

## Pelaksanaan Klaim Gaji, THR, dan BPJS Beauty Advisor pada PT Vitapharm

Muhammad Qowiyyudin<sup>1</sup>, Jojok Dwiridotjahjono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

21042010100@student.upnjatim.ac.id<sup>1</sup>, dwiridotjahjono\_jojok@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*Salary is one of the important aspects in the sustainability of an industry so that workers get a fair return for their hard work. In addition, THR and BPJS are supporting aspects where the government, which acts as a regulator, provides non-wage guarantees for workers so that they can feel prosperous. Companies are obliged to implement the provisions that have been regulated by the government to create a conducive and mutually beneficial work environment. This can also show that the company provides employee service programs that can form a sense of enthusiasm, a sense of security, and a sense of being valued, so that there is a desire for mutual respect between the two parties. Therefore, this article will discuss the implementation of claims for salaries, THR, and BPJS in companies. The article employs a participatory method by systematically collecting and analyzing data.*

**Keywords :** Salary, THR, BPJS.

### ABSTRAK

Gaji merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan sebuah Industri agar para pekerja mendapat imbal balik yang setimpal dari hasil keringat mereka. Selain itu THR dan BPJS menjadi aspek penunjang dimana pemerintah yang berperan sebagai regulator memberi jaminan non upah terhadap para pekerja agar mereka dapat merasa sejahtera. Perusahaan berkewajiban melaksanakan ketentuan yang sudah diatur oleh pemerintah agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan saling menguntungkan. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa perusahaan memberi program pelayanan terhadap karyawan yang dapat membentuk rasa semangat, rasa aman, serta rasa telah dihargai sehingga timbul keinginan untuk saling menghargai antara kedua belah pihak Untuk itu, dalam artikel ini akan membahas mengenai pelaksanaan klaim gaji, THR, dan BPJS di perusahaan. Artikel ini menggunakan metode partisipatif dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis.

**Kata kunci :** Gaji, THR, BPJS.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang dari manajemen yang secara khusus mempelajari peran dan hubungan manusia di dalam suatu organisasi. Fokusnya adalah mengatur tenaga kerja di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal. Cara yang dilakukan yaitu dengan mengevaluasi dan memberikan imbalan yang sesuai kepada setiap anggota organisasi berdasarkan kinerja mereka.

Dalam era bisnis yang berkembang pesat saat ini, peran manusia sangat krusial, baik secara individu maupun dalam kelompok. Manusia menjadi fokus utama yang telah ditentukan perusahaan sebagai tujuan. Hampir setiap perusahaan akan memprioritaskan

karyawan dengan memperhatikan baik kesejahteraan maupun kebutuhan mereka, termasuk aspek seperti kompensasi gaji, insentif, dan penghargaan atas pencapaian mereka. Karena peran manusia dalam organisasi sangat krusial, kerjasama yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah penting.

Kompensasi adalah suatu penghargaan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan kepada seorang pegawai dalam bentuk finansial dan non finansial sebagai imbalan yang pantas atas kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya kompensasi ini memiliki tujuan agar karyawan dapat terdorong untuk tetap semangat dalam memberikan kontribusi mereka bagi kemajuan perusahaan dan komitmen mereka dapat terjaga bahkan meningkat. "Kemitraan antara karyawan dan bisnis di mana kompensasi diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap bisnis", kata Silaswara et al, 2021). Pemberian reward ini sangat penting bagi semua perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Imbalan finansial mencakup gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi, sedangkan imbalan non finansial mencakup pelatihan, pendelegasian tanggung jawab dan wewenang, imbalan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk menerima imbalan terkait kinerja, perusahaan memerlukan karyawan yang berpotensi dan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan giat dan semangat tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas perusahaan, diperlukan faktor motivasi. Salah satu cara adalah dengan memberikan perhatian yang tepat terhadap gaji sesuai harapan karyawan. Jika gaji diabaikan, ini dapat menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan seperti penurunan motivasi karyawan, potensi mogok kerja, atau bahkan upaya untuk mencari kesempatan di perusahaan lain yang menawarkan kesejahteraan lebih baik. Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kompleks yang dipengaruhi oleh faktor internal dari individu karyawan, seperti motivasi, kompensasi, dan faktor lainnya, serta strategi yang diadopsi oleh perusahaan.

Jumlah gaji yang tergolong rendah, dapat berdampak terhadap upaya peningkatan produktivitas karyawan dan jika tingkat produktivitas karyawan menjadi rendah, perusahaan pun akan kesulitan dalam menaikkan gaji karyawan. Besarnya gaji yang didapat oleh karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan kesejahteraan mereka yang pada gilirannya mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja. Besarnya gaji tergantung pada posisi jabatan karyawan dalam perusahaan, karena gaji berperan sebagai motivasi karyawan untuk meningkatkan bakat dan kemampuan mereka. Besaran gaji yang tergolong cukup dan cocok untuk mereka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih memuaskan, sedangkan gaji yang kurang memadai dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020), apabila gaji yang didapat sesuai, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, sedangkan saat gaji yang didapat tidak sesuai (sesuai rata-rata), dapat membuat buruk kinerja karyawan.

