

**IMPLEMENTASI MOTIVASI EKSTRINSIK
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN PALOPO**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy) Pada Program Studi Ekonomi
Islam Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo

Oleh :
HERFYANA
NIM. 09.16.4.0136

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM JURUSAN SYARIAH SEKOLAH
TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PALOPO**

2014

**IMPLEMENTASI MOTIVASI EKSTRINSIK
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN PALOPO**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy) Pada Program Studi Ekonomi
Islam Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo

Oleh :
HERFYANA
NIM. 09.16.4.0136

Dibimbing Oleh:
1. Takdir SH., M.H
2. Zainuddin, S.SE., M.Ak


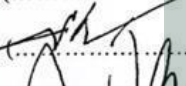
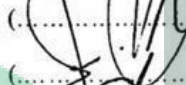



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM JURUSAN SYARIAH SEKOLAH
TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PALOPO**

2014


PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi yang berjudul *"Implementasi Motivasi Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo"* yang ditulis oleh **Herfyana** dengan NIM: 09.16.4.0136 Mahasiswa Jurusan Syariah, Program Studi Ekonomi Islam yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis tanggal 04 Maret 2014 telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar (SE,Sy).

TIM PENGUJI :

Ketua Sidang	: Prof. Dr. H. Nihaya M.,M. Hum (.....)	
Sekretaris Sidang	: Sukirman.S.S., M.Pd. (.....)	
Penguji I	: Mustaming,S.Ag.,M.HI (.....)	
Penguji II	: Ilham,S.Ag.,MA (.....)	
Pembimbing I	: Takdir, SH., M.H. (.....)	
Pembimbing II	: Zainuddin, S.SE.,M.Ak (.....)	

Mengetahui:


Prof. Dr. H. Nihaya M., M. Hum
NIP. 19511231 198003 1017

Ketua Jurusan Syariah

Mustaming, S. Ag., M.HI
NIP. 19680507 199903 1 004

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Judul: **Implementasi Motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo**

Yang ditulis oleh:

Nama : Herfyana
NIM : 09.16.14.0136
Prodi : Ekonomi Islam
Jurusan : Syari'ah


disetujui untuk diujikan pada seminar hasil penelitian /*munaqasah*.

Demikian untuk proses selanjutnya

Palopo, Maret 2012

Pembimbing I,

Pembimbng II,


Takdir SH., M.H
NIP. 19790724 200312 1 002


Zamuddin, S. SE., M.Ak
NIP. 19771018 200604 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lampiran :

Hal : Skripsi Herfyana

Palopo, Februari 2014

Kepada Yth,

Bapak Ketua Jurusan Syariah STAIN Palopo

Di-

Palopo

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : HERFYANA

NIM : 09.16.4.0136

Program Studi : Ekonomi Islam

Jurusan : Syariah

Judul skripsi : **“Implementasi Motivasi Ekstrinsik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo”**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan.

Demikian untuk proses selanjutnya

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I


Takdir SH., M.H

NIP. 19790724 200312 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lampiran :

Hal : Skripsi Herfyana

Palopo, Februari 2014

Kepada Yth,

Bapak Ketua Jurusan Syariah STAIN Palopo

Di-

Palopo

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun tehnik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : HERFYANA

NIM : 09.16.4.0136

Program Studi : Ekonomi Islam

Jurusan : Syariah

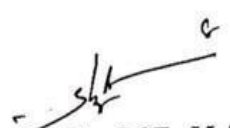
Judul skripsi : **"Implementasi Motivasi Ekstrinsik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo"**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan.

Demikian untuk proses selanjutnya

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Pembimbing II


Zainuddin, S.SE., M.Ak
NIP. 19771018 200604 1 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawa ini:

Nama : HERFYANA
Nim : 09.16.4.0136
Program Studi : Ekonomi Islam
Jurusan : Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari tulisan atau karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segalah kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya berlaku penulis.

Demikian pernyataan ini dibuat semestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, Februari 2014

Yang membuat pernyataan,

HERFYANA
NIM. 09 16 4 0136

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, topik dan hidaya-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Motivasi Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo”, dengan baik, walaupun dalam bentuk sederhana guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di STAIN Palopo.

Salawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada kejujuran Nabiullah Muhammad saw, sahabat, keluarga, dan tabi’ut tabi’in serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak sedikit bantuan dari berbagai pihak. Sehingga penulis merasa perlu mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Nihaya, M. Hum., selaku ketua STAIN Palopo dan Bapak Prof Dr.H. M. Said Mahmud, Lc., M.A. selaku mantan Ketua STAIN Palopo, Bapak Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd. selaku pembantu ketua I bidang akademik, Bapak Drs. Hisban Thaha, M. Ag. Selaku pembantu ketua II bidang keuangan, Bapak Dr. Abdul Pirol M. Ag. Selaku pembantu ketua III bidang kemahasiswaan, dan Ibu Dosen, serta seluruh jajaran dan kariawannya atas jasa dan jerih payanya dalam mengatur, menyiapkan sarana dan prasarana belajar, sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya dengan baik.
2. Bapak Mustaming, S. Ag.,M.H.I., selaku ketua Jurusan Syariah dan Bapak Ilham. S. Ag., M.A. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam.

3. Bapak. Takdir SH., M.H, selaku pembimbing I dan Bapak Zainuddin, S.SE., M.Ak selaku pembimbing II telah membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Kedua Orang Tuaku Muhammadong Mallo dan Hadijah Kasim, yang telah melahirkan, merawat, membesarkan, menyekolahkanku, dan mendoakan sehingga dapat menyelesaikan studiku ini. Serta kedua mertuaku tercinta, yang selalu memberikan semangat serta senantiasa mendo'akan saya agar dapat menyelesaikan studi dengan lancar dan kemudian menjadi anak yang berguna bagi keluarga dan orang lain.
5. Suamiku tercinta Ainul Yaqin, Amd. Kom, yang senantiasa mendampingiku, mendoakan dan memberikan semangat untuk menyelesaikan studi.
6. Sahabat-sahabatku tersayang, Resky Andriani, Sartika, Poppy Nurmala, St. Khusnul K.N, dan Riska Arifin yang selalu memberi semangat dikala saya letih dan menghibur dikala sedih, waktu dan segala tenaga dalam menemani pengurusan penyelesaian studi ini bersama-sama.
7. UKM Seni SIBOLA STAIN Palopo Dan SUGI Performing Art's yang selalu memberikan dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan studi.
8. Teman-teman seangkatanku di Ekonomi Islam, yang selalu memberikan informasi-informasi selama pengurusan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuannya dapat bernilai disisi Allah SWT. Dan hasil penelitian dalam skripsi ini dapat memberi manfaat sebagaimana yang diharapkan. Amin ya Rabbil-Alamin.

Palopo, Februari 2014

Penulis

Herfyana

09.16.4.00136

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Defenisi Operasional Variabel.....	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	9
B. Kajian Teori	11
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Subjek dan Informan Penelitian.....	33
D. Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	34
G. Kerangka pikir	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
Daftar Pustaka.....	70

ABSTRAK

Nama : Herfyana
NIM : 09.16.4.0136
Judul Skripsi : **Implementasi Motivasi Ekstrinsik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo.**

Penelitian ini membahas tentang bagaimana Implementasi motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo. Adapun sub pokok masalahnya yaitu : Bagaimana bentuk implementasi motivasi ekstrinsik yang ditawarkan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo?

Penelitian ini bertujuan : Untuk mengetahui bentuk implementasi motivasi ekstrinsik yang ditawarkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan palopo sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kualitatif. Metode penelitian Kualitatif yang bersifat analisis deskriptif yaitu mengumpulkan, menyusun dan mendeskripsikan berbagai dokumen, data dan informasi yang aktual. Data-data yang telah diperoleh akan diinterpretasikan dalam bentuk pemaparan dan analisa sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan pada peneliti ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penelitian lapangan (*field research*) yang diperoleh dari wawancara bebas dan observasi dan data sekunder (*libarary research*) yang diperoleh dari wawancara terpimpin, dokumentasi, buku-buku literatur, internet, dan media-media informasi lainnya.

Berdasarkan data dari hasil penelitian, penyusun dapat menyimpulkan bahwa Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka pada sub bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut : Motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila sistem pemberian insentif didasarkan pada motivasi kerja dan tingkat kemampuan daripada karyawan. Dalam merealisasikan pemberian Insentif beserta tunjangan lainnya terhadap karyawan tetap maupun kontrak yaitu apabila mencapai target yang telah itentukan maka dapat memperoleh tambahan atau bonus lebih banyak sesuai yang telah ditentukan oleh Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem pemberian motivasi yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Palopo berupa : Motivasi langsung (*Direct Motivation*), Motivasi langsung merupakan motivasi yang berupa materi maupun non materi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhanserta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti Insentif dan bonus.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.(Arno & Abdullah, 2020)

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Razak et al., 2019).

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja (Syarief Iskandar, 2023). Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari

sebelumnya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja



dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan (Daswati et al., 2022).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras (Pirol, 2017).

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik (Pirol et al., 2020).

