

Efektivitas Pemberian Jaminan Sosial kepada Pegawai

Wita Yarni Waruwu ^{1*}, Meiman Hidayat Waruwu ², Yamolala Zega ³,
Fatolosa Hulu ⁴

^{1*,2,3,4} Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Abstrak. Jaminan sosial berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sebagai aset utama organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas penerapan program jaminan sosial di PT. Bank Sumut KCP Labewa, Kabupaten Nias Utara, serta dampaknya terhadap karyawan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan wawancara beberapa karyawan untuk memahami manfaat jaminan sosial ini dari sudut pandang mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa program tersebut berjalan efektif. Karyawan merasa kesejahteraan mereka terjaga melalui dua jaminan kesehatan, yaitu Mandiri Inhealth dan BPJS, yang memberikan perlindungan memadai. Program ini terbukti meningkatkan rasa aman dan kenyamanan kerja yang berdampak positif pada motivasi dan produktivitas karyawan. Meski demikian, terdapat kendala teknis dalam proses klaim yang masih perlu evaluasi. Studi ini merekomendasikan agar perusahaan memperbaiki sosialisasi jaminan sosial, menyederhanakan klaim, dan mempertimbangkan tambahan jaminan lain yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Dengan begitu, jaminan sosial dapat semakin mendukung kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja.

Kata kunci: Efektivitas; Jaminan Sosial; Kualitatif; Karyawan; PT. Bank Sumut.

Abstract. Social security plays an essential role in human resource (HR) management, particularly in improving employee welfare, as employees are key assets in any organization. This study aims to analyze the effectiveness of implementing the social security program at PT. Bank Sumut KCP Labewa, North Nias Regency, and its impact on employees. A qualitative method was used, with interviews conducted to gain employees' views on the program's benefits. The results show that the program has been implemented effectively. Employees feel their well-being is supported through two health insurance options, Mandiri Inhealth and BPJS, which offer sufficient protection. This program enhances employees' sense of security and comfort, positively influencing their motivation and productivity. However, there are technical issues in the claims process that require further assessment. The study recommends that the company improve social security outreach, streamline the claims process, and consider additional relevant coverage options. Thus, social security is expected to further support employee welfare and foster a more productive work environment.

Keywords: Effectiveness; Social Security; Qualitative; Employees; PT. Bank Sumut.

* Corresponding Author. Email: wita.waruwu18@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Jaminan sosial merupakan sebuah sistem perlindungan yang bertujuan untuk memberikan dukungan dan kepastian ekonomi bagi individu dan keluarga yang menghadapi berbagai risiko sosial. Risiko ini meliputi kejadian-kejadian yang dapat memengaruhi kesejahteraan, seperti penyakit, kecelakaan, pengangguran, usia lanjut, dan kematian. Program jaminan sosial biasanya terdiri dari beberapa komponen utama, seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan pengangguran, kompensasi kecelakaan kerja, serta berbagai bentuk bantuan finansial lainnya yang dirancang untuk menyediakan perlindungan sosial bagi karyawan (Ikhsan *et al.*, 2021). Di Indonesia, program jaminan sosial ini diatur secara ketat oleh pemerintah dan sering kali bersifat wajib bagi perusahaan, terutama untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di tingkat nasional.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), keberadaan jaminan sosial sangat krusial karena berfungsi sebagai salah satu alat untuk menjaga kesejahteraan dan stabilitas psikologis karyawan. SDM adalah aset utama bagi setiap organisasi, dan kesejahteraan karyawan dianggap sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan kesuksesan perusahaan. Menurut teori motivasi dan kesejahteraan kerja, ketika karyawan merasa terlindungi dari risiko finansial yang timbul akibat kejadian yang tidak terduga, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan dedikasi dan fokus, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan (Hasibuan, 2020). Oleh karena itu, jaminan sosial bukan hanya bertujuan memberikan rasa aman bagi karyawan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu (KCP) Lahewa, salah satu cabang Bank Sumut yang beroperasi di Kabupaten Nias Utara, menghadapi tantangan spesifik dalam pengelolaan SDM, terutama karena lokasinya yang relatif terpencil. Tantangan ini termasuk

