

# Analysis Of Compensation Provisions In Improving Employee Performance

## (Case Study Of BPJS Ketenagakerjaan Sumedang)

,Solihin Royani<sup>1</sup> Tuti Widiawati<sup>2</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Sebelas April Sumedang  
solihin.feb@unsap.ac.id, tutiwidiawati87@gmail.com

---

### Article Info

#### Article history:

Received 12 Mei, 2023  
Revised Jun 20, 2023  
Accepted Jul 17, 2023

#### Keywords:

Compensation, Non-Financial compensation, Employee Performance.

### ABSTRACT

Human resources have an important role in an organization, they must have quality, innovative and creative human resources. Because the organization is a network and decision successors of policy and decision making. Compensation is used as a measure of performance with the aim of getting qualified employees, retaining employees and making a good contribution to the organization. This research uses descriptive qualitative. The direct researcher acts as the main research tool in which the research process is directly and actively interviewing, collecting data, processing data, processing data/data analysis, reporting and drawing conclusions. The results showed that the provision of non-financial compensation in improving the performance of BPJS Ketenagakerjaan Sumedang employees can be said to be effective. It can be seen from several interviews, through non-financial compensation indicators, especially promotions, which are categorized as good but not perfect and employee performance indicators, especially quality and quantity, are categorized as good but not perfect.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

### Corresponding Author:

Tuti Widiawati  
Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.

Email: solihin.feb@unsap.ac.id tutiwidiawati87@gmail.com

---

## INTRODUCTION

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan tujuannya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (karyawan). Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu perusahaan, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami penurunan kinerja. Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan”. Setiap kantor pastinya akan memberikan imbalan sesuatu kepada pegawainya jika kinerja mereka dipandang baik oleh perusahaan. Mendapatkan gaji dan upah adalah salah satu alasan umum bagi semua karyawan untuk bekerja dan merupakan alasan yang penting bagi seorang karyawan agar dapat berprestasi di suatu perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2021 : 118), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk jasa perusahaan kepada pegawai atas *output* dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja. Kompensasi tidak selalu membicarakan sekedar hanya gaji, bonus, atau komisi, serta tidak hanya berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya, tetapi juga bukan bentuk finansial, yaitu bentuk kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri, yaitu berupa pekerjaan yang baik dan juga lingkungan pekerjaan yang baik pula secara psikologis maupun fisik yang membuat karyawan betah untuk tetap bekerja.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, salah satu kegiatan penting dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja (*performance appraisal*). Bintoro dan Daryanto (2017 : 127) menyatakan bahwa, “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Setiap perusahaan menginginkan karyawan memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya atau bahkan melebihinya”. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumedang.

## LECTURE STUDY

### 1. Manajemen

#### 1) Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *arree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi *manager* yang artinya menangani. *Manager* diterjemahkan ke Bahasa Inggris *to manage* (tenaga kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke Bahasa Indonesia adalah menjadi manajemen (pengelolaan).

Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, perorganisasian, penghargaan, pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2021 : 3) “Manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Afandi (2021 : 1) “Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan seni mengatur melibatkan proses, cara, tindakan dalam pencapaian tujuan organisasi, secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.

### 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah (MSDM) adalah sebuah proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi. Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli. Menurut Hasibuan (Bintoro dan Daryanto, 2017 : 16) “MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan penerapan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Simamora (Bintoro dan Daryanto, 2017 :16) “MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja”. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perubahan yang mulus.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 3) “MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Menurut Panggabean (Bintoro dan Daryanto, 2017 : 17) “MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dari definisi di atas, kegiatan di bidang sumber daya manusia dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan dan masyarakat.

### **3. Kompensasi**

#### **1) Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya, seseorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan kesesungguhnya dalam bekerja terhadap perusahaan. Karena itu perusahaan harus memberikan penghargaan terhadap kinerja kerja karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi baik secara finansial atau pun non finansial. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Edwin (Hasibuan, 2021 : 119) mendefinisikan bahwa, "*Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*". (Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam tujuan organisasi).