Seseorang karyawan harus memiliki motivasi diri untuk selalu berkarya, kemauan untuk mempelajari suatu yang baru dan memberikan keleluwesannya bagi individu untuk mengambil keputusan dalam bidang yang menjadi tanggung jawab masing-masing merupakan kekuatan untuk berhasil sama kuatnya dengan penguasaan kemampuan teknik yang dimiliki seseorang dalam suatu tugas, jabatan atau

pekerjaan untuk mencapai sukses.¹ Dalam Surat *Al Mujadalah* (58) Ayat:11 (Tentang keunggulan Orang yang Bekerja dan Berilmu Pengetahuan). Yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحَ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ
اُدْبُرُوْا فَاُدْبُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

Artinya :

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.²

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo adalah salah satu perusahaan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelayanan publik. Seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik) adalah undang-undang yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektifitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri, pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintahan atau

¹ Muri Yusuf, *Kiat Sukses Dalam Karier*, (Bogor: Ghalie Indonesia, 2005), h. 88.

² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Cet. X; Bandung: Penerbit Diponegoro, 2007, h. 508

korporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintahan dan administrasi publik.³

Inti dari penelitian ini adalah berpindah statusnya PT Jamsostek (persero) yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program jamsostek yang telah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo, yang bersifat umum atau publik menjadi awal yang baru untuk memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih baik bagi seluruh pekerja di Indonesia. Oleh karena itu, dalam hal pelayanan karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo harus meningkatkan kinerja karena semua masyarakat akan menjadi anggota Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan jadi perlu ada peningkatan kinerja yang harus ditingkatkan oleh karyawan demi mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan yang lebih baik bagi kaum pekerja di Indonesia.

Pemberian pelayanan yang maksimal harus ditunjang dengan adanya motivasi, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri manusia. Sehubungan dengan ini, maka penulis akan memfokuskan pembahasan tentang motivasi yang timbul dari luar diri manusia (ekstrinsik), yaitu gaji/Insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan dan keamanan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

³ http://id.wikipedia.org/wiki/Undang-Undang_Pelayanan_Publik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik memilih judul yaitu “Implementasi Motivasi Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah :

Bagaimana bentuk implementasi motivasi ekstrinsik yang ditawarkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan?

C. Defenisi Operasional

Dalam rangka menyatukan persepsi dalam penelitian ini maka dirumuskan defenisi operasionalnya. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah “peranan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo” dimaksudkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan berdampak positif dalam rangka meningkatkan kinerja. Adapun indikator adalah :

1. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.⁴

⁴ <http://el-kawaqi.blogspot.com/2012/12/pengertian-implementasi-menurut-para.html>

2. Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian karyawan mau melakukan sesuatu untuk meningkatkan kinerjanya.⁵

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bentuk implementasi motivasi ekstrinsik yang ditawarkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan serta membuka kemungkinan untuk penelitian lebih lanjut tentang permasalahan sejenis.

⁵ <http://tkampus.blogspot.com/2012/04/pengertian-motivasi-dan-teori-teori.html>

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu bentuk motivasi yang ditawarkan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan kepada pimpinan cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo dalam mengambil kebijakan yang dipandang perlu sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber informasi data sekunder sebagai pelengkap bagi seorang peneliti lain dan memberikan masukan yang berharga bagi mahasiswa.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam Penyusunan Skripsi ini, akan dibagi dalam 5 (Lima) bab. Setiap bab berisi pembahasan dengan Sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Signifikan Penelitian, Defenisi Operasional Variabel, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Kajian Kepustakaan, Berisi Penelitian Terdahulu yang Relevan dan diskursus tentang Pengertian Sumber Daya Manusia dan manajemen sumberdaya manusia, pengertian dan bentuk motivasi, Asumsi dasar motivasi, Elemen penggerak motivasi, pengertian dan tujuan penilaian kinerja, model teori motivasi, pengertian karyawan, pengertian insentif.

Bab III Metode Penelitian, Bab ini menjelaskan tentang Metode Penelitian yang digunakan peneliti selama melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi. Mulai dari Jenis Penelitian, tehnik Pengumpulan Data, sumber Data dan cara mengumpulkan Data, Analisis, dan kerangka pikir.

Bab IV Hasil Penelitian

Bab V Penutup, berisi kesimpulan yang didasarkan pada rumusan masalah serta saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.

Sejak berdirinya perusahaan dan membutuhkan karyawan yang tidak hanya ahli dalam bidang yang mereka tekuni tapi juga dapat meningkatkan pengetahuan umum mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing individu pada perusahaannya.

Seperti dalam penelitian yang berjudul: “Analisis Pengaruh Variabel Stres Kerja (Beban Kerja, Waktu Kerja, Kejelasan Tugas) dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kanwil V Jateng & DIY. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja berupa beban kerja, waktu kerja, kejelasan tugas dan kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh variabel stres kerja berupa beban kerja, waktu kerja, kejelasan tugas dan kepemimpinan serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh beban kerja, waktu kerja, kejelasan tugas dan kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan serta pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis variabel stres kerja (beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas dan kepemimpinan) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung (14,17) lebih besar dari nilai t tabel (1,96). Dan menunjukkan bahwa hipotesis variabel stres kerja (beban kerja, waktu kerja,

kejelasan tugas dan kepemimpinan) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan (Z), dibuktikan dengan nilai t hitung (16,24) lebih besar dari nilai ttabel (1,96). Serta menunjukkan bahwa hipotesis motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung (2,54) lebih besar dari nilai t table (1,96). Kesimpulan penelitian adalah bahwa pengaruh variabel stres kerja (beban kerja, waktu kerja, kejelasan tugas) dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, agar manajemen dapat lebih memperhatikan variabel stres kerja (beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas) sehingga didapat motivasi dan kinerja sesuai dengan yang diharapkan serta pemimpin dapat memberikan bimbingan dan pengarahan sesuai kebutuhan manajemen sehingga sehingga tercapai visi dan misi organisasi.⁶

Penelitian berikutnya yang berjudul “ Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo”. Yang disusun oleh Musliani. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. dari hasil analisa data dengan Chi-square diperoleh nilai $p = 0,002$ yang berarti lebih kecil dari nilai $0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo sedangkan pada pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat analisa *Chi-square* diperoleh

⁶ [unsoed.ac.id/en/content/analisis pengaruh stress kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Jamsostek \(Persero\) Cabang Palopo](http://unsoed.ac.id/en/content/analisis%20pengaruh%20stress%20kerja%20dan%20kepemimpinan%20terhadap%20motivasi%20dan%20kinerja%20karyawan%20PT.%20Jamsostek%20(Persero)%20Cabang%20Palopo)

nilai $p = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan di PT Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo. dan adapun faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan antara motivasi kerja dengan pengalaman kerja PT Sarana Sejahtera Kota Palopo adalah faktor motivasi kerja.⁷

Skripsi ini merupakan sesuatu yang belum pernah ditulis oleh penulis lalu walaupun ada, kerangka pembahasannya tidak sama persis karena titik tolaknya juga berbeda.

Jadi, letak perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada pembahasannya karena tolak pikirnya memang berbeda dan lokasi penelitian yang berbeda.

Untuk itu, masih terbuka peluang yang sangat luas bagi penulis untuk meneliti dan mengkaji lebih mendalam lagi, sejauh mana implementasi motivasi ekstrinsik yang ditawarkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

⁷ Muliani, *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo*, Strata 1, (Palopo: STAIN Palopo, Jurusan Syari'ah, 2013), h. x. Td

Penanganan sumber daya manusia agar lebih memberikan kontribusi positif bagi organisasi perlu dilakukan suatu manajemen terhadap sumber daya manusia untuk menggali potensi-potensi yang ada agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah manusia yang mampu melakukan pekerjaan bagi suatu bisnis. Mereka dapat memberikan kontribusi pada produksi dengan menggunakan kemampuan fisik mereka, seperti bekerja di pabrik guna menghasilkan suatu produk. Alternatifnya, mereka dapat memberikan kontribusi dengan menggunakan kemampuan mentalnya, seperti mengusulkan perubahan dalam proses produksi saat ini atau memotivasi pekerja yang lain.⁸

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM,

⁸ Jeff Madura, *Introduction to business*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 11.

sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Istilah SDM mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut.

