

DESAIN STRUKTUR GAJI, KEPESERTAAN BPJS TENAGA KERJA, JEMAAT SURYA KASIH PONDOK KOPI JAKARTA TIMUR

Anton PW Nomleni¹, Leo Alexander Tambunan², Yortan Kusa³,

Fadia Ayu Ningrum⁴, Morris Sidauruk⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Matana

email: anton.nomleni@matanauniversity.ac.id

Abstract: The secretariat office has employees including the head of the office, cashier, security guard and boarding house, and the management of this office is under the supervision of the Chair of the 5 Daily Management of the Congregation Council (PHMJ). GPIB office employees of the Surya Kasih Congregation receive salaries provided by the Surya Kasih Congregation for employees with local status and by the synod if the status is as a synod employee. So far, salaries have been given in the form of a single unit without a salary structure that is in accordance with church regulations, where there are elements of allowances and determination of their amounts. Then every employee has been registered to participate in BPJS labor, but it is limited to "work accident insurance (JKK)" and "death guarantee (JKM)" while those that have not been followed are "pension guarantee (JP)" and "old age guarantee (JHT)". Apart from that, to be able to provide a salary value and benefits, it must be based on an objective and structured work performance assessment, then involve employees, their leaders and then a provision will be made as a permanent employee. Based on this, it has been registered to take part in "pension guarantee (JP)" and "old age guarantee (JHT)". Then previously there was no instrument for assessing employee performance objectively, so a form of performance assessment with several indicators was also prepared.

Keywords: Salary Structure Design, BPJS Employment and Performance Appraisal

Abstrak: Kantor sekretariat memiliki karyawan antara lain, kepala kantor, kasir, satpam dan koster, dan pengelolaan kantor ini bawah pengawasan Ketua 5 Pengurus Harian Majelis Jemaat (PHMJ). Karyawan kantor GPIB Jemaat Surya Kasih memperoleh gaji yang disediakan oleh Jemaat Surya Kasih untuk karyawan dengan status lokal dan oleh sinode jika status sebagai karyawan sinode. Pemberian gaji selama ini dalam bentuk satu kesatuan tanpa adanya struktur gaji yang sesuai dengan tata gereja, dimana ada unsur tunjangan-tunjangan dan penetapan besarnya. Kemudian setiap karyawan telah didaftarkan untuk mengikuti peserta BPJS tenaga kerja, namun terbatas untuk "jaminan kecelakaan kerja (JKK)" dan "jaminan kematian (JKM)" sedangkan yang belum diikuti adalah "jaminan pensiun (JP)" dan "jaminan hari tua (JHT)". Selain itu, untuk dapat memberikan suatu nilai penggajian dan tunjangan harus didasarkan atas penilaian kinerja kerja yang obyektif serta terstruktur, kemudian melibatkan karyawan, pimpinannya dan kemudian akan dibuatkan suatu ketentuan sebagai karyawan tetap. Berdasarkan ini maka telah didaftarkan untuk mengikuti "jaminan pensiun (JP)" dan "jaminan hari tua (JHT)". Kemudian sebelumnya tidak ada instrumen dalam penilaian kinerja karyawan secara obyektif, sehingga juga disusun suatu bentuk penilaian kinerja dengan beberapa indikatornya.

Kata Kunci: desain struktur gaji; bpjs ketenagakerjaan; penilaian kinerja

PENDAHULUAN

GPIB Jemaat Surya Kasih – Pondok Kopi Jakarta Timur- DKI Jakarta, merupakan bagian integral dari Sinode GPIB yang berlokasi di Jl Medan Merdeka Timur dan secara menyeluruh merupakan bagian dari kurang lebih 300 gereja dan 200 Pos Pelkes yang tersebar di seluruh Indonesia. Setiap gereja dibawah Sinode GPIB wajib menjalankan semua peraturan dan tata gereja serta pengelolaan jemaat setempat. Sinode GPIB mengelola para pendeta, karyawan sinode dan juga para pelayan (presbiter). Pelayanan (presbiter) setempat ditetapkan berdasarkan aturan dan tata gereja dengan mekanisme pemilihan yang ketat dan teratur serta di laksanakan secara transparan dan akuntabel. Setiap jemaat memiliki kantor sekretariat dan karyawan dimana karyawan ada yang berstatus karyawan sinode dan ada karyawan yang bersifat lokal (setempat).

Kantor sekretariat dengan karyawan yang ada melaksanakan pekerjaan harian gereja, yang meliputi kebersihan gereja, keamanan, administrasi keuangan, warta jemaat, administrasi surat – menyurat dan pekerjaan lainnya dalam mendukung semua kegiatan Pendeta dan Pengurus Harian Majelis Jemaat (PHMJ). Saat ini karyawan kantor GPIB Jemaat Surya Kasih melayani PHMJ dan kurang lebih 300 Keluarga sebagai jemaat tetap.