Andrew (Hasibuan, 2021 : 119) mengungkapkan bahwa, "*A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense*". (Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen). Menurut Wibowo (Kurnia, dkk., 2022) mengungkapkan bahwa, "Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya".

Menurut Marwansyah (Nugraha dan Surjani, 2017) "Kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial".

Menurut Wether dan Davis (Syahyuni, 2017) mengemukakan bahwa, "Kompensasi sebagai apapun yang diterima oleh para pekerja sebagai tolak ukur atas sumbangan tenaga dan pikiran karyawan atau pekerja kepada perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja". Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi. Dalam mengukur variabel kompensasi non finansial, ada beberapa indikator menurut Hasibuan (2017 : 87). Terdapat lima indikator kompensasi non finansial yaitu dijelaskan sebagai berikut : Promosi Jabatan, Keamanan, Penghargaan, Rekan Kerja, Tunjangan Kerja.

#### **Tangibles (Bukti Fisik)**

Indikator Kompensasi Non-Finansial Menurut Hasibuan (2017 : 86) Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi non-finansial untuk karyawannya.

##### **1. Kompensasi Tidak Langsung**

###### **a. Promosi jabatan**

Menurut Manullang (Basiani, dkk., 2017) mengemukakan bahwa, promosi jabatan adalah kenaikan jabatan yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

###### **b. Keamanan kerja**

(Naim dan Asma : 2019) Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/aset yang dimiliki, baik yang berada di luar lingkungan kantor.

###### **c. Penghargaan**

Menurut Hasibuan (Hasanah, dkk., 2018) Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

###### **d. Rekan kerja**

Menurut Nitisemito (Napitupulu D : 2022) Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempengaruhi posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan.

###### **e. Tunjangan kerja**

(Najoa, dkk., 2018) Tunjangan kerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada karyawan atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja.

#### **4) Kinerja Karyawan**

##### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Bintoro dan Daryanto (2017 : 106) mengemukakan, "Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlila dalam Bintoro dan Daryanto, 2017 : 106). Mangkunegara (Bintoro dan Daryanto, 2017 : 106) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja karyawan yang meliputi kuantitas dan kualitas.

Veritzel (Bintoro dan Daryanto, 2017 : 108) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Menurut Veritzel (Bintoro dan Daryanto, 2017 : 108) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan dalam suatu pekerjaan. Supriyono (Bintoro dan Daryanto, 2017 : 108) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Rivai dan Sagala (Samsul, dkk., 2019) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan perilaku yang nyata telah dihasilkan setiap karyawan sebagai prestasi yang dihasilkan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang yang meliputi kuantitas dan kualitas berdasarkan dengan standar yang ditentukan perusahaan atau organisasi. Dalam mengukur variabel kinerja karyawan, ada beberapa indikator menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 107). Terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu dijelaskan sebagai berikut : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.

### **Tangibles (Bukti Fisik)**

Indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (Shandi : 2020 ) adalah sebagai berikut.

1. Tujuan  
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.
2. Standar  
Standar mempunyai arti penting karena memberikan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik  
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar, dan pencapaian tujuan, dengan umpan balik kemajuan kinerja, standar, dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau Sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
5. Kompetensi  
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang  
Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu kesediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Indikator kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 107) adalah :

1. Kualitas kerja.  
Kualitas kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja.  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan Waktu.**  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaiki hasil seperti unit dengan penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.**  
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kinerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.  
Dari paparan indikator di atas, penelitian mengambil indikator kinerja menurut Bintaro dan Daryanto (2017 : 107) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian untuk dijadikan tolak ukur penelitian ini.