- a. Fisik manusia. Keadaan fisik manusia meliputi tinggi-rendah atau berat-ringannya manusia, cantik-tampan atau tidaknya, serta kuat-lemahnya fisik manusia. Kemampuan fisik digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu.
- b. Psikis manusia. Keadaan psikis/kejiwaan manusia antara lain meliputi sehat atau sakitnya jiwa manusia, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi, dan *profesionalisme* manusia.
- c. Sifat atau karakteristik manusia. Karakteristik manusia terdiri atas kecerdasan (kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial), energi atau daya untuk melakukan sesuatu, bakat, dan kemampuan untuk berkembang.
- d. Pengetahuan dan keterampilan manusia. Pengetahuan manusia meliputi tinggi-rendahnya pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki manusia.
- e. Pengalaman manusia. Pengalaman manusia meliputi pengalaman yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan.⁹

⁹ Wirawan, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: 2001), h. 1.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.¹⁰

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengertian dan Bentuk Motivasi

Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas

¹⁰ Rivai, Veithzal, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 1.

kemampuan dirinya. Setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer, selalu bekerjasama dengan bawahannya dengan kata lain tidak bekerja sendiri, tetapi meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam setiap usaha dimana sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Ia dapat didefinisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Tugas manajer adalah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan memelihara keinginan yang bersemangat ini. Untuk melakukan hal ini, pengetahuan mengenai manusia dan kecakapan dalam berurusan dengan perilaku mereka, adalah penting. Motivasi berbeda-beda diantara orang-orang; ia tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur. Seorang menejer, yang tidak bermotivasi untuk kemajuan dan berhasil, akan mendapatkan hal yang sangat sulit untuk memotivasi orang-orang lain. Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi. Pemikiran-pemikiran positif dan ketaatan kepada jalannya kegiatan, yang dinyatakan, yang juga merupakan faktor-faktor motivasi. Dalam setiap usaha dimana sekelompok orang-orang melakukan

pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.¹¹

Motivasi berasal dari bahasa latin yang berbunyi *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia.¹² Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan atau pegawai yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting adalah mereka ingin bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Namun yang perlu diketahui bahwa motivasi itu tidak dapat dipaksakan melainkan muncul dari diri sendiri, dengan demikian motivasi itu bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Ada hal menarik dan perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi dengan baik, hal ini karena adanya

¹¹ George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992), h. 168.

¹² Nugroho J. Setiadi, *PERILAKU KONSUMEN: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, (Rawamangun-Jakarta Timur: Prenada Media, 2003), h. 91.

dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini menganggap dirinya bahagian dari organisasi tempatnya bekerja.

Menurut American Encyclopedia, motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan tindakan. Motivasi meliputi faktor kebutuhann biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Merle J. Moskowitz, motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Edwin B. Flippo, motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.¹³

Dalam pengertian sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. Pemahaman mengenai motivasi bukanlah hal yang mudah. Motivasi merupakan sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan tidak tampak dari luar. Motivasi akan kelihatan atau akan tampak melalui perilaku seseorang yang dapat dilihat atau diamati.

Motivasi dapat didefinisikan pula sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan yang hendak dicapainya, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

¹³ <http://danyhadiwijaya.blogspot.com/2011/01/motivasi.html>

Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, kami menyempitkan fokus ke tujuan individual agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan hal tersebut.¹⁴

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

Adapun bentuk-bentuk Motivasi terdiri atas dua yaitu:

- a. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang menjadi sifat, datangnya dari dalam individu sendiri atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan (*drive*) untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi ekstrinsik yaitu Motivasi ini timbul bukan berasal dari individu, melainkan terjadi karena adanya pengaruh dari luar atau datang dari luar.

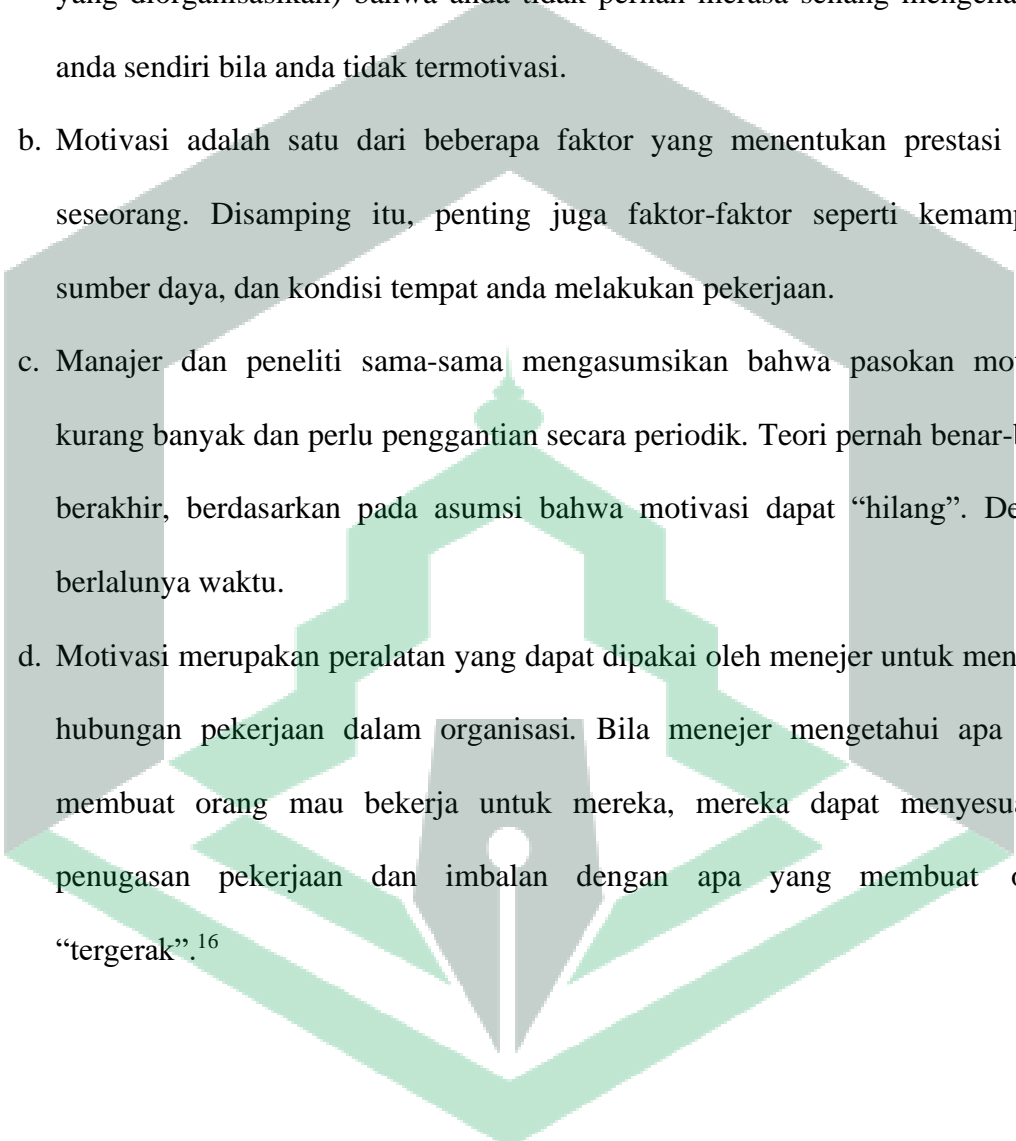
Rangsangan dari luar dapat berupa anjura, paksaan, imbalan, pengaruh lingkungan dan sebagainya.¹⁵

3. Asumsi Dasar Motivasi

Beberapa asumsi dasar pada saat meneliti teori motivasi dan kebiasaan memotivasi yang dilakukan oleh menejer adalah.

¹⁴ Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, (Rawamangun-Jakarta Timur: Prenada Media, 2003), h. 91.

¹⁵ <http://bidanlia.blogspot.com/2009/06/teori-motivasi.html>

- 
- a. Motivasi biasanya diasumsikan sebagai hal yang baik. Apakah anda pernah mendengar orang dipuji karena tidak bermotivasi? Kami diajari dalam berbagai keadaan (termasuk sekolah, rumah ibadah, keluarga, tempat kerja, dan olahraga yang diorganisasikan) bahwa anda tidak pernah merasa senang mengenai diri anda sendiri bila anda tidak termotivasi.
 - b. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang. Disamping itu, penting juga faktor-faktor seperti kemampuan, sumber daya, dan kondisi tempat anda melakukan pekerjaan.
 - c. Manajer dan peneliti sama-sama mengasumsikan bahwa pasokan motivasi kurang banyak dan perlu penggantian secara periodik. Teori pernah benar-benar berakhir, berdasarkan pada asumsi bahwa motivasi dapat “hilang”. Dengan berlalunya waktu.
 - d. Motivasi merupakan peralatan yang dapat dipakai oleh menejer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi. Bila menejer mengetahui apa yang membuat orang mau bekerja untuk mereka, mereka dapat menyesuaikan penugasan pekerjaan dan imbalan dengan apa yang membuat orang “tergerak”.¹⁶

¹⁶ James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR, *Manajemen jilid II*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 1995), h. 134.

4. *Elemen Penggerak Motivasi*

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut Sagir, biasanya meliputi hal-hal berikut.

a. *Kinerja (Achievement)*

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

David Mc Clelland menyatakan bahwa tingkat *needs of achievement (n Ach)* yang telah menjadi naluri kedua, merupakan kunci keberhasilan seseorang. *N-Ach* biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

b. *Penghargaan (Recognition)*

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

c. *Tantangan (Challenge)*

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai

biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

d. Tanggung Jawab (Responsibility)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*Sense of Belonging*) atau *rumoso Handarbeni* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control (TQC)* atau peningkatan mutu terpadu (PMT) yang bermula dari Negara Jepang, berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau mata rantai mutu produksinya dapat dikendalikan sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produk akhir merupakan hasil dari *total quality control / peningkatan mutu terpadu*.

e. Pengembangan (development)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

f. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

Melalui kotak saran, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau tahapan kebijakan yang akan diambil manajemen.

Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi.

Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki dan rasa turut bertanggung jawab, tetapi juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.¹⁷

¹⁷ B.Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: 2005), h. 119.

5. Pengertian dan Tujuan Penilaian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *Performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *Performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas penyelesaian sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *Blue Collar Worker*.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai.