Setiap orang yang telah menjadi karyawan menyerahkan tenaga dan kemampuan serta keterampilannya kepada organisasi/perusahaan dengan harapan akan mendapatkan imbalan berupa kompensasi yakni, gaji, tunjangan dan insentif yang baik dan layak. Dengan peneediaan dan pemberian insentif yang layak, maka diharapkan dapat memberikan motivasi yang positif bagi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kinerja atau prestasi

kerjanya, sebaliknya gaji dan tunjangan serta insentif lainnya tidak memenuhi atau kurang memenuhi harapan, maka akan mengakibatkan penurunan motivasi kerja yang tentu akan berimbas pada prestasi dan kinerja kerja karyawan. Untuk itu, perlu diketahui dengan tepat apa itu gaji dan sistem penggajian sehingga dapat di susun suatu struktur gaji yang dapat dianggap oleh karyawan maupun pemberi kerja sebagai sesuatu yang obyektif dan rasa keadilan.

Kantor sekretariat memiliki kepala kantor, kasir, satpam dan koster, dan pengelolaan kantor ini bawah pengawasan Ketua 5 Pengurus Harian Majelis Jemaat (PHMJ). Karyawan kantor GPIB Jemaat Surya Kasih memperoleh gaji yang disediakan oleh Jemaat Surya Kasih untuk karyawan dengan status lokal dan oleh sinode jika status sebagai karyawan sinode. Pemberian gaji selama ini dalam bentuk satu kesatuan tanpa adanya struktur gaji yang sesuai dengan tata gereja, dimana ada unsur tunjangan dan penetapan besarannya. Belum adanya struktur gaji yang memisahkan antara gaji pokok dan tunjangan, sehingga setiap karyawan menerima gaji dalam suatu jumlah yang utuh dan bulat. Kemudian setiap karyawan telah didaftarkan sebagai peserta BPJS tenaga kerja, namun terbatas untuk “jaminan kecelakaan kerja (JKK)” dan “jaminan kematian (JKM)” sedangkan yang belum diikuti adalah “jaminan pensiun (JP)” dan “jaminan hari tua (JHT)”. Selain itu, untuk dapat memberikan suatu nilai penggajian dan tunjangan harus didasarkan atas penilaian kinerja kerja yang obyektif serta terstruktur, kemudian melibatkan karyawan, pimpinnannya dan kemudian akan dibuatkan suatu ketentuan sebagai karyawan tetap. Belum mengikuti semua produk BPJS tenaga kerja secara

menyeluruh, hanya mengikuti Jaminan “Kecelakaan Kerja (JKK)” dan “Jaminan Kematian (JKM)”. Belum adanya daftar penilaian kinerja kerja dengan indikator-indikatornya.

Solusi dari masalah yang akan diselesaikan Mempelajari dan mendesain struktur gaji yang sesuai dengan pedoman dan tata gereja sinode GPIB serta kajian dari berbagai sumber, kemudian menentukan jumlah yang tepat dari setiap sub struktur penggajian, sehingga dapat terbentuk draft struktur gaji. Tujuan dari hasil pengabdian mempelajari dan menentukan produk BPJS tenaga kerja yang lainnya yang akan diikuti serta syaratnya, yaitu “Jaminan Pensiun (JP)” dan “Jaminan Hari Tua (JHT)” serta mekanisme pendaftaran dan besarnya. Mendesain form penilaian kinerja kerja karyawan yang berisi unsur-unsur yang akan dinilai.

METODE

Lokasi PKM adalah Gereja Kristen Protestan di Indonesia bagian Barat (GPIB) Jemaat Surya Kasih, Pondiok Kopi Jakarta Timur. Tahapan atau langkah-langkah dalam memberi solusi guna mengatasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

Menyiapkan instrument berupa “kuisisioner” untuk mengetahui keberadaan karyawan dalam menyikapi pendapatan yang ada, belum di ikut sertakan dalam BPJS tenaga kerja dan penilaian kinerja. Menyiapkan data-data pendukung dan melakukan analisis serta perhitungan yang seksama tentang gaji dan struktur gaji serta ke pesertaan BPJS yang belum lengkap serta unsur-unsur penilaian kinerja kerja karyawan. Metode pendekatan adalah melakukan dan membuat draft desain struktur gaji yang

terpadu dengan BPJS tenaga kerja dan penilaian kinerja kerja Melakukan evaluasi kepada karyawan tentang ketiga aspek yang telah didesain dan disosialisasi.

PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan PKM di GPIB Jemaat Surya Kasih Pondok Kopi, dilakukan beberapa kali terutama dalam pengkajain tentang struktur gaji, BPJS Tenaga Kerja dan penilaian kinerja karyawan. Untuk itu hasil pelaksanaan PKM terdiri dari beberapa antara lain: Desain Struktur Gaji Strukur gaji yang pernah diterapkan oleh GPIB Jemaat Surya Kasih, kepada karyawannya bersifat total dan tidak terdapat rincian yang jelas tenag komponen dari gaji dan tunjangan yang diperoleh. Keadaan ini telah berlangsung lama dan belum mengalami perubahan. Adapun bentuknya dapat dikemukakakn pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Bentuk Tabel 4.1 Daftar Gaji Yang Lama

No	Gaji dan Tunjangan	Jumlah
1	Gaji	Rp. XXX
2	Tunjangan	Rp. XXX
	Total Pendapatan Bulanan	Rp. XXXX

Sumber : Kantor GPIB Jemaat Surya Kasih

Kemudian berdasarkan struktur gaji yang ada, didesain struktur gaji yang terinci, sehingga besaran dari masing-masing komponen menjadi jelas dan trasnparan. Adapun struktur gaji yang telah didesain sebagai berikut:

Tabel 2. Struktur Gaji Baru
 Rincian Gaji Pegawai / Karyawan Gereja GPIB Jemaat Surya Kasih

No	Struktur Gaji		
	Perhitungan Gaji Bulanan atas nama :		
	Masa Kerja Efektif:		XX Tahun
	Masa Jabatan:		X Tahun
	Jabatan:		Ka Ktr/Kasir/Adm/ Koster /Setpam
	Perhitungan	Sub	Total
	a. Gaji Dasar/pokok		XXXX
	b. Tunjangan Suami/Istri (25% dari Gaji Pokok/Dasar)	XXX	
	c. Tunjangan Anak (5% dari Gaji Pokok/Anak maksimal 2 anak)	XXX	
	Jumlah Total Gaji Dasar/Pokok		XXXXX
	d. Tunjangan Jabatan	XXX	
	e. Tunjangan Setempat Lokal	XXX	
	Total Penerimaan Bersih Bulanan		XXXXXX

Sumber : Hasil Desain untuk GPIB Jemaat Surya Kasih

BPJS Tenaga Kerja

Keikutsertaan dalam BPJS Tenaga kerja, pada awalnya terdiri dari hal-hal sebagai berikut:

Tabel 3.
 BPJS Tenaga Kerja (Karyawan GPIB Jemaat SK) Sebelum Desain Baru

Produk BPJS Tenaga Kerja	Ditanggung Gereja	Ditanggung Karyawan	Total	Jenis Produk
IJK	0,24%	-	0,24%	Asuransi (SUDAH)
IHT	3,7%	2%	5,7%	Tabunggan (SUDAH)
IKM	0,3%	-	0,3%	Asuransi (SUDAH)
JP	2%	1%	3%	Jamian Jangka Panjang (SUDAH)
TOTAL	6,24%	3%	9,24%	

Sumber : Hasil Desain untuk GPIB Jemaat Surya Kasih

Setelah diikutsertakan dala program BPJS Tenaga Kerja, maka struktur gaji yang terbaru telah didesain untuk mengakomodasi BPJS Tenaga kerja dengan beban tanggungan karyawan maupun gereja sebagai berikut:

Tabel 5.
 Struktur Gaji Baru Rincian Gaji Pegawai / Karyawan
 GPIB Jemaat Surya Kasih Dengan BPJS Tenaga Kerja

Struktur Gaji			
1	Perhitungan Gaji Bulanan atas nama :		
2	Masa Kerja Efektif:		XX Tahun
3	Masa Jabatan:		X Tahun
4	Jabatan:		Ka Ktr/Kasir/Adm/ Koster /Setpam
5	Perhitungan	Sub	Total
	a. Gaji Dasar/pokok		XXXX
	b. Tunjangan Suami/Istri (25% dari Gaji Pokok/Dasar)	XXX	
	c. Tunjangan Anak (5% dari Gaji Pokok / Anak maksimal 2 anak)	XXX	
	Jumlah Total Gaji Dasar/Pokok		XXXXX
	d. Tunjangan Jabatan	XXX	
	e. Tunjangan Setempat Lokal	XXX	
6	Total Penerimaan Bersih Bulanan		XXXXXX
7	1. Potongan Pribadi BPJS Tenaga Kerja :		XX
	a. Jaminan Hari Tua (2%) :		
	b. Jaminan Pensiun (1%) :		
8	JUMLAH POTONGAN BPJS TENAGA KERJA PRIBADI (3%) :		XXXXX
9	Jumlah Gaji Bersih Yang Diterima :		XXXXXX
10	2. Tunjangan Beban Gereja :		
	a. JKK = 0,24% :		
	b. IKM = 0,3% :		
	c. JHT = 3,7% :		
	d. JP = 2% :		
	JUMLAH BPJS YANG DITANGGUNG GEREJA (6,24%) :		