## METHOD

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan teknik pengambilan data melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen-dokumen Primer Koperasi Kartika Sumedang. Dalam menganalisis data yang telah diperoleh digunakan model Miles dan Huberman dengan langkah-langkah; *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *data conclusion drawing/verification*. Cara yang digunakan untuk validitas data adalah dengan menggunakan teknik triangulasi. Sugiyono (2019 : 18) menyatakan bahwa, “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci”. Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan cara melakukan observasi langsung, melakukan wawancara, mengumpulkan data berupa dokumen yang berhubungan dengan Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumedang. Metode yang bersifat deskriptif digunakan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang lepat dan untuk mencari gambaran yang sistematis dan fakta yang akurat. Penelitian ini bermaksud untuk membuat deskripsi mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian dimana kegiatan tidak hanya merupakan pengumpulan dan penyusunan data, namun juga menganalisis serta menafsirkan data-data untuk memperoleh maknanya. Untuk memperoleh makna dari data-data tersebut tidak perlu mencari dan menerangkan saling hubung, menguji hipotesis atau membuat ramalan. Oleh karena itu penulis memilih menggunakan metode pendekatan kualitatif karena dirasa sesuai dengan sifat dan masalah serta tujuan penelitian yang ingin diperoleh yaitu berusaha untuk memperoleh gambaran nyata Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumedang.

## RESULT AND CONCLUSSION

Berdasarkan teori dan observasi serta wawancara meunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumedang dapat dilihat dari uraian berikut :

### 1. **Kompensasi Non-Finansial**

#### a. **Promosi Jabatan**

Setiap pegawai harus lebih meperhatikan kinerjanya dalam setiap pekerjaan yang dibebankan agar dapat termotivasi untuk naik *grade* atau golongan karena tidak hanya pegawai berprestasi yang mendapatkan promosi jabatan, namun dengan *grade* atau golongan dan masa jabatan pegawai akan mendapatkan promosi jabatan dengan melalui beberapa tahap kedepannya.

#### b. **Keamanan Kerja**

Dengan keamanan kerja yang didapatkan setiap pegawai dapat membuat pegawai merasa aman dalam bekerja dan diluar lingkungan kantor.

#### c. **Penghargaan**

Dengan adanya sebuah penghargaan untuk pegawai yang berprestasi baik berupa material atau non material dapat lebih mengapresiasi pegawai tersebut dan dapat meningkatkan kinerja agar tetap mempertahankan prestasinya

#### **d. Rekan Kerja**

Dalam menciptakan kebersamaan antara rekan kerja terjalin dengan sangat baik dan secara sengaja atau tidak pun kami selalu memotivasi dan saling membimbing dalam setiap pekerjaan bahkan diluar pekerjaan agar dapat lebih rasa nyaman sesama rekan kerja

#### **e. Tunjangan Kerja**

Dengan tunjangan-tunjangan kerja yang diterima karyawan sudah dapat mensejahterakan dan tentunya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai

### **2. Kinerja Karyawan**

#### **a. Kuantitas Kerja**

Dengan banyaknya beban pekerjaan yang dikerjakan setiap pegawai dan setiap rekan tim selalu ada yang membuat beban pekerjaan lebih banyak lagi jadi kualitas kerja, kesempurnaan pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan pun kurang baik dari setiap pegawai

#### **b. Kualitas Kerja**

Beban pekerjaan sendiri dan tim yang banyak dan setiap pegawai selalu menjadikannya beban jadi kuantitas yang diperoleh hasil kurang baik.

#### **c. Ketepatan Waktu**

Setiap pegawai dirata-ratakan selalu dengan cara memilih pekerjaan yang mudah dibandingkan pekerjaan yang sulit untuk mengefisienkan waktu agar dapat menjalankan aktivitas lain.

#### **d. Efektivitas**

Kantor selalu memenuhi kebutuhan pegawai dengan kelengkapan ATK agar lebih memudahkan pekerjaan setiap pegawai begitupun dengan peralatan dan fasilitas kantor yang sudah sangat memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **e. Kemandirian**

Setiap karyawan memiliki *job deskripsi* masing masing jadi setiap karyawan sebisa mungkin menyelesaikan tugasnya sendiri, namun pasti ada yang perlu di bantu dengan yang satu tim bahkan TKAD (Tenaga kerja alih daya).

