja dan 2% dari pesertanya itu sendiri. Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan pengembangan dan surplus hasil usaha, apabila tenaga kerja:

- (1) Mencapai umur 56 tahun, atau mengalami cacat total sehingga tidak dapat bekerja kembali atau meninggal dunia.
- (2) Mengalami PHK setelah dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun.
- (3) Bekerja karena mengundurkan diri. Peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selanjutnya. Manfaat lain dari keikutsertaan dalam jaminan sosial adalah sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan, diambil

max 10% dari saldo sebagai persiapan usia pensiun dan diambil max 30% dari total saldo untuk uang perumahan.

d) Jaminan pensiun (JP)

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Manfaat dari jaminan pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia. Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari, pekerja pada perusahaan dan pekerja pada orang perseorangan. Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun. Dalam hal pemberi kerja nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjaannya, pekerja dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal peserta pindah tempat kerja, peserta wajib memberitahukan kepesertaannya kepada pemberi kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya pemberi kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.

2. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) berkelas dunia ,terpercaya,bersahabat dan unggul dalam operasional dan pelayanan.

2) Misi

- a. Tenaga kerja : Memberika perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga
- b. Pengusaha : Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas
- c. Negara : Berperan serta dalam pembangunan dan tujuan

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Adapun rincian hasil pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 5.1 sebagai berikut :

Tabel 5.1 Rincian Pengembalian Kuesioner

KETERANGAN	TOTAL
Kuesioner yang dikirim	35
Total Kuesioner yang kembali	35
Kuesioner yang layak di uji	35

Tingkat Pengambilan yang digunakan	100%
------------------------------------	------

Sumber = Data diolah tahun 2022

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR secara keseluruhan yakni 35 orang. Sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 35 responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan pada tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent
Laki-laki	16	45.7	45.7
Valid Perempuan	19	54.3	54.3
Total	35	100.0	100.0

Sumber = Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 35 orang, yakni pria 16 orang atau sebesar 45,7% dan wanita berjumlah 19 orang atau 54,3% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah respondperempuan lebih banyak dari laki-laki pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

b. Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat disajikan dalam tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
UMUR

	Frequenc y	Percent	Valid Percent
21 - 25	14	40.0	40.0
26 - 30	8	22.9	22.9
Valid 31 - 35	6	17.1	17.1
36 - 40	4	11.4	11.4
41 >	3	8.6	8.6
Total	35	100.0	100.0

Sumber = Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui dari 35 responden terlihat bahwa rata-rata umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 21-25 tahun yakni berkisar 14 orang disusul oleh responden yang berumur antara 26-30 tahun yakni sebanyak 8 orang, kemudian disusul dengan responden yang berumur 31-35 tahun sebesar 6 orang, selanjutnya disusul dengan respon yang berumur 36-40 tahun yakni 4 orang dan yang terakhir yakni berumur 41 > dengan berjumlah 3 orang. Berdasarkan data tersebut, nampak bahwa pegawai terbanyak pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar yaitu dengan umur 21-25 tahun.

c. Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat disajikan dalam tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
TINGKAT PENDIDIKAN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent
Magister	6	17.1	17.1
Valid Sarjana	29	82.9	82.9
Total	35	100.0	100.0

Sumber = Data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5.4 diketahui dari 35 responden terlihat bahwa responden yang pendidikan S1 sebanyak 29 orang dengan persentase 82,9 dan responden yang pendidikan S2 sebanyak 6 orang dengan persentase 17,1%. Hal ini berarti bahwa pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar lebih banyak didominasi oleh pegawai yang pendidikan S1 yaitu 82,9%.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berikut ini adalah interpretasi hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan. Hipotesis pertama yang diajukan adalah diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai T hitung untuk variabel Jaminan Sosial sebesar 4,142 nilai ini lebih besar dari T tabel dengan sebesar 2,030 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Sehingga dapat dikatakan bahwa Jaminan Sosial merupakan berdampak dalam meningkatkan kinerja Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dody Hermana,(2008) yang mengatakan bahwa Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di tarik sebuah kesimpulan sebagai berikut : Dengan hasil uji T di atas menyatakan bahwa variabel Jaminan Sosial (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). interpretasi hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Sehingga dapat dikatakan bahwa Jaminan Sosial merupakan berdampak dalam meningkatkan kinerja Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dody Hermana,(2008) yang mengatakan bahwa Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

1. Perusahaan perlu memperhatikan program jaminan social agar dapat tersalurkan pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana kinerja karyawan memiliki pengaruh atau dampak yang positif dan signifikan sehingga program jaminan social dapat juga tersalurkan dengan baik kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.
2. Peneliti dapat menambahkan variabel untuk dapat memperjelas dan mempertegas kembali pada peneliti selanjutnya.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup lain dengan jumlah populasi dan sample yang lebih banyak sehingga dapat memperkuat hasil penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlarander, and n Snell. (2010). Principles of Human Resource.E. 15th ed. South Western: Mason.
- Dessler. Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. 14th ed. jakarta.
- Hasan, Muhammad, and Zulmi As. (2019). “Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta.” *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 7(1):51–63.
- Hasibuan dan Melayu.(2013). Manajemen sumber daya manusia. jakarta: Bumi Aksara.
- Juliarnawa dan Kadek Surya.(2021).“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.” *Jurnal Konstruksi Hukum* 2(2):406–11. doi: 10.22225/jkh.2.2.3264.406-411.
- KASMIR. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 2nd ed. JAKARTA: Raja Grafindo Persada.
- Lombu, Nelfrida .(2015).Universitas Medan Area.Pengaruh Jaminan Sosiall Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV . Seulawah Express.
- Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. bandung: PT Refika Aditama.
- PUTRIANA, , and Isnah Maulina. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam.” *Jurnal Al-Iqtishad* 16(2):100. doi: 10.24014/jiq.v16i2.10910.
- Rianto. (2012).Perlindungan Konsumen, Jasa Asuransi, Hukum Perdata Ekonomi, Fakultas Hukum, and Universitas Jember Unej. 2012. “Perlindungan Konsumen Jasa Asuransi Terhadap Perusahaan Asuransi Yang Dinyatakan Pailit Didasarkan Pada Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungankonsumen Dan Undang – Undangnomor 2 Tahun 1992 Tentangusaha Perasuransian Consumer Protection In.” *Perlindungan Konsumen Jasa Asuransi* (2):1–7.
- Rosmiati, Dra Eros, Maya Sova, M. Ak, and Rahardian Hendra Prayoga.(2014). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta.” *Administrasi Dan Manajemen* 146–50.
- S.P. Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D. edited by Alfabeta. bandung.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. edited by Alfabeta. bandung.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, R&D. edited by Alfabeta. bandung.
- Wahyudi.(2012). Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif Dan Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprhensif). Vol. 6. jakarta.