keterbatasan akses terhadap fasilitas kesehatan dan pendidikan, serta kesulitan dalam melakukan sosialisasi program jaminan sosial secara komprehensif kepada karyawan. Data awal penelitian ini menunjukkan bahwa banyak karyawan PT. Bank Sumut KCP Lahewa masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai manfaat dan prosedur dari program jaminan sosial yang tersedia di perusahaan. Ketika diwawancarai mengenai manfaat asuransi kesehatan dan dana pensiun, banyak karyawan yang tidak dapat memberikan jawaban yang detail atau jelas. Kondisi ini menunjukkan adanya celah dalam sosialisasi dan edukasi terkait program jaminan sosial di perusahaan, yang berpotensi menghambat efektivitas program tersebut dalam memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, dalam perspektif pengembangan organisasi, penerapan jaminan sosial juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, serta memperkuat citra perusahaan di mata publik. Perusahaan yang memberikan jaminan sosial yang memadai kepada karyawan akan dianggap memiliki komitmen terhadap kesejahteraan tenaga kerjanya, yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan di pasar tenaga kerja (Santoso & Riyadi, 2019). Namun, implementasi program jaminan sosial sering kali tidak bebas dari kendala, seperti permasalahan biaya operasional, regulasi yang kompleks, serta proses administrasi yang membebani. Dengan demikian, perusahaan perlu merancang strategi yang efektif untuk memaksimalkan manfaat jaminan sosial, sekaligus mengatasi berbagai hambatan yang mungkin muncul dalam pelaksanaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan program jaminan sosial di PT. Bank Sumut KCP Lahewa dan menganalisis dampaknya terhadap kesejahteraan serta kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini ingin melihat apakah jaminan sosial yang diberikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang menghambat implementasi program ini. Dengan memahami penerapan dan dampak jaminan sosial di lingkungan kerja PT. Bank Sumut KCP Lahewa, diharapkan hasil

penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Tinjauan Literatur

Jaminan Sosial

Jaminan sosial merujuk pada sistem perlindungan sosial yang bertujuan melindungi individu dan keluarga dari risiko ekonomi akibat kehilangan pendapatan yang disebabkan oleh berbagai peristiwa, seperti sakit, kecelakaan, cacat, pengangguran, atau pensiun. Konsep ini berakar pada prinsip solidaritas sosial, di mana individu atau kelompok yang lebih mampu memberikan kontribusi untuk membantu mereka yang memerlukan perlindungan (Prawira Putra Haryawan & Suryani Hamzah, 2022). Pada tingkat perusahaan, jaminan sosial mencakup beberapa aspek, termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dana pensiun, dan tunjangan kesejahteraan lainnya. Implementasi jaminan sosial di perusahaan bertujuan memberikan perlindungan finansial bagi karyawan dan keluarganya dalam situasi tak terduga, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan fokus pada produktivitas. Pemahaman yang baik mengenai jaminan sosial penting bagi perusahaan agar dapat merancang program yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik tenaga kerjanya, sekaligus memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam menyediakan perlindungan sosial bagi karyawan (Jabbar, 2020).

Menurut Rambey *et al.* (2021), jaminan sosial mencakup beberapa aspek utama, antara lain Asuransi Kesehatan, Asuransi Jiwa, Dana Pensiun, dan Tunjangan Kesejahteraan Lainnya. Jenis-jenis jaminan sosial yang umumnya diberikan kepada karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut: Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, Jaminan Pengangguran, Asuransi Kesehatan Tambahan, dan Program Kesejahteraan Karyawan (Syakur, 2021). Keseluruhan program jaminan sosial ini berperan penting

dalam melindungi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dengan adanya jaminan sosial yang mencakup berbagai kebutuhan, pekerja merasa lebih aman dan terlindungi dalam menghadapi risiko kehidupan, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Peran Jaminan Sosial