Orang awam sering mengacaukan istilah produktivitas dengan kinerja. Istilah produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang atau jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*).¹⁸

Tujuan Penilaian Kinerja :

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua pokok, yaitu:

¹⁸ Wirawan, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 5.

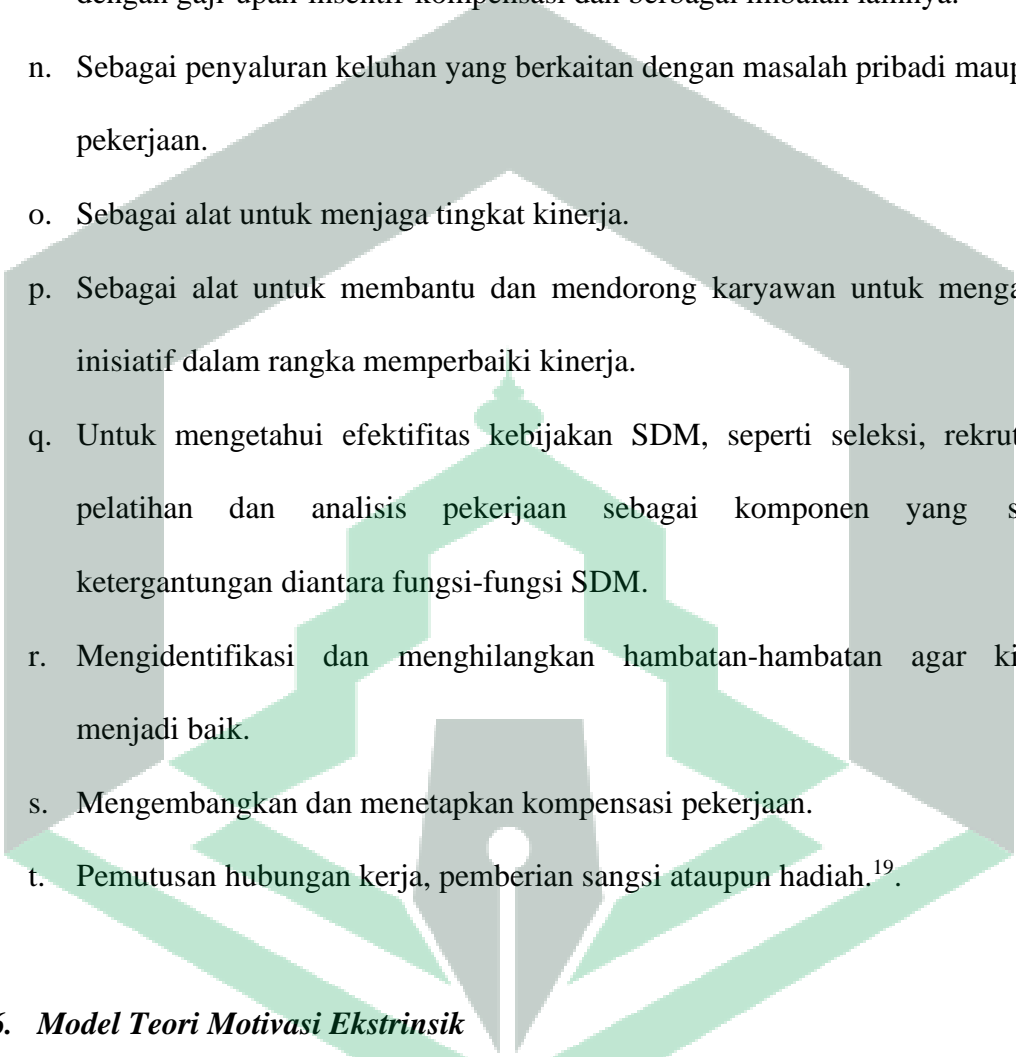
- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antarmenejer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administrasi, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, (b) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (c) informasi untuk identifikasi tujuan, (d) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (e) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria atau validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penilain kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 1. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 2. Promosi, kenaikan jabatan.
 3. *Training* atau latihan.
- f. Meningkatkan motivasi kerja.
- g. Meningkatkan etos kerja.
- h. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- j. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
- k. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesti.

- 
- l. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
 - m. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
 - n. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
 - o. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
 - p. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
 - q. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
 - r. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
 - s. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
 - t. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.¹⁹.

6. Model Teori Motivasi Ekstrinsik

Teori motivasi Menurut Herzberg, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari

¹⁹ Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, (Rawamangun-Jakarta Timur: Prenada Media, 2003), h.311

ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, disebut (faktor intrinsik).²⁰

Kesimpulan dari teori ini adalah lebih menekankan bahwa pada prinsipnya manusia atau individu mempunyai kebutuhan eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan. Sehingga setiap individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhannya. Karyawan dapat termotivasi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup, mulai dari kehidupan dasar sampai pada kebutuhan aktualisasi diri.

7. Pengertian Karyawan

Membahas masalah karyawan sama halnya dengan membahas soal personalia atau pegawai. Keduanya mempunyai arti yang sama, yaitu urusan personalia atau seluruh kegiatan yang berkaitan dengan personalia, pegawai atau tenaga kerja. Dalam penjelasan Undang-undang tentang Pokok-pokok kepegawaian, pada umumnya yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban,

²⁰ <http://.blogspot.com/2009/06/teori-motivasi.html>

hak, dan pembinaan Pegawai Negeri. Oleh karena itu, istilah kepegawaian lebih umum dipergunakan dikalangan pemerintah. Sedangkan istilah personalia lebih dikenal dikalangan badan-badan usaha swasta.

a. A. Sonny Keraf

Karyawan adalah orang - orang profesional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang tenaga profesional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu, dan energi.

b. Frederic W. Taylor

Karyawan merupakan komunitas ekonomis yang termotivasi untuk bekerja berdasarkan kebutuhan keuangan mereka.

c. Bambang Suharno

Karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu: SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha

d. Rico Sierma & Eva H. Saragih

Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti.²¹

Secara garis besar karyawan (pegawai,tenaga kerja,personalia) adalah orang-orang yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha.

²¹ http://carapedia.com/pengertian_definisi_karyawan_info2145.html

8. *Pengertian Insentif*

Suatu sukses perusahaan memerlukan suatu strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Walaupun insentif mungkin sudah diberikan kepada kelompok, mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Program insentif, sistem insentif ada pada hampir setiap pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai *professional*, manajer dan pekerja eksekutif, insentif secara umum sebagai berikut:

a. *Piecework* (lembaran kerja)

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja.

b. *Production Bonus* (bonus produksi)

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan.

c. *Commission* (gaji/komisi)

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.

d. *Maturity Curve* (peningkatan gaji)

Gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang (biasanya karyawan ahli atau professional) sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong karyawan terus berprestasi.

e. *Merit Pay* (pembayaran berdasarkan prestasi)

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen.

f. *Pay-for-Knowledge/Pay-for-Skill Compensation* (pembayaran untuk pengetahuan/
pembayaran untuk kemampuan)

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi perusahaan atau organisasi.

g. Nonmonetary Incentive (insentif yang tidak moneter)

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Sebagai contoh dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain-lain.

h. Insentif eksekutif

Bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi perusahaan atau organisasi.²²

²²Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, (Rawamangun-Jakarta Timur: Prenada Media, 2003), h. 384.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, jenis penelitian yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif yang bersifat analisis deskriptif yaitu mengumpulkan, menyusun dan mendeskripsikan berbagai dokumen, data dan informasi yang aktual.²³

Data-data yang telah diperoleh akan diinterpretasikan dalam bentuk pemaparan sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan pada peneliti ini. Hasil pengumpulan data tersebut tentu saja perlu direduksi (*data reduction*). Istilah reduksi data dalam penelitian kualitatif dapat disejajarkan maknanya dengan istilah pengelolaan data (mulai dari editing, koding, hingga tabulasi data) dalam penelitian kualitatif. Ia mencakup kehati-hatian mengikhtiarkan hasil pengumpulan data lengkap mungkin, dan memilah-milahkannya kedalam satuan konsep tertentu, kategori tertentu atau tema tertentu.²⁴

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 1999), h. 209.

²⁴ Burhan Bunguin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Edisi. I, Cet. II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 70.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti dalam menentukan lokasi Penelitian, penulis memilih Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo sebagai lokasi penelitian, berdasarkan pemahaman karyawan tentang implementasi motivasi ekstrinsik yang ditawarkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

C. Informan/Subjek Penelitian

Populasi adalah seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi penelitian adalah semua karyawan/karyawati tetap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo dan manajer Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo yang berjumlah 3 orang.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini adalah :

1. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam instansi.
2. **Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta bahan-bahan tertulis lainnya dari instansi yang bersangkutan yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Upaya yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data untuk melengkapi penulisan ini digunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*) penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan landasan teori dari berbagai literatur dan media lainnya yang dipakai sebagai acuan pembahasan.
2. Penelitian lapang (*field research*) adalah penelitian langsung kelapangan dimana penulis turun langsung mengambil data yang erat kaitannya dengan materi penelitian.

F. Analisis Data

1. Analisis deskriptif, digunakan untuk menjelaskan dan mengungkapkan bentuk motivasi ekstrinsik yang ditawarkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo.
2. Analisis Induktif yaitu tehnik analisis yang bertitik tolak pada pengetahuan dan fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian mengambil kesimpulan yang bersifat umum.