Di sisi lain, terdapat faktor eksternal seperti lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pentingnya kinerja karyawan agar berjalan secara ideal, merupakan tujuan dari setiap perusahaan dan lembaga yang mempekerjakan mereka, karena kinerja ini berpotensi untuk meningkatkan hasil

keseluruhan perusahaan. Perusahaan juga menerapkan kebijakan agar produktivitas kerja, dengan cara memberikan insentif atau upah diluar gaji pokok yang memiliki dampak besar terhadap motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Menurut (Oktaria & Alexandro, 2020) insentif diberikan kepada karyawan agar kesenangan para karyawan dapat meningkat sehingga bisa menjadi salah satu strategi yang digunakan pengusaha agar kegiatan bisnis berjalan lebih maksimal dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Selain upah dan insentif, karyawan dapat menerima penghasilan diluar upah utama (non-upah) yang dikenal sebagai Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR keagamaan). Tunjangan didefinisikan oleh (Samsudin, 2021) "pemberian upah atau gaji yang berbeda, diberikan karena adanya prestasi kerja dan bukan karena evaluasi jabatan." Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, THR merupakan tanggung jawab yang harus diberikan baik dari pemerintah dan pengusaha, untuk memenuhi kebutuhan yang timbul saat merayakan Hari Raya Keagamaan. Beberapa Indikator dari THR meliputi keadilan, ketepatan, dan pengendalian biaya agar seimbang.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu merancang bentuk penggajian serta insentif agar adil dan sesuai, yang mencerminkan pembayaran gaji serta insentif dalam bentuk wajar bagi semua jenis pekerjaan di dalamnya. Cara dan bentuk penggajian ini merupakan tugas yang kompleks; perusahaan harus mematuhi regulasi yang berlaku serta mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi besaran gaji dan insentif. Hal ini bertujuan untuk memberikan kompensasi yang adil dan memadai kepada karyawan mereka.

## TINJAUAN LITERATUR

### Gaji

Gaji biasanya digunakan bagi jenis pekerjaan dengan sifat yang tetap dan mengikat, seperti karyawan tetap dan Pegawai Negri Sipil. Secara konseptual, gaji dengan upah punya esensi sama, dimana keduanya merupakan balas jasa atas pencapaian seseorang. Menurut Indriani, (2021) mendefinisikan bahwa imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, dapat diberikan gaji yang merupakan upah kepada karyawan perusahaan. Pemberian gaji ini dapat dilakukan dengan total jumlah dan jangka waktu sesuai dengan kontrak yang sudah disepakati bersama. Menurut (Kurniawati, 2020) menjelaskan beberapa indikator gaji meliputi: a) Kelayakan, dimana gaji yang diterima karyawan sesuai rata-rata(harapan karyawan). b) Motivasi kerja, gambaran dimana saat karyawan menerima gaji dan diharapkan karyawan dapat lebih semangat serta kinerjanya meningkat.. c) Kepuasan kerja, didasarkan pada kemampuan pada setiap karyawan yang menggambarkan bagaimana perasaan karyawan setelah memperoleh gaji.

### Insentif

Menurut (Lampa et al., 2021) Setiap organisasi bisnis agar memberikan sejumlah insentif untuk mempertahankan karyawan, pertumbuhan, dan produktivitas karyawan tetap terjaga untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Penghargaan dan motivasi karyawan perlu diberikan oleh perusahaan melalui insentif yang selaras dengan kinerja karyawan agar peningkatan produktivitas kerja dapat terus meningkat sesuai dengan

tujuan. Dengan adanya hal ini membuat terciptanya interaksi yang seimbang dan sehat antara kematangan pekerja dan bakat serta produksi. Insentif digunakan sebagai dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal di luar gaji pokok mereka. Ini mencakup berbagai bentuk penghargaan karyawan yang melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Sistem insentif mencakup berbagai rencana pembayaran yang terhubung dengan pencapaian kinerja atau profitabilitas perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Insentif dianggap sebagai instrumen yang mendukung prinsip keadilan dalam kompensasi karyawan, dan dapat berupa bonus finansial, komisi, atau berbagai macam manfaat lainnya seperti perjalanan internasional, rumah, atau mobil.