Jaminan sosial memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berbagai program perlindungan yang ditawarkan jaminan sosial membantu pekerja menghadapi risiko kehidupan yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka dan keluarga. Menurut Saputra *et al.* (2020), tujuan jaminan sosial adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menyediakan pendapatan memadai ketika seseorang mengalami risiko keuangan, seperti kehilangan pekerjaan, sakit, kecelakaan, pensiun, atau kematian. Beberapa peran utama jaminan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, menurut Khofifah *et al.* (2023), meliputi Perlindungan Finansial, Kesehatan dan Keselamatan, Stabilitas Emosional dan Psikologis, Peningkatan Produktivitas, Loyalitas dan Retensi Karyawan, serta Peningkatan Hubungan Kerja. Keseluruhan fungsi jaminan sosial tersebut berperan krusial dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih sehat, produktif, dan loyal. Dengan memberikan perlindungan finansial, menjaga kesehatan dan keselamatan, serta meningkatkan stabilitas emosional dan psikologis, jaminan sosial memberikan manfaat signifikan bagi pekerja. Oleh karena itu, investasi dalam jaminan sosial bukan hanya menguntungkan bagi pekerja, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan dan masyarakat.

Hubungan Antara Jaminan Sosial dan Efektivitas Organisasi

Jaminan sosial juga berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui berbagai cara (Khofifah *et al.*, 2023). Pertama, jaminan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan; kedua, menurunkan tingkat absensi dan turnover; ketiga, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja; keempat, menarik serta mempertahankan

talenta terbaik; dan kelima, meningkatkan citra perusahaan. Meskipun manfaat jaminan sosial bagi efektivitas organisasi jelas, implementasinya tidak selalu mudah. Kamila & Rochmah (2023) menyebutkan beberapa tantangan yang kerap dihadapi dalam penerapan jaminan sosial, meliputi biaya operasional yang tinggi, kompleksitas regulasi dan kebijakan, serta manajemen administratif. Jaminan sosial memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas organisasi dengan meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Namun, agar efektif, penerapan jaminan sosial harus direncanakan dan dikelola dengan baik untuk mengatasi tantangan yang ada. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan jaminan sosial dalam strategi manajemen sumber daya manusia cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan mereka serta mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

Metodologi Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan sistematis fakta-fakta serta karakteristik populasi atau area penelitian secara akurat (Sugiyono, 2020). Metode deskriptif kualitatif dipilih karena mampu menangkap pemahaman mendalam mengenai fenomena tertentu dari perspektif subjek penelitian, dalam hal ini karyawan PT. Bank Sumut KCP Lahewa. Penelitian ini menitikberatkan pada pemahaman atas efektivitas program jaminan sosial serta faktor-faktor yang berperan dalam implementasinya di perusahaan. Fokus utamanya adalah untuk mengevaluasi bagaimana program tersebut berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memanfaatkan teknik wawancara mendalam sebagai alat utama pengumpulan data. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali pengalaman serta persepsi karyawan mengenai program jaminan sosial yang mereka terima. Wawancara dilakukan dengan sejumlah karyawan yang dipilih secara purposif, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan

dengan tujuan penelitian, sehingga dapat memberikan informasi yang kredibel mengenai efektivitas program jaminan sosial. Teknik ini disertai dengan observasi partisipatif untuk memahami bagaimana program jaminan sosial memengaruhi kesejahteraan dan performa kerja karyawan dalam situasi kerja sehari-hari. Melalui kombinasi wawancara dan observasi, peneliti berupaya mengidentifikasi berbagai hambatan yang mungkin muncul dalam implementasi program serta peluang untuk meningkatkan efektivitas program tersebut. Data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi kemudian dianalisis secara tematik, yaitu dengan mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian. Analisis tematik ini dilakukan secara berulang guna mengidentifikasi pola-pola dan tren yang signifikan dalam data yang telah terkumpul. Proses analisis mencakup tahap-tahap pemahaman awal terhadap data, pengkodean, penentuan tema utama, dan interpretasi data. Teknik analisis ini memberikan gambaran yang terstruktur mengenai efektivitas program jaminan sosial dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan serta kinerja karyawan, sekaligus mengungkap faktor-faktor yang mendukung atau menghambat keberhasilan program tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Efektivitas Program Jaminan Sosial