G. Kerangka Pikir

Peningkatan tenaga kerja yang produktif sangat diprioritaskan melalui berbagai usaha untuk menumbuhkan kegairahan bekerja, maka perlu diperhatikan faktor pendukung bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu karyawan perlu dimotivasi.

Motivasi dimaksudkan dalam rangka memberikan dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan, dan berbagai kebutuhan ini dicoba untuk dijadikan sebagai suatu intensif sebagai magnet yang digunakan untuk menarik dan mengarahkan berbagai motif perseorangan. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Oleh karena itu tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal-hal semacam di atas yang akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh dapat menjadikan penggerak adalah dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan dan mencapai keseimbangan.

Motivasi sebagai daya pendorong/perangsang pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya dapat berupa *Material In Incentive* dan *Non material Incentive*. *Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, dimana motivasi ini dapat berupa uang dan barang-

barang, sedangkan *Non Material Incentive* adalah merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, yaitu penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang layak, dan lain-lain.

Dalam hal ini, maka penulis akan memfokuskan pembahasan tentang motivasi yang timbul dari luar diri manusia (ekstrinsik), yaitu gaji/Insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan keamanan dan kebutuhan aktualisasi diri.



Gambar 1. Skema kerangka Pikir.

Suatu perusahaan selayaknya memiliki koordinasi dan garis perintah yang jelas. Untuk mempermudah koordinasi tersebut dibutuhkan suatu struktur organisasi

yang dapat dipahami oleh setiap karyawan, Karena hal ini menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan-kegiatan perusahaan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan Palopo mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah

(PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktifitas kerja.

Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan

Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. Namun meski demikian PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JK M, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, Jamsostek pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program Jamsostek tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu:

Visi : Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional dan pelayanan.

Misi : Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

1. Tenaga Kerja: Memberikan 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.

3. Filosofi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

- a. BPJS Ketenagakerjaan dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan dihari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain.
- b. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

4. Nilai-Nilai Perusahaan

- a. Iman: Taqwa, berfikir positif, tanggung jawab, pelayanan tulus ikhlas.
- b Profesional: Berprestasi, bermental unggul, proaktif dan bersikap positif terhadap perubahan dan pembaharuan.

- c. Teladan: Berpandangan jauh kedepan, penghargaan dan pembimbingan (*reward & encouragement*), pemberdayaan.
- d. Integritas: Berani, komitmen, keterbukaan.
- e. Kerjasama: Kebersamaan, menghargai pendapat, menghargai orang lain.

5. Etika Kerja Perusahaan

- a. *Teamwork* : Memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama dengan orang lain atau dengan kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. *Open Mind* : Memiliki kemampuan untuk membuka pikiran dan menerima gagasan-gagasan baru yang lebih baik.
- c. *Passion* : Bersemangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. *Action* : Segera melaksanakan rencana/pekerjaan/tugas yang telah disepakati dan ditetapkan bersama.
- e. *Sense* : Rasa memiliki, kepedulian, ikut bertanggung jawab dan memiliki inisiatif yang tinggi untuk memecahkan masalah perusahaan.

6. Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta

Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta atau lebih dikenal sebagai DPKP merupakan dana yang dihimpun dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan peserta program Jamsostek yang diambil dari sebagian dana hasil keuntungan PT. Jamsostek (Persero). Pelaksanaan program DPKP ini berlandaskan pada Surat

Menteri Keuangan No. S-521/MK.01/2000, tanggal 27 Oktober 2000 tentang Pedoman Umum Dana Peningkatan Kesejahteraan Pekerja (DPKP).

Program-program DPKP yang sudah dilaksanakan terdiri dari dua jenis yaitu :

- a. DPKP Bergulir (Dikembalikan)
 1. Investasi Jangka Panjang, seperti :
 - a. Pembangunan Rumah Susun Sewa
 - b. Pembangunan Fasilitas Pelayanan Kesehatan
 2. Pinjaman dana mencakup :
 - a. Pinjaman Uang Muka Perumahan Kerjasama Bank (PUMP-KB)
 - b. Pinjaman Koperasi Karyawan/Pekerja
- b. DPKP Tidak Bergulir (Hibah)
 1. Bidang Kesehatan, antara lain :
 - a. Bantuan untuk renovasi RS/Poliklinik
 - b. Bantuan mobil *Ambulance* kepada RS/Poliklinik
 - c. Bantuan Peralatan Medis kepada RS/Poliklinik
 - d. Pelayanan Kesehatan secara cuma-cuma
 2. Bidang Pendidikan, seperti :
 - a. Bea Siswa
 - b. Pelatihan Tenaga Kerja
 - c. Bantuan untuk Balai Latihan Kerja
 3. Bantuan Keuangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

7. Biro Pengawasan Intern

Keberadaan Biro Pengawasan Intern:

- a. Pasal 67 Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, bahwa (1) Pada setiap BUMN dibentuk satuan pengawasan intern yang merupakan aparat pengawasan intern perusahaan (2) Satuan pengawasan intern dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
- b. Surat Keputusan Direksi No: KEP/190/082007 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT Jamsostek (Persero).

Biro Pengawasan Intern didirikan dengan tujuan turut mengamankan misi JAMSOSTEK dengan berperan sebagai unit yang melayani secara efektif dan efisien semua tingkatan manajemen JAMSOSTEK sedemikian rupa sehingga pelaksanaan kegiatan setiap tingkatan manajemen dalam mencapai Visi, Misi dan Tujuan JAMSOSTEK senantiasa memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi dan obyektifitas.

Dengan dipimpin oleh seorang Kepala Biro yang diangkat dan diberhentikan oleh Direktur Utama dengan persetujuan Komisaris, Biro Pengawasan Intern bertanggung jawab secara struktural langsung kepada Direktur Utama, namun dapat berkomunikasi langsung dengan Dewan Komisaris dan Komite Audit untuk menginformasikan berbagai hal yang berhubungan dengan audit.

Agar dapat melaksanakan tugasnya secara independen dan obyektif tanpa pengaruh atau tekanan dari semua tingkatan manajemen, Biro Pengawasan Intern dibekali dengan Piagam Audit Internal (*Internal Audit Charter*) yang mengatur

kewenangan dan tanggung jawab BPI, Direksi dan Dewan Komisaris sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi BPI.

Aktivitas dan tugas-tugas BPI:

1. Melakukan audit operasional sesuai Program Kerja Audit Tahunan (PKAT) yang telah disetujui oleh Direktur Utama.
2. Melakukan audit khusus (*investigative audit*) atas adanya indikasi penyimpangan, baik yang ditemukan pada saat audit rutin atau laporan dari unit kerja di Kantor Pusat maupun Kantor Daerah.
3. Melaksanakan fungsi sebagai konsultan dengan turut aktif dalam berbagai tim penyusunan dan implementasi prosedur/pedoman/bisnis proses, tim penyelesaian temuan auditor ekstern, dan tim-tim penyelesaian masalah internal perusahaan.
4. Melakukan pemantauan dan pemutakhiran tindak lanjut temuan auditor internal dan eksternal.
5. Berperan sebagai mitra kerja (*counterpart*) dari eksternal auditor (BPK RI, BPKP, dan KAP) pada saat pelaksanaan audit oleh eksternal auditor.
6. Melaksanakan pembinaan kepada Kantor Wilayah dan Kantor Cabang dalam event-event Rapat Koordinasi Daerah (Rakorda).
7. Membina hubungan dan turut aktif dalam berbagai kegiatan dan kepengurusan organisasi profesi seperti: Forum Komunikasi Satuan Pengawasan Intern (FK-SPI), Persatuan Auditor Internal Indonesia (PAII), Institute of Internal Audit

(IIA) Indonesia, Lembaga Pengembangan Fraud Audit (LPFA) dan Yayasan Pengembangan Internal Auditor (YPIA).

8. Prosedur Standar Operasi (SOP) yang sudah dimiliki Biro Pengawasan Intern

- a. Pedoman Pengelolaan BPI untuk membantu semua tingkatan manajemen dan meningkatkan mutu peran tersebut di atas diperlukan suatu tata cara pengelolaan kegiatan audit dan *non* audit.
- b. Pedoman Audit Operasional untuk membantu auditor dalam melakukan evaluasi atas efektifitas sistem pengendalian intern berbasis *COSO* (*The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission*) dengan fokus pada kebijakan perusahaan, standar etika dan pengendalian intern.
- c. Pedoman Audit Khusus sebagai panduan bagi Auditor, Pengawas dan Penanggung Jawab Audit di Biro Pengawasan Intern dalam melaksanakan aksanaan, pengawasan, dan pelaporan audit khusus, sehingga hasil audit dan yang disampaikan menjadi lebih baik dan memiliki dasar yang dapat dipertanggungjawabkan.

9. Kepedulian Sosial Perusahaan

Program Kemitraan adalah salah satu program dari Program Kemitraan dan Bina Lingkungan yang lebih dikenal sebagai PKBL. Program kemitraan ini

merupakan kerjasama antara BUMN dengan Usaha Kecil yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN, sesuai dengan Keputusan Menteri BUMN No.Kep-236/MBU/2003. Kelompok Usaha Kecil ini dapat berbadan hukum seperti PT, Koperasi, CV, Fa atau tidak berbadan hukum atau Perorangan.