## Tunjangan

Simamora (2020) menyatakan bahwa "tunjangan adalah sebuah penghargaan yang berbentuk uang dan diberikan untuk karyawan telah bekerja melampaui atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan", Di dalam organisasi, setiap karyawan didasari dengan kegiatan tertentu, mereka memiliki tujuan dan maksud berbeda-beda. Tidak semua orang puas dengan keadaan yang mereka alami sehingga menyebabkan perbedaan. Pemimpin harus mempertimbangkan pembayaran tambahan pegawai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

## METODE PENELITIAN

Di dalam artikel ini, metode yang digunakan yaitu partisipatif untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis informasi dengan kaitan gaji dan insentif karyawan. Pendekatan studi literatur dipilih dengan tujuan agar peneliti memungkinkan untuk mengeksplorasi bermacam-macam sumber informasi yang relevan dari literatur yang mencakup topik yang sedang diteliti. Sumber data yang digunakan mencakup jurnal, riset, buku, dokumen-dokumen lain dan artikel dengan relevansi gaji dan insentif karyawan. Data akan diperoleh melalui pencarian daring menggunakan basis data akademis, platform jurnal ilmiah, serta sumber informasi terpercaya lainnya.

Cara pengumpulan data dengan melakukan pencarian sistematis dan selektif terhadap literatur yang relevan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data melibatkan identifikasi kata kunci yang sesuai, pencarian online, seleksi sumber informasi yang tepat, serta penelaahan dokumen yang ditemukan. Analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi pola-pola, temuan-temuan, dan tren-tren yang terungkap dari literatur yang telah dikumpulkan. Data yang relevan akan disintesis dengan sistematis agar pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian dapat terjawab dan mendukung pembentukan argumen yang solid. Melalui pendekatan studi literatur, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang topik gaji dan insentif bagi karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan pelaksanaan klaim gaji, THR, dan BPJS, menggunakan microsoft office khususnya microsoft excel karena merupakan alat yang ampuh untuk berbagai tugas, termasuk menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan. Kemampuannya untuk mengolah data, membuat rumus, dan menghasilkan visualisasi data menjadikannya alat yang ideal untuk berbagai bidang. Memasukkan data secara manual, menyalin dan menempel dari sumber

lain, atau mengimpor dari file eksternal. Identifikasi dan hapus data yang hilang, outlier, atau duplikat untuk meningkatkan kualitas data. Mengurutkan data berdasarkan kolom tertentu atau filter untuk menemukan informasi. Menggunakan rumus dan fungsi Excel untuk menghitung nilai, statistik ringkasan, dan tren data.

Selain efisiensi operasional, penggunaan perangkat lunak semacam itu juga meningkatkan kolaborasi tim dan keberlanjutan. Dengan kemampuan berbagi file dan akses bersama, tim dapat bekerja secara bersama-sama pada satu set data tanpa harus berkompromi pada keakuratan atau kekonsistenan. Ini juga memfasilitasi revisi yang cepat dan kolaborasi real-time, memungkinkan pengguna untuk melacak perubahan, memberikan umpan balik, dan memperbaiki kesalahan dengan mudah. Secara keseluruhan, penggunaan perangkat lunak seperti spreadsheet dan Excel membawa efisiensi, ketepatan, dan kolaborasi yang diperlukan untuk mengelola perhitungan produk dan revisi dengan efektif dalam lingkungan bisnis modern.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan gaji, THR, dan BPJS terhadap Beauty Advisor merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pemenuhan hak karyawan. Gaji merupakan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan, THR merupakan bonus tahunan, dan BPJS merupakan jaminan sosial yang menunjang kesejahteraan karyawan. Proses ini melibatkan beberapa komponen penting, seperti perhitungan gaji, penetapan THR, dan pendaftaran BPJS. Perhitungan gaji harus dilakukan sesuai dengan peraturan perburuhan dan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti masa kerja, jabatan, dan kinerja karyawan. Penetapan THR perlu mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan dan peraturan yang berlaku. Pendaftaran BPJS harus dilakukan dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Keberhasilan pelaksanaan proses ini bergantung pada sinergi dan koordinasi antar departemen terkait, seperti HRD, keuangan, dan administrasi. Ketepatan dan kelancaran proses ini berdampak positif pada motivasi dan loyalitas karyawan, serta citra positif bagi Beauty Advisor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, F. (2022). Mekanisme Prinsip Syariah Pada Produk Bank Syariah. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 192-205.
- Rohmawati, I. (2021). Pengaruh Upah, Insentif dan THR Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita Pada Industri Sarang Burung Walet Di Desa Tunggungjagir Mantup Lamongan. *JEKMA*, 2(3).
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Muzakki, A. G., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Zafin Trophy Dan Sport Nganjuk. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(10), 1-10.

# **As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal**

Volume 3 Nomor 3 (2024) 1593 – 1598 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i3.320

Della Cahyani, R., Rejeki, Y. S., Sousia, K. A., Larasati, S. A., Rahayu, A. P., & Saridawati, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(2), 01-09.