Penerapan program jaminan sosial di PT. Bank Sumut KCP Lahewa menunjukkan bahwa perusahaan berhasil memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan salah satu cara meningkatkan kualitas hidup pekerja, yang berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas karyawan (López, 2016). Menurut Jansen (2020), program jaminan sosial yang efektif tidak hanya memenuhi persyaratan regulasi pemerintah tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas karyawan memberikan respons positif terhadap program jaminan sosial yang diterapkan. Rasa aman dan terlindungi menjadi faktor utama

yang meningkatkan kepuasan kerja (Sari, 2019). Temuan ini sesuai dengan teori *Maslow* tentang kebutuhan dasar, di mana rasa aman adalah kebutuhan fundamental bagi individu (Maslow, 1943; dikutip oleh Kurniawan, 2021). Karyawan yang merasa terlindungi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dan memberikan kontribusi lebih baik kepada perusahaan.

Selain itu, keberadaan dua jenis jaminan kesehatan, yaitu *Mandiri Inbealth* dan *BPJS*, menunjukkan bahwa PT. Bank Sumut KCP Lahewa telah mengambil langkah strategis dalam memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan. Menurut Ranjbar (2018), akses terhadap layanan kesehatan yang memadai berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas kerja. Dalam hal ini, karyawan merasa terbantu dengan adanya pilihan jaminan kesehatan, sehingga mereka dapat memilih layanan yang paling sesuai dengan kebutuhan pribadi. Teori komunikasi organisasi menunjukkan bahwa komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif (Grunig & Hunt, 2016). Karyawan di PT. Bank Sumut KCP Lahewa merasa bahwa panduan yang jelas dan komunikasi yang baik membuat mereka lebih percaya diri dalam mengajukan klaim. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hasanah (2021) yang menemukan bahwa kejelasan prosedur klaim dapat mengurangi rasa cemas dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Meskipun prosedur klaim umumnya dinilai positif, beberapa karyawan berharap proses verifikasi bisa lebih disederhanakan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus mengevaluasi dan mengoptimalkan proses administrasi untuk meningkatkan efisiensi dan kemudahan akses (Putri, 2022). Penggunaan teknologi dalam pengajuan klaim, seperti aplikasi digital, dinilai sebagai solusi efektif untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi (Sutanto, 2021).

Selain itu, kesesuaian program jaminan sosial dengan kebutuhan karyawan menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa program jaminan sosial yang responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat meningkatkan

kepuasan dan loyalitas mereka (Adams & Kuhlmann, 2017). Beberapa karyawan menyampaikan harapan akan adanya jaminan yang lebih beragam, seperti jaminan pendidikan bagi anak, yang mengindikasikan bahwa meskipun program yang ada sudah baik, masih ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut.

Dampak Pemberian Jaminan Sosial

Dampak pemberian jaminan sosial kepada karyawan di PT. Bank Sumut KCP Lahewa menunjukkan hasil signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja. Program yang mencakup asuransi kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja terbukti menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Menurut penelitian Sari dan Hadi (2018), jaminan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada kinerja organisasi. Hasil wawancara diketahui bahwa mayoritas karyawan merasa lebih tenang dan fokus dalam menjalankan tugas, karena adanya perlindungan finansial dari risiko kesehatan dan kecelakaan kerja. Temuan ini sesuai dengan teori *Social Exchange*, yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa diperhatikan dan dilindungi oleh perusahaan, mereka cenderung memberikan kinerja lebih baik sebagai bentuk balas jasa (Blau, 1964; dikutip oleh Kurniawan, 2021).

