Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 246 - 251	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

PELAKSANAAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI WUJUD CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY MELALUI PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN

Akbar Ginanjar Saputra¹, Nurul Khansa Nadhifah², Meta Noya Tri Ananda³, Santoso Tri Raharjo⁴, Risna Resnawaty⁵

Pusat Studi CSR, Kewirausahaan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat FISIP Universitas Padjadjaran

(akbarginanjar69@gmail.com; nurulkhnsa@gmail.com; meta16002@mail.unpad.ac.id;
santoso.tri.raharjo@unpad.ac.id; risna.resnawaty@unpad.ac.id)

Abstrak

Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) dapat diwujudkan dalam peran sosial perusahaan terhadap lingkungan internal perusahaannya, yaitu kesejahteraan hidup para karyawannya. Peningkatan kesejahteraan karyawan menjadi salah satu strategi yang mampu meningkatkan partisipasi, motivasi serta loyalitas karyawan sebagai usaha perusahaan untuk meningkatkan jaminan kepada para tenaga kerjanya. Kesejahteraan sangat berarti bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka beserta keluarga. Hal tersebut juga terdapat di Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang system jaminan sosial nasional pasal 13 bahwa, "pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti". Sebagai program asuransi sosial nasional yang memberikan perlindungan untuk meningkatkan kesejahteraan semua orang pekerja, termasuk pekerja informal BPJS terbagi menjadi dua yaitu kesehatan dan ketenagakerjaan. BPJS ketenagakerjaan berpengaruh penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan dengan program perlindungan dasar yang menjamin masa depan pekerja termasuk perlindungan dari ketidakpastian seperti risiko sosial dan ekonomi yang bisa terjadi seperti kecelakaan kerja, sakit, kematian serta tujungan pensiun. Keempat program tersebut memiliki manfaat yang berbeda, iuran setiap program yang juga berbeda besarnya serta tidak semua peserta dapat mengikuti keempat program perlindungan sosial-ekonomi tersebut dikarenakan terdapat kualifikasi berbeda sesuai dengan jenis kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Terdapat empat jenis kepesertaan yaitu pekerja Penerima Upah, pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), pekerja Jasa Konstruksi (Jakon) dan pekerja migran Indonesia (PMI). Maka dari itu peneliti bertujuan untuk mengkaji dan menggambarkan wujud kesejahteraan karyawan melalui program BPJS ketenagakerjaan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan studi literatur.

Kata kunci: *Kesejahteraan karyawan, BPJS Ketenagakerjaan, Corporate Social Responsibility*

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 246 - 251	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Pendahuluan

Corporate Social Responsibility atau biasa dikenal dengan CSR merupakan suatu konsep yang di mana menjelaskan mengenai tanggung jawab perusahaan pada komunitas baik itu pada masyarakat maupun tenaga kerjanya. Salah satu konsep yang menjelaskan tentang *Corporate Social Responsibility* adalah suatu komitmen kegiatan untuk bertindak secara etis, perusahaan yang baik melakukan sebuah kegiatan secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi bersanaab dengan peningkatan kualitas hidup dari komunitas lokal atau luas dan karyawan beserta keluarganya. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab sosial untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi pihak yang terkena dampak dari kegiatan perusahaan seperti karyawan dan komunitas sekitarnya.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu wujud CSR yang dapat meningkatkan partisipasi para pekerja dalam usaha untuk meningkatkan jaminan kepada tenaga kerjanya. Selain itu, langkah ini juga ditempuh untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain dan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dewasa ini program kesejahteraan karyawan terdapat dari berbagai macam mulai dari yang mendasar seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan kecelakaan kerja, perencanaan pensiun, sampai yang lebih besar seperti fasilitas penitipan anak, cuti berbayar yang panjang, dan fasilitas kebugaran.

Sebagai wujud pelaksanaan kesejahteraan karyawan, pemerintah melalui UU No. 40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial mendirikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang

mengatur segala jaminan tenaga kerja bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan dari diterbitkan undang-undang tersebut adalah sebagai payung hukum penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia dan mempercepat cakupan kepesertaan dan meningkatkan kualitas dari jaminan sosial sesuai amanat konstitusi.

Berdasarkan jenis-jenis program jaminan sosial karyawan, program jaminan sosial dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Seperti halnya yang dimaksud dengan jangka pendek adalah program Jaminan Kecelakaan Kerja sedangkan Jangka Pendek adalah Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun. Pada BPJS Ketenagakerjaan terdapat empat jaminan yaitu, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua. Dan mempunyai empat jenis kepesertaan yaitu Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, Jasa Konstruksi dan Pekerja Migran. Masing-masing jaminan tersebut memiliki upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya dengan manfaat yang berbeda-beda. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah jaminan yang memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah atau menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia. Jaminan Kematian adalah memberikan uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Dan jaminan Hari Tua adalah program

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 246 - 251	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama bila berbagai sebab seperti, cacat total tetap, telah mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia atau berhenti bekerja dikarenakan terkena PHK.

Kesejahteraan Karyawan

Dalam pekerja sosial industri pekerjaan sosial yang secara khusus menangani kebutuhan-kebutuhan kemanusiaan yang secara khusus menangani kemanusiaan dan sosial di dunia kerja melalui berbagai intervensi dan penerapan metoda pertolongan yang bertujuan untuk memelihara adaptasi optimal antara individu dan lingkungannya, terutama lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan gairah kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (Edi Suharto, 2006).

Kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan prestasi dan dapat memperoleh ketenangan dalam bekerja sehingga memiliki semangat dan kegairahan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Sulistianingsih, 2007) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap material dan non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar prestasi kerjanya meningkat. Sebagai bentuk program kesejahteraan karyawan, yaitu memberikan hak karyawan dalam memperoleh pelayanan sosial. Pelayanan sosial merupakan bentuk kebijakan sosial yang ditunjukkan untuk mempromosikan kesejahteraan masyarakat yang mempunyai 5 jenis yaitu jaminan sosial, perumahan, kesehatan, pendidikan dan pelayanan sosial personal. Kesejahteraan

karyawan dapat melalui jaminan sosial, jaminan sosial atau *social security* merupakan system atau skema pemberian tunjangan yang menyangkut pemeliharaan penghasilan (*income maintenance*). Jaminan sosial umumnya berupa asuransi sosial (*social insurance*), yaitu tunjangan hidup yang diberikan kepada seseorang sesuai kontribusinya yang biasanya berupa pembayaran premi.

BPJS Ketenagakerjaan

Indonesia mempunyai pelayanan sosial yang dapat menjamin seluruh lapisan masyarakatnya yaitu BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), yang terbagi menjadi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Terhitung sejak 1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm). Cakupan BPJS Ketenagakerjaan meliputi semua pekerja di sector formal maupun informal, meskipun prioritas utamanya tertuju pada pekerja di sektor formal. Usaha-usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu:

1. Social service, yaitu usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, seperti usaha di bidang kesehatan keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain.
2. Social assistance, yaitu usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan.
3. Social infrastructure, yaitu berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 246 - 251	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain

4. Social insurance, yaitu usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis

BPJS Ketenagakerjaan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja

Program BPJS Ketenagakerjaan

Setiap pekerjaan, baik formal maupun informal tentunya tidak dapat menghindari resiko. Sehingga BPJS Ketenagakerjaan berfungsi untuk menyelenggarakan empat program jaminan yang dapat menjadi salah satu program perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya.

- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja mempunyai manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Manfaat yang diberikan Jaminan Kecelakaan Kerja ini, yaitu pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan), santunan berupa uang.

- Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian yaitu manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat

kecelakaan kerja. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif maka akan mendapatkan santunan.

- Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus Apabila:

1. peserta mencapai usia 56 tahun
2. meninggal dunia
3. cacat total tetap

- Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.⁴¹ Peserta Program Jaminan Pensiun yang selanjutnya disebut. Peserta terdiri atas:

- a. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara; dan
- b. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara.

Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari:

- a. Pekerja pada perusahaan
- b. Pekerja pada orang perseorangan

Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 246 - 251	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.

PENUTUP

Implementasi program CSR yang harus dikembangkan perusahaan tidak melulu mengenai pengabdiannya pada masyarakat tetapi juga sejalan dengan tuntutan kinerja yang maksimal serta dampak yang didapat dari proses bekerja bagi kayawannya maka perusahaan sudah sepatutnya mampu memberi jaminan sosial bagi karyawan perusahaan. BPJS bertugas untuk memastikan sistem pemberian jaminan sosial dapat terlaksana dengan baik, begitupun pihak perusahaan yang turut serta memastikan setiap karyawannya mendapatkan jaminan sosial secara tepat. Berbagai macam bentuk program jaminan sosial yaitu mulai dari jaminan kecelakaan kerja hingga jaminan pensiunan. Semuanya ditujukan demi terwujudnya kesejahteraan para karyawan yang berdampak pada kualitas kerja mereka dan kualitas kehidupan mereka ketika sudah mencapai masa usia pensiun.

Daftar Pustaka

- Agustining, M. (2018). Program BPJS Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Pekerja. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Edi Suharto, P. (2006). Pekerjaan Sosial di Dunia Industri Memperkuat Tanggungjawab Sosial Perusahaan (Corporat Social Responsibility). Bandung: Relika Aditama.
- ERVIANA, D. D. (2017). Program Corporate Sosial Responsibility untuk Kesejahteraan Karyawan (Studi di PT.Madubaru Madukismo Kabupaten Bantul Yogyakarta). Repository UIN Sunan Kalijaga.
- Heryani, T., & Zunaidah. (2013, Juni 2). Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Aadimulya). Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 11(2), 149-177.
- Hidayah, N. L., & Santoso, T. (2015). Kualitas Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. jurnal penelitian administrasi, 99-104.
- Setiowati, E., Suharno, & Suparwi. (2017). Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Karyawan di Kota Surakarta pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Surakarta. Seminar Nasional dan Call for Paper UNIBA 2017 (pp. 157-168). Surakarta: Universitas Islam Batik Surakarta.
- Visser, W. (2008). Corporate social responsibility in developing countries. In *The Oxford handbook of corporate social responsibility*.
- Sianipar, E. M. (2018). Tanggung Jawab BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. 18-30.
- Danehower, C., & Lust, J. A. (1995). Understanding and measuring employee benefit satisfaction. *Benefits Quarterly*, 11(1), 69.
- Sulistianingsih, Y. (2007). Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Pegawai dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Retrieved from https://repository.usd.ac.id/8052/2/011334128_Full.pdf

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 246 - 251	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Wulandari, P. R. (2017). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja PT. PJB Unit Pembangkit Listrik. *Journal UMG*.

Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility?. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 1(2), 16-22.

Rudito, B., & Famiola, M. (2007). *Etika bisnis & tanggung jawab sosial perusahaan di Indonesia*. Rekayasa Sains.

Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*, 32, 63-86.

Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).