Adapun Jenis Program Kemitraan ini antara lain :

- a. Pinjaman Biasa, yaitu pinjaman yang diberikan kepada Usaha Kecil atas dasar untuk penambahan modal kerja dan bukan atas dasar pesanan dari Rekanan Usaha Kecil.
- b. Pinjaman Khusus, yaitu pinjaman yang diberikan kepada Usaha Kecil atas dasar pesanan dari Rekanan Usaha Kecil.

Persyaratan Usaha Kecil adalah :

- a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah)
- c. Milik Warga Negara Indonesia;
- d. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar;
- e. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi

Telah melakukan kegiatan usaha minimal 1 (satu) tahun serta mempunyai potensi dan prospek usaha untuk dikembangkan.

10. Program-program

Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini menggunakan mekanisme Asuransi Sosial.

a. Program Jaminan Hari Tua

1. Defenisi

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

2. Iuran Program Jaminan Hari Tua:

- a. Ditanggung Perusahaan = 3,7%
- b. Ditanggung Tenaga Kerja = 2%

Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah asil pengembangannya.

Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja:

- a. Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap.
- b. Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 1 bulan (dan tidak bekerja lagi di perusahaan lain).
- c. Pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/POLRI/ABRI.

3. Tata Cara Pengajuan Jaminan

- a. Setiap permintaan JHT, tenaga kerja harus mengisi dan menyampaikan formulir 5 Jamsostek kepada kantor Jamsostek setempat dengan melampirkan:
 - 1. Kartu peserta Jamsostek (KPJ) asli.
 - 2. Kartu Identitas diri KTP/SIM (fotokopi) .
 - 3. Surat keterangan pemberhentian bekerja dari perusahaan atau Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
 - 4. Surat pernyataan belum bekerja di atas materai secukupnya.
 - 5. Kartu Keluarga (KK).

- b. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total dilampiri dengan Surat Keterangan Dokter.
- c. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Republik Indonesia dilampiri dengan:
1. Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia
 2. *Photocopy* Paspor
 3. *Photocopy* VISA
- d. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 thn dilampiri:
1. Surat keterangan kematian dari Rumah Sakit/Kepolisian/Kelurahan
 2. *Photocopy* Kartu keluarga
- e. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 thn telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun telah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja, dilampiri dengan:
1. *Photocopy* surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan
 2. Surat pernyataan belum bekerja lagi.
 3. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang menjadi Pegawai Negeri Sipil/POLRI/ABRI.

Selambat-lambatnya 30 hari setelah pengajuan tersebut PT Jamsostek

(Persero) melakukan pembayaran JHT.

b. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

1. Defenisi

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

2. Manfaat

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran.

a. Biaya *Transport* (Maksimum)

1. Darat/sungai/danau Rp 750.000,-
2. Laut Rp 1.000.000,-
3. Udara Rp 2.000.000,-

b. Sementara tidak mampu bekerja

1. Empat (4) bulan pertama, 100% x upah sebulan

2. Empat (4) bulan kedua, 75% x upah sebulan
 3. Seterusnya 50% x upah sebulan
- c. Biaya Pengobatan/Perawatan
- Rp 20.000.000,- (maksimum) dan Pergantian Gigi tiruan Rp. 2.000.000,-
(Maksimum)
- d. Santunan Cacat
1. Sebagian-tetap: % tabel x 80 bulan upah
 2. Total-tetap:
 - a. Sekaligus: 70% x 80 bulan upah
 - b. Berkala (24 bulan) Rp 200.000,- per bulan*
 3. Kurang fungsi: % kurang fungsi x % tabel x 80 bulan upah
- e. Santunan Kematian
1. Sekaligus 60% x 80 bulan upah
 2. Berkala (24 bulan) Rp. 200.000,- per bulan*
 3. Biaya pemakaman Rp 2.000.000,-*
- f. Biaya Rehabilitasi diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi RS Umum Pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,-
1. *Prothese*/alat penganti anggota badan
 2. Alat bantu/*orthose* (kursi roda)

g. Penyakit akibat kerja, besarnya santunan dan biaya pengobatan/biaya perawatan sama dengan poin ke-2 dan ke-3.

3. Iuran

- a. Kelompok I: 0.24 % dari upah sebulan;
- b. Kelompok II: 0.54 % dari upah sebulan;
- c. Kelompok III: 0.89 % dari upah sebulan;
- d. Kelompok IV: 1.27 % dari upah sebulan;
- e. Kelompok V: 1.74 % dari upah sebulan;

Sesuai dengan PP Nomor 84 tahun 2010 tentang perubahan ketujuh atas peraturan pemerintah No 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja.²⁵

4. Tata Cara Pengajuan Jaminan

- a. Apabila terjadi kecelakaan kerja pengusaha wajib mengisi form jamsostek 3 (laporan kecelakaan tahap I) dan mengirimkan kepada PT Jamsostek (Persero) tidak lebih dari itu sejak terjadinya kecelakaan.
- b. Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal dunia oleh dokter yang merawat, pengusaha wajib mengisi form 3a (laporan kecelakaan tahap II) dan dikirim kepada PT Jamsostek (persero) tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal. Selanjutnya PT Jamsostek (Persero) akan

²⁵ <http://id.scribd.com/doc/54758743/PP-No-84-2010-Jamsostek>

menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja/ahli waris.

c. Form Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti:

1. Fotokopi kartu peserta (KPJ).
2. Surat keterangan dokter yang merawat dalam bentuk form Jamsostek 3b atau 3c.
3. Kuitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kwitansi pengangkutan.

c. Program Jaminan Kematian

1. Defenisi

Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 21.000.000,- terdiri dari Rp 14.200.000,- santunan kematian dan Rp 2 juta biaya pemakaman* dan santunan berkala .

2. Manfaat

Program ini memberikan manfaat kepada keluarga tenaga kerja seperti:

- a. Santunan Kematian: Rp 14.200.000,-
- b. Biaya Pemakaman: Rp 2.000.000,-
- c. Santunan Berkala: Rp 200.000,-/ bulan (selama 24 bulan)

Sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Besaran Iuran Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Jamsostek, Perubahan Besar Manfaat/Santunan & Objek Penerima Manfaat Program Jaminan Kematian (JK) dan Perubahan Besar Manfaat/Santunan & Objek Penerima Manfaat Program Jaminan Hari Tua (JPK)²⁶

3. Tata Cara Pengajuan Jaminan Kematian

Pengusaha/keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia mengisi dan mengirim form 4 kepada PT Jamsostek (Persero) disertai bukti-bukti:

- a. Kartu peserta Jamsostek (KPJ) Asli tenaga Kerja yang Bersangkutan
- b. Surat keterangan kematian dari Rumah sakit/Kepolisian/Kelurahan
- c. Salinan/Copy KTP/SIM dan Kartu Keluarga Tenaga Kerja bersangkutan yang masih berlaku
- d. Identitas ahli waris (photo copy KTP/SIM dan Kartu Keluarga)
- e. Surat Keterangan Ahli Waris dari Lurah/Kepala Desa setempat
- f. Surat Kuasa bermeterai dan copy KTP yang diberi kuasa (apabila pengambilan JKM ini dikuasakan)

PT Jamsostek (Persero) hanya akan membayar jaminan kepada yang berhak.²⁷

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

1. Defenisi

²⁶http://www.jamsosindonesia.com/berita/peraturan_baru_penyelenggaraan_jamsostek_pp_no_53_tahun_2012

²⁷ <http://www.cdcindonesia.com/2014/02/bpjs-ketenagakerjaan-jamsostek.html>

Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja. JPK adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program JPK akan diberikan KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

2. Manfaat

Manfaat jaminan pemeliharaan kesehatan bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

3. Jumlah iuran yang harus dibayar

Iuran JPK dibayar oleh perusahaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2012 tentang perubahan kedelapan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Tiga persen (3%) dari upah tenaga kerja (maks Rp 3.080.000) untuk tenaga kerja lajang.
- b. Enam persen (6%) dari upah tenaga kerja (maks Rp 3.080.000) untuk tenaga kerja berkeluarga.
- c. Dasar perhitungan persentase iuran dari upah setinggi-tingginya Rp. 3.080.000,-.

4. Hak-hak Peserta Program JPK

Memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal dan menyeluruh, sesuai kebutuhan dengan standar pelayanan yang ditetapkan, kecuali pelayanan khusus seperti kacamata, gigi palsu, mata palsu, alat bantu dengar, alat Bantu gerak tangan dan kaki hanya diberikan kepada tenaga kerja dan tidak diberikan kepada anggota keluarganya.