Lebih jauh, penerapan program jaminan sosial berperan dalam meningkatkan kesehatan mental karyawan. Menurut Rahman (2020), akses terhadap layanan kesehatan yang baik melalui program jaminan sosial dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan di PT. Bank Sumut KCP Lahewa melaporkan bahwa mereka merasa lebih bahagia dan termotivasi untuk berkontribusi lebih besar pada perusahaan, sejalan dengan temuan penelitian Hasanah (2021) yang menunjukkan hubungan positif antara kesejahteraan mental dan produktivitas kerja.

Meskipun dampak positif dari program jaminan sosial jelas, beberapa karyawan menyampaikan tantangan terkait proses klaim. Proses klaim yang terkadang rumit dapat menurunkan efektivitas program. Teori kepuasan pelanggan

menyatakan bahwa pengalaman negatif dalam mengakses layanan dapat memengaruhi persepsi keseluruhan tentang manfaat yang diberikan (Oliver, 2014). Karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengajukan klaim cenderung merasa frustrasi dan kurang puas, meskipun mereka menerima manfaat dari jaminan sosial.

Keinginan untuk penyederhanaan proses klaim mencerminkan pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Penelitian oleh Firdaus dan Ahmad (2019) menunjukkan bahwa komunikasi yang transparan terkait prosedur klaim dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan karyawan terhadap program jaminan sosial. Di PT. Bank Sumut KCP Lahewa, meskipun informasi terkait jaminan sosial telah disampaikan, beberapa karyawan merasa bahwa penjelasan lebih rinci dan panduan tertulis akan sangat membantu mereka dalam mengakses layanan yang tersedia.

Implementasi teknologi digital juga dianggap sebagai solusi potensial. Penelitian oleh Sutanto (2021) menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi untuk pengajuan klaim dapat mempercepat proses dan meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi, PT. Bank Sumut KCP Lahewa dapat menciptakan sistem yang lebih efisien dan mudah diakses, sehingga karyawan dapat mengakses manfaat jaminan sosial secara lebih optimal.

Pembahasan

Hasil penelitian diketahui bahwa program jaminan sosial yang diterapkan di PT. Bank Sumut KCP Lahewa efektif dalam memberikan perlindungan kepada karyawan, yang terlihat dari peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Ikhsan, Muliana, & Wahab (2021) menjelaskan bahwa sistem jaminan sosial di Indonesia dirancang untuk menjamin hak dasar setiap pekerja, termasuk perlindungan kesehatan. Program *Mandiri Inbealth* dan *BPJS* di perusahaan ini mendukung hal tersebut dengan memberikan perlindungan kesehatan signifikan bagi karyawan, yang berkontribusi dalam menciptakan rasa aman dan stabilitas di tempat kerja.

Efektivitas program jaminan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan juga selaras dengan teori kepuasan kerja dan loyalitas oleh Nelson (2020), yang menyatakan bahwa program perlindungan sosial yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang berimplikasi positif pada kinerja organisasi. Mayoritas karyawan di PT. Bank Sumut KCP Lahewa melaporkan perasaan aman dan terlindungi, yang menunjukkan bahwa jaminan sosial berdampak pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan.

Transparansi dan kejelasan dalam prosedur klaim menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan karyawan terhadap program jaminan sosial. Firdaus & Ahmad (2019) menjelaskan bahwa komunikasi efektif di sektor perbankan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang kemudian mendukung efektivitas organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, hasil wawancara memperlihatkan bahwa karyawan merasa lebih percaya diri dalam mengajukan klaim ketika ada panduan yang jelas dan komunikasi yang terbuka dengan manajemen. Penelitian oleh Hasanah (2021) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa transparansi dalam prosedur meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan mengurangi kecemasan dalam proses klaim.