### **CONCLUSION**

Berdasarkan uraian diatas serta setelah peneliti menguraikan dan menganalisa Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sumedang berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada 3 orang narasumber, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### **Pemberian kompensasi non finansial di BPJS Ketenagakerjaan Sumedang**

Pada indikator Kompensasi non finansial khususnya promosi jabatan dikategorikan baik namun belum sempurna dikarenakan pegawai kurangnya meningkatkan kinerja untuk bisa naik *grade* atau golongan. Sebaiknya kepala bidang lebih memperhatikan kinerja dari anggotanya agar tupoksinya dapat tercapai sesuai dengan target atau perlu adanya kesadaran diri sendiri akan bertanggung jawab dan tupoksi tetap dilaksanakan dengan baik. Pada indikator keamanan kerja, penghargaan, rekan kerja dan tunjangan kerja dikategorikan sudah baik dan sesuai harapan hanya saja setiap karyawan harus lebih memperhatikan kinerjanya dan dan mendapatkan prestasinya di bidangnya masing-masing.

#### **Peningkatan kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Sumedang.**

Pada indikator kinerja karyawan khususnya kualitas dan kuantitas dikategorikan baik namun belum sempurna dikarenakan kurangnya arahan dari kepala bidang, dan banyaknya beban pekerjaan yang selalu dibebankan kepada pegawai dan kerja tim. Pada indikator ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dikategorikan sudah baik dan sesuai harapan hanya saja setiap pegawai harus lebih meningkatkan kinerjanya supaya mendapatkan balas jasa yang setimpal pada kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan.

### **SARAN**

1. Bagi pegawai BPJS Ketenagakerjaan, sebaiknya lebih meningkatkan kinerja sesuai dengan *job deskripsi* masing-masing supaya bisa naik *grade* atau golongan dan mendapatkan promosi jabatan yang diharapkan setiap pegawai pada umumnya. Karena untuk mendapatkan promosi jabatan bukan hanya pegawai yang berprestasi saja namun dengan *grade* atau golongan dan masa kerja bisa dijasikan acuan pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan.
2. Secara umum, kinerja karyawan penting sekali karena dalam bekerja. Karyawan harus lebih memiliki perasaan menyayangi pekerjaan dan memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja. dan untuk kepala bidang harus lebih mengarahkan agar setiap anggota tim tidak merasa terbebani dengan beban kerja tim. Harus diperhatikan dan di tingkatkan agar perusahaan semakin efektif dan efisien.

## ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu, kami mengucapkan terima kasih kepada staff karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sumedang, seluruh civitas akademik dan pengelola YPSA Sumedang yang telah memberikan kesempatan dan dukungan finansialnya semoga semuanya mendapatkan berkah amin.

## REFERENCE

- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Janafa.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Barsiani A dan Martina. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tasma Puji Di Pekanbaru. Jurnal Menara Ilmu, 14(2)
- Hasibuan, M.S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasanah U., dkk. 2018. Pengaruh Minat, Motivasi, Penghargaan, Dan Profesionalisme Terhadap Potensi Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Jurnal Strategi Dan Bisnis, 6(1).
- Naim, dan Asma. 2019. Pengaruh Kerja dan keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPD) Kabupaten Majene. Jurnal Mala'bi STIE Yapman Majene, 2(1)
- Najoan., dkk. 2018. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Jurnal-Agri-Ekonomi Unsart, 14(1)
- Napitupulu D. 2022. Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan, 4(1)
- Samsul, Arif, Cahaya. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, keuangan, Investasi, dan Styariah, 1(1).
- Sandhi, Satria. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanumu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1) Sedarmayanti.
2017. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan produktivitas Kerja. Cetakan 1. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudaryo, Wibowo, dan Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Palembang: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantatif dan R&D. Edisi 2, Bdg. Cv Albeta
- Syahyuni, Dedy. 2021. Analisis Hubungan Antara Kompensasi, Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan. Pramotor Journal, 14(2)