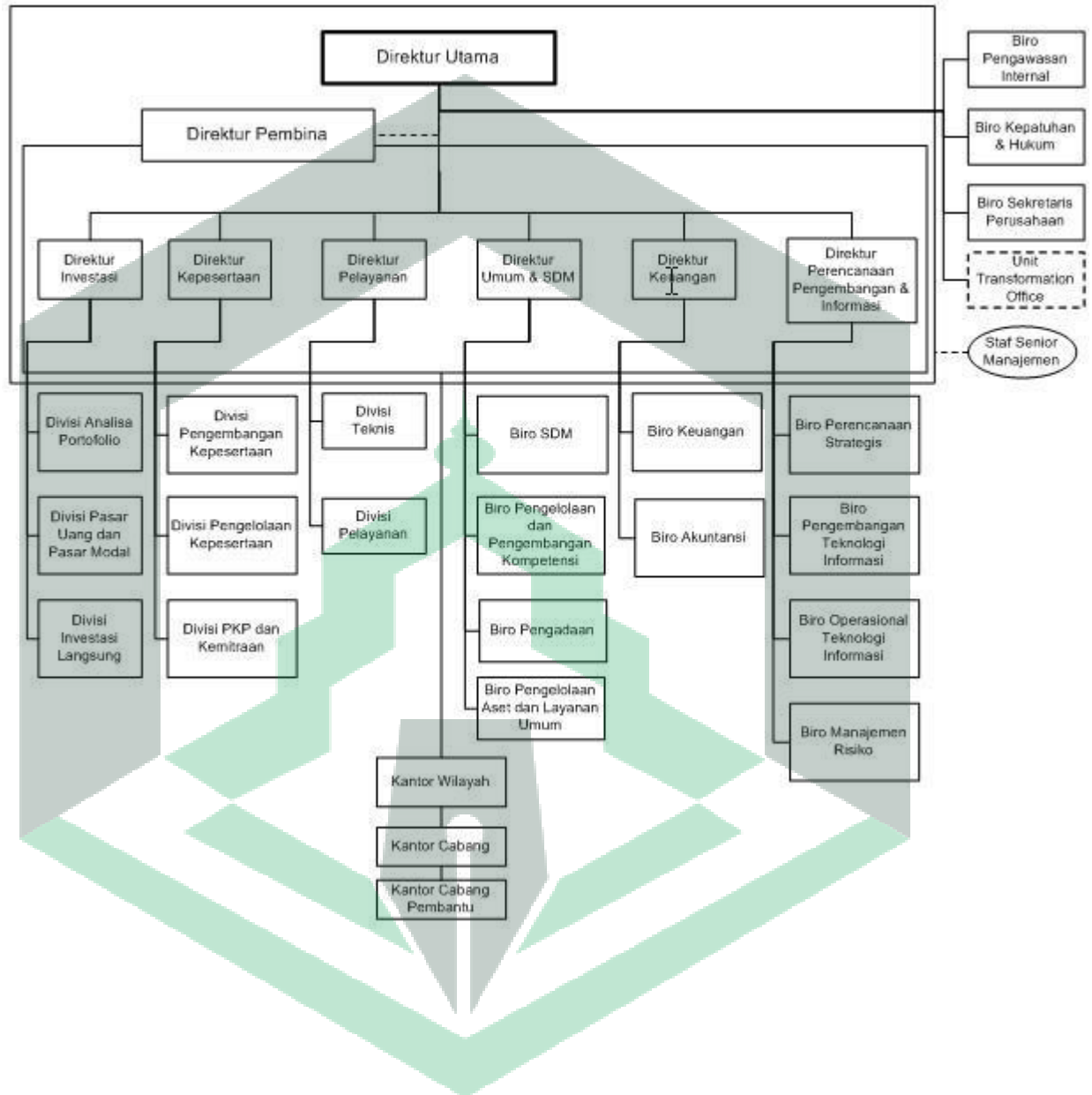
- a. Bagi Tenaga Kerja berkeluarga peserta tanggungan yang diikutkan terdiri dari suami/istri beserta 3 orang anak dengan usia maksimum 21 tahun dan belum menikah.
- b. Memilih fasilitas kesehatan diutamakan dalam wilayah yang sesuai atau mendekati dengan tempat tinggal
- c. Dalam keadaan Emergensi peserta dapat langsung meminta pertolongan pada Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK) yang ditunjuk oleh PT. Jamsostek (Persero) ataupun tidak.
- d. Peserta berhak mengganti fasilitas kesehatan rawat jalan Tingkat I bila dalam Kartu Pemeliharaan Kesehatan pilihan fasilitas kesehatan tidak sesuai lagi dan hanya diizinkan setelah 6 (enam) bulan memilih fasilitas kesehatan rawat jalan Tingkat I, kecuali pindah domisili.
- e. Peserta berhak menuliskan atau melaporkan keluhan bila tidak puas terhadap penyelenggaraan JPK dengan memakai formulir JPK yang disediakan diperusahaan tempat tenaga kerja bekerja, atau PT. JAMSOSTEK (Persero) setempat.

- f. Tenaga kerja/istri tenaga kerja berhak atas pertolongan persalinan kesatu, kedua dan ketiga.
- g. Tenaga kerja yang sudah mempunyai 3 orang anak sebelum menjadi peserta program JPK, tidak berhak lagi untuk mendapatkan pertolongan persalinan.²⁸



²⁸ http://www.bpjs.info/program/Jaminan_Pemeliharaan_Kesehatan-h19

STRUKTUR ORGANISASI PT. JAMSOSTEK (PERSERO)



B. Pembahasan

1. Pentingnya Pemberian Motivasi Terhadap Karyawan

Pada dasarnya motivasi yang dilaksanakan pada suatu perusahaan adalah untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan perusahaan, dimana dalam hal ini menyangkut baik tidaknya karyawan melaksanakan pekerjaan tersebut. Pimpinan perusahaan mempunyai prinsip bahwa karyawan yang bekerja diperusahaannya tidak boleh bersifat seperti robot. Artinya mereka baru bekerja jika diberi perintah atau komando oleh atasannya. Karyawan tersebut harus mempunyai motivasi atau dorongan ,sehingga mereka mampu mengembangkan diri sendiri dan mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan.

Untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan senantiasa memberikan motivasi baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Pemberian motivasi pada karyawan pada dasarnya merupakan motivasi yang bersifat positif, dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang pada dasarnya tidak banyak menemukan kesulitan-kesulitan dalam memberikan pembinaan, karena para karyawan tersebut telah mempunyai tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka tujuan motivasi yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo kepada karyawan adalah :

- a. Untuk meningkatkan pengetahuan dan dorongan kerja kepada karyawan ,sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, produktivitas kerja yang meningkat dan mempunyai inisiatif dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- b. Untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis.
- c. Membantu dalam pembentukan dan pengembangan karier
- d. Menciptakan karyawan yang profesional dalam tugasnya.
- e. Menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan.

Dalam hal ini perusahaan melaksanakan pemberian motivasi dalam bentuk :

Motivasi langsung (*Direct Motivation*).

Motivasi langsung merupakan motivasi yang berupa materi maupun non materi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan yang telah memenuhi standarisasi/target yang telah ditentukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo dan Meningkatkan kinerja untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti insentif dan bonus berupa wisata ke luar negeri dan memperoleh beasiswa ke luar negeri untuk meningkatkan jenjang pendidikan.

Insentif merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. insentif boleh didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau penilaian subyektif. Bonus berbeda dengan kenaikan merit. Kenaikan bayaran prestasi (*merit pay increas*) merupakan imbalan yang beerdasarkan kinerja, namun

berulang-ulang setiap tahunnya. Sedangkan insentif dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya.

Insentif tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun tampaknya juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kenaikan gaji kepada seseorang karyawan membuat perubahan permanen yang meningkatkan bayarannya sekarang, di masa depan, dan pada saat pensiun. Hal itu jauh lebih mahal daripada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan sangat fleksibel.²⁹

2. Implementasi Motivasi Ekstrinsik Melalui Pemberian Insentif dan Bonus Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Tidaklah dapat disangkal bahwa keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi banyak tergantung pada kecakapan dari individu-individu yang berkecimpung dalam organisasi bersangkutan. Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi (badan usaha) adalah faktor tenaga kerja maka demikian pentingnya faktor manusia yang merupakan faktor penggerak bagi kelangsungan hidup organisasi, segala bentuk usaha akhirnya dapatlah disimpulkan sebagai suatu gerakan dari manusia. Kalau dalam perusahaan dikenal faktor-faktor modal kerja dan organisasi, maka dua faktor yang pasti

²⁹ Salengke, Jabatan Bagian Umum BPJS Ketenagakerjaan, Wawancara (12 februari 2014)

merupakan materi hidup dalam kerja dan organisasi. Faktor kerja adalah hasil dari manusia dan faktor organisasi dilaksanakan dan dihasilkan oleh manusia juga.

Dengan mengetahui kebutuhan seseorang serta tujuan suatu organisasi, maka relatif mudah pula untuk mengetahui dari tindakan-tindakannya, karena motif biasanya menjelaskan mengapa seseorang melakukan tindakan tertentu dalam usaha pemuas kebutuhan.