Selain itu, kebutuhan akan program jaminan sosial yang lebih bervariasi muncul dari keinginan karyawan untuk mendapatkan jaminan tambahan, seperti jaminan pendidikan bagi anak. Menurut Khofifah, Bakhri, & Wahyudi (2023), program jaminan sosial yang selaras dengan kebutuhan spesifik pekerja dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi kepuasan dan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan program jaminan sosial agar lebih responsif terhadap kebutuhan tenaga kerjanya. Sutanto (2021) menyatakan bahwa transformasi digital dalam prosedur klaim asuransi kesehatan mampu mempercepat pelayanan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Implementasi aplikasi digital untuk pengajuan klaim di PT. Bank Sumut KCP Lahewa akan membantu menyederhanakan proses, meningkatkan

transparansi, dan memudahkan karyawan mengakses manfaat jaminan sosial. Langkah ini dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan efektivitas program jaminan sosial di perusahaan. Hasil penelitian mendukung pandangan bahwa jaminan sosial bukan hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas mereka pada perusahaan (BPJS, 2020). Febri & Arhab (2022) menekankan bahwa efektivitas jaminan sosial sangat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan dalam memfasilitasi klaim serta variasi manfaat yang diberikan. Karena itu, PT. Bank Sumut KCP Lahewa perlu terus mengevaluasi dan mengembangkan program jaminan sosial agar sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan mengoptimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program jaminan sosial yang diterapkan di PT. Bank Sumut KCP Lahewa, Kabupaten Nias Utara, berjalan dengan baik. Perusahaan telah menyediakan dua jenis jaminan kesehatan, yaitu melalui *Mandiri Inbealth* dan *BPJS*, yang memberikan akses kesehatan memadai bagi karyawan. Prosedur pengajuan klaim juga dianggap relatif mudah, dengan informasi yang jelas dan dukungan manajemen yang baik. Karyawan merasa bahwa perusahaan menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan mereka melalui penerapan program ini. Pemberian jaminan sosial memberikan dampak positif yang signifikan bagi pegawai. Program ini tidak hanya meningkatkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja mereka. Dengan adanya perlindungan kesehatan, karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik tanpa terbebani oleh kekhawatiran terkait biaya pengobatan. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Disarankan agar PT. Bank Sumut KCP Lahewa, Kabupaten Nias Utara, meningkatkan

sosialisasi mengenai program jaminan sosial yang ada. Karyawan sebaiknya diberikan informasi yang lebih mendetail dan rutin mengenai manfaat, prosedur, dan perubahan terkait jaminan sosial agar mereka lebih memahami hak dan kewajiban mereka.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Area, Universitas Medan. (2021). Pengertian sumber daya manusia dan peranannya pada organisasi. *Manajemen.Uma.Ac.Id*.
- Ramadhan, A. M. (2023). Pengertian dan macam macam kerangka berpikir penelitian. *Ebizmark Blog*.
- Atila, A. (2021). Pengertian sumber daya manusia dan manajemen SDM. *Jojonomic*.
- BPJS. (2020). Sejarah perjalanan jaminan sosial di Indonesia. *BPJS*.
- Firdaus, A., & Ahmad, R. (2019). Communication and employee satisfaction in the banking sector: A case study. *Journal of Business Communication*, 56(2), 243-260.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*, 21(1). <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Febri, N. P., & Arhab, M. A. (2022). Masalah penetapan manfaat jaminan hari tua (JHT) setelah terbitnya peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.263>
- Felany, A. D. (2021). Peran pemerintah dalam penyelenggaraan kesehatan dan jaminan sosial negara demokrasi. *Institut Ilmu*

Kesehatan Strada Indonesia, 01(1).

- Hanggraeni, D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Harahap, N. (2020). *Buku metodologi penelitian kualitatif Dr. Nursapia Harahap, M.Hum.* Wal ashri Publishing.
- Ikhsan, M., Muliana, H., & Wahab, S. (2021). Penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional oleh badan penyelenggara jaminan sosial. *Sol Justicia*, 4(2). <https://doi.org/10.54816/sj.v4i2.457>
- Jabbar, L. D. A. A. A. (2020). Pertanggung jawaban BPJS kesehatan terhadap pelayanan asuransi kesehatan masyarakat. *Jurist-Diction*, 3(2). <https://doi.org/10.20473/jd.v3i2.18194>
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi profesional: Kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5).
- Gulo, E. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Lase, H. (2024). Peran program insentif non-finansial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di Bank BNI Gunungsitoli. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1431-1436. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3163>
- Hasanah, U. (2021). The role of effective communication in enhancing employee satisfaction in the banking sector. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 245-258.
- Kamila, A. R. P. El, & Rochmah, T. N. (2023). Hubungan tingkat pendapatan dengan kepatuhan peserta mandiri jaminan kesehatan nasional dalam membayar iuran: Literature review. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah Stikes Kendal*, 13(4). <https://doi.org/10.32583/pskm.v13i4.1148>
- Khofifah, N., Bakhri, S., & Wahyudi, I. (2023). Peran jaminan sosial ketenagakerjaan dalam kesejahteraan pekerja di masa mendatang pada program BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9(3).
- Koyan, I. W. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.
- Kurniawan, D. (2021). Understanding Maslow's hierarchy of needs in the workplace. *Journal of Business Management*, 10(1), 34-45.
- Moleong, L. J. (2022a). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.
- Moleong, L. J. (2022b). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.
- Mahardhani, A. J., et al. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif penulis*. Pradina Pustaka.
- Mendrofa, H. K. K., et al. (2024). Analisis strategi suksesi pimpinan yang efektif di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gunungsitoli. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 7(2), 1364-1371.
- Nani, F. L., et al. (2021). Efektivitas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Sumba Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(1). <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i1.1738>
- Nelson. (2020). Pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja jaminan sosial Bandar Lampung. *Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5.
- Oliver, R. L. (2014). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. *Journal of Marketing Research*, 17(4), 460-479.
- Haryawan, B. P. P., & Hamzah, A. S. (2022). Perlindungan hukum dan jaminan sosial bagi pekerja migran di Indonesia menurut hukum positif Indonesia. *Private Law*, 2(2). <https://doi.org/10.29303/prlw.v2i2.1174>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kualitatif*. Rake Sarasin.

- Puspitasari, K., & Wiwin, H. (2021). Tim virtual: Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*.
- Rahmah, D. D. N., *et al.* (2023). Efektivitas tabel prioritas dalam meningkatkan manajemen waktu berorganisasi. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(3). <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i3.14829>
- Rahman, M. (2020). The impact of health insurance on employee wellbeing: A study of employee perceptions. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 56-75.
- Rambey, H., *et al.* (2021). Perbedaan tingkat kepuasan pasien umum dan pasien dengan badan penyelenggara jaminan sosial. *Jurnal Kesmas dan Gizi (JKG)*, 3(2). <https://doi.org/10.35451/jkg.v3i2.692>
- Riasari, R. H. (2022). Penerapan prinsip kesetaraan dalam pemberian hak bagi peserta BPJS kesehatan berdasarkan peraturan presiden nomor 82 tahun 2018 tentang jaminan kesehatan. *Jurnal Supremasi*. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v12i2.1868>
- Sari, R., & Hadi, S. (2018). The influence of social security on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 7(4), 1-9.
- Sambuardi, R. (2021). Efektivitas kerja dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Karimun Marine Shipyard Karimun. *Jurnal Kemunting*, 2(2).
- Saputra, A. G., *et al.* (2020). Pelaksanaan kesejahteraan karyawan sebagai wujud corporate social responsibility melalui program BPJS ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(3). <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>
- Setyawasih, R., *et al.* (2023). *Pengertian manajemen sumber daya manusia*. Human Capital Management.
- Supriyadi. (2023). *Pengembangan instrumen penelitian dan evaluasi: Konsep, teknik penyusunan, uji validitas dan reliabilitas*.
- Sutanto, M. (2021). Digital transformation in health insurance: Enhancing the claim process. *Journal of Digital Marketing*, 5.