Pemuas kebutuhan seseorang bila dirasakan sangat mendesak, maka dengan sendirinya motif untuk bertindak dalam pemenuhan itu akan mendesak pula, untuk itu dikemukakan beberapa ciri perilaku sebagai berikut :

a. Sikap Yang Agresif

Bila seseorang terus-menerus tidak atau kurang berhasil mencapai tujuan melalui kegiatannya yang dianggap paling tepat, maka sering ia mengalami frustrasi, maka seseorang yang mengalami hal demikian dapat menunjukkan sikap agresif yang menampakkan diri, misalnya dalam bentuk permusuhan dengan orang lain seperti atasannya, rekan yang setingkat, bawahannya, keluarganya dan sekelilingnya.

b. Rasionalisasi

Rasionalisasi adalah salah satu bentuk perilaku dan selalu memberikan atasan yang cenderung menyalahkan orang lain atas kekurangan yang dihadapi, misalnya dengan menyalahkan atasannya bila seseorang tidak naik pangkat atau gaji.

c. Regresi

Sikap ini berwujud dalam tindakan kekanak-kanakan misalnya seseorang menendang kendaraan yang mogok, seseorang manajer memarahi bawahannya secara tidak wajar adalah contoh lain sikap ini.

d. Fixation

Pola perilaku yang terus-menerus diperlihatkan dan digunakan oleh seseorang meskipun pengalaman telah mewujudkan bahwa perilaku tersebut tidak menghasilkan apa-apa.

e. Resignasi

Perilaku ini mengarah kepada sikap pasrah seseorang dalam melakukan tugas yang bersifat rutin dan tidak melihat adanya kemungkinan perbaikan bagi dirinya maupun bagi organisasi dapat lambat laun memulihkan sifat demikian.

Dengan memperlihatkan gejala-gejala perilaku yang disebut di atas, maka setiap manajer perlu waspada karena gejala-gejala demikian biasanya menunjukkan adanya masalah-masalah serius yang perlu diselesaikan dengan baik demi meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan.³⁰

Dapat diketahui bahwa pada BPJS Ketenagakerjaan, setiap golongan karyawan memandang insentif, apakah insentif itu berwujud material atau non material sebagai suatu proses untuk meningkatkan kegairahan kerja, akan tetapi insentif tersebut sejauh ini belum mampu membentuk suatu tingkah laku yang terorganisir,

³⁰ Melanie Theresia Mokal, Staf Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, wawancara (12 februari 2014)

karena harapan karyawan yang dibawah sewaktu memasuki organisasi pada kantor tersebut belum terealisasi sepenuhnya.

Dengan demikian, maka naik turunnya atau tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dimonitor dari berbagai motif yang nampak oleh individu dalam tindak tanduknya setiap saat dalam instansi. Hal ini pula dapat dilaksanakan bilamana pengrealisasian balas jasa material dilaksanakan secara berimbang dan terpadu, disamping itu dapat diharapkan perilaku yang ditujukan membawa pengaruh positif dalam pengorbanan prestasi.

Jadi dengan demikian, maka kecenderungan bagi karyawan/karyawan sebaiknya direalisasikan dalam bentuk material saja semata yang tercakup dalam penerimaan Insentif, sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi diri mereka yang dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen personalia pada dasarnya merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian gaji, pengintegrasian pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar agar tercapai individu. Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan dimana tujuannya adalah untuk memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif. Untuk dapat tujuan mencapai ini maka sangatlah ditentukan oleh masalah gaji/Insentif kepada karyawan dalam perusahaan, masalah gaji perusahaan pada hakekatnya adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja untuk kerja mereka, sehingga masalah gaji/Insentif

karyawan merupakan fungsi manajemen personalia, ini sangat penting diperhatikan bagi perusahaan untuk kinerja. Tetapi tidak hanya karena pemberian gaji karyawan, karyawan merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi perusahaan.

Dengan demikian maka sangatlah tepat dikatakan bahwa masalah gaji/Insentif karyawan khususnya pada karyawan, sangatlah perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, dengan gaji yang rendah akan mempengaruhi seterusnya dapat melahirkan perilaku organisasi. Hal ini dapat terwujud bila antara instansi dan penghasil kerja mempunyai pengertian yang terkoordinir dengan baik.

Sebagaimana diketahui bahwa masalah manajemen personalia adalah merupakan masalah yang sangat penting bagi pimpinan perusahaan disamping masalah lain di perusahaan. Tanpa manajemen personalia yang diterapkan oleh perusahaan maka tidaklah mungkin perusahaan dapat membina/mengarahkan karyawan dengan baik.

Dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa masalah personalia dalam perusahaan sangatlah diperlukan untuk menjalankan perusahaan, sehingga sejalan dengan perkembangan dunia usaha maka masalah personalia di samping masalah pembelanjaan dan produksi adalah merupakan masalah sentral perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.³¹

Fungsi personalia tidak dapat dipisahkan dari fungsi-fungsi lainnya dalam perusahaan sebab kegagalan dalam memperoleh tenaga ahli yang merupakan potensi

³¹ Asrul, Staf Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, wawancara (12 februari 2014)

perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan mempengaruhi masalah lainnya dalam perusahaan, dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa masalah personalia dalam perusahaan sangat erat hubungannya dengan masalah pembelanjaan, pemasaran dan personalia dan masalah lainnya yang penting di dalam perusahaan. Produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu perlunya kepala perusahaan memperhatikan masalah Insentif untuk ditingkatkan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka pada sub bagian ini akan dikemukakan implementasi motivasi ekstrinsik pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo sebagai berikut :

Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan motivasi yang berupa materi maupun non materi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan yang telah memenuhi standarisasi/target yang telah ditentukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo dan Meningkatkan kinerja untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti Insentif dan bonus berupa wisata ke luar memperoleh beasiswa ke luar negeri untuk meningkatkan jenjang pendidikan karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo.

B. Saran

Adapun yang menjadi saran-saran untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sehubungan dengan motivasi kerja karyawannya antara lain :

1. Perlu mengadakan penilaian terhadap karyawan yang termotivasi baik untuk meningkatkan kesejahteraannya.
2. Pimpinan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara menaikkan insentif karyawan agar termotivasi untuk bekerja.
3. Dalam hal pemberian bonus karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan diharapkan pihak perusahaan dapat lebih transparan mengenai alokasi dana bonus yang diterapkan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Palopo.



DAFTAR PUSTAKA

- Arno, A. K., & Abdullah, M. R. (2020). Indonesian Overseas Debt Relationship For Economic Development In Sharia Economic Views. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(02), 3613–3619. <https://www.ijstr.org/final-print/feb2020/Indonesian-Overseas-Debt-Relationship-For-Economic-Development-In-Sharia-Economic-Views.pdf>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Pirol, A. (2017). *RELIGIOUS ISSUES IN HATE SPEECHES*. 834–848. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7336458>
- Pirol, A., Husain, W., & Sukirman. (2020). Radical ideology in universities: Palopo students' perceptions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(2), 231–237. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2020.41.2.01>
- Razak, L. A., Ismail, Ishak, Yamin, M., & Syah, A. (2019). Factors affecting the corporate social responsibility disclosure (Case study at PT. Semen Tonasa). *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 235(1), 012074. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/235/1/012074>
- Syarief Iskandar, A. (2023). Legal Aspects and Effect Work Family Conflict, Job Insecurity, and Transformational Leadership Style on Turnover Intention. *Russian Law Journal*, XI(5), 5. <https://orcid.org/0000-0002-9961-1682>

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Cet. X; Bandung: Penerbit Diponegoro, 2007, h. 508.

George R. Terry, Leslie W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992.

Jeff Madura. *Introduction to business*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.

James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR. *Manajemen*. Jilid. II; Jakarta: PT Prenhallindo, 1995.

Muliani. *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo*. Disertasi Strata 1, Palopo: STAIN Palopo Jurusan Syari'ah, 2013.td

Muri Yusuf. *Kiat Sukses Dalam Karier*. Bogor: Ghalie Indonesia, 2005.

Nugroho J. Setiadi. *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Rawamangun-Jakarta Timur: Prenada Media, 2003.

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Wirawan. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia:teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat, 2009.

Internet :

<http://el-kawaqi.blogspot.com/2012/12/pengertian-implementasi-menurut-para.html>.

http://id.wikipedia.org/wiki/Undang-Undang_Pelayanan_Publik.

<http://tkampus.blogspot.com/2012/04/pengertian-motivasi-dan-teori-teori.html>

<http://bidanlia.blogspot.com/2009/06/teori-motivasi.html>

http://carapedia.com/pengertian_definisi_karyawan_info2145.html

<http://.blogspot.com/2005/03/teori-motivasi.html>

<http://id.scribd.com/doc/54758743/PP-No-84-2010-Jamsostek>

[http://www.jamsosindonesia.com/berita/peraturan_baru_penyelenggaraan_jamsoste
k_pp_no._53_tahun_2012](http://www.jamsosindonesia.com/berita/peraturan_baru_penyelenggaraan_jamsoste
k_pp_no._53_tahun_2012)

<http://www.cdcindonesia.com/2014/02/bpjs-ketenagakerjaan-jamsostek.html>

http://www.bpjs.info/program/Jaminan_Pemeliharaan_Kesehatan-h19

[unsoed.ac.id/en/content/analisis_pengaruh_stress_kerja_dan_kepemimpinan_terhadap
motivasi_dan_kinerja_karyawan_PT._Jamsostek_\(Persero\)_Palopo](http://unsoed.ac.id/en/content/analisis_pengaruh_stress_kerja_dan_kepemimpinan_terhadap
motivasi_dan_kinerja_karyawan_PT._Jamsostek_(Persero)_Palopo). Tanggal
Akses 28 Januari 2014.