Sumber : Hasil Desain untuk GPIB Jemaat Surya Kasih

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan GPIB Jemaat Surya Kasih, belum dirumuskan sebelumnya sehingga tidak ada acuan penilaian atau perbaikan terhadap form penilaian karyawan. Untuk itu, diperlukan desain bentuk penilaian kinerja kerja yang meliputi aspek-aspek antara lain : sikap, kejujuran, kemauan/kerajinan, Inisiatif, tanggung jawab dan kehadiran. Penilaian dengan aspek- aspek ini dalam suatu rentang yakni Sangat Bagus, Bagus, Cukup dan Kurang. Bentuk form penilaian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 5
 Penilaian Kinerja Karyawan

Nama Karyawan:					
Jabatan:					
No	Item Penilaian	Penilaian			
		Sangat Bagus	Bagus	Cukup	Kurang
1	Sikap				
2	Kejujuran				
3	Kemauan/Kerajinan				
4	Inisiatif				
5	Tanggung Jawab				
6	Kehadiran				

Sumber : Hasil Desain untuk GPIB Jemaat Surya Kasih

Berdasarkan hasil penilaian kinerja kerja karyawan GPIB Jemaat Surya Kasih, maka selanjutnya akan menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk seorang

karyawan dapat di perpanjang kontrak atau diangkat menjadi karyawan setempat/local yang sebelumnya praktek penilaian kinerja karyawan ini belum pernah dilaksanakan. Kemudian apabila telah memenuhi maka akan dikeluarkan surat perpanjangan kontrak atau pengangkatan.



Gambar 1 : Tim PKM Matana University dan Pendeta GPIB Jemaat Surya Kasih



Gambar 3: Karyawan Kantor GPIB Jemaat Surya Kasih

SIMPULAN

Telah rampung desain struktur gaji, dan dapat dimplementasi oleh GPIB Jemaat Surya Kasih Kepada Karyawannya. Struktur gaji meliputi Gaji pokok, Tunjangan Suami/Istri, Tunjangan Anak, Tunjangan Jabatan, dan potongan pribadi untuk BPJS tenaga kerja sebesar 3%. Telah tersedia desain form penilai

kinerja kerja karyawan yang dapat dimplementasi kepada karyawan guna penentuan kenaikan gaji, tunjangan amupun insentif. Form penilaian kinerja karyawan berisi antara lain, sikap, kejujuran, kemandirian/kerajinan, inisiatif, tanggung jawab dan kehadiran. Semua item ini dinilai berdasarkan struktur sangat bagus, bagus, cukup dan kurang.

Telah dilakukan penambahan unsur BPJS Tenaga Kerja, yang tadinya hanya digunakan dua unsur yakni JKK dan JKM, maka saat ini telah ditambahkan unsur JT dan JKT, sehingga karyawan dibebani 3% dari gajinya dan 6,24% ditanggung oleh Gereja selaku pemberi pekerjaan sehingga totalnya adalah 9,24% setiap bulan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ir HR Abdul Haris, M. M. (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Tinjauan Teoritis dan Praktik*. Zifatama Jawa.
- Danke, Y. (2012). Analisis perancangan sistem informasi akuntansi pada siklus penggajian dalam rangka efektivitas pengendalian internal (Studi kasus pada perusahaan Plastik Injection). *Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(1).
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4).
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover

- Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 132-141.
- Soesilo, T. H., & Tinggi, M. M. P. (2021). Analisis pengembangan sistem informasi gaji pegawai (sigap) menggunakan soft system methodology (Studi pada Biro Keuangan Universitas Brawijaya). *Universitas Brawijaya*.
- Bernadin, H. J. & E. A. R. (2005) Human Resources Management, An Experiential Approach. Singapore: McGraw Hill International Editions.
- Dressler, G. (2020) Human Resource Management. Sixteenth. London, United Kingdom: Pearson Education Limited. Available at: www.pearsonglobaledition.com.
- GPIB (2015) Gereja Protestan di Indonesia bagian Barat, BUKU IV, TATA GEREJA. Jakarta. Available at: www.gpib.or.id.
- Hasibuan, M. S. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ricardianto, P. (2018) Human Capital Magement. Cetakan 1. Jakarta: In Media. Available at: <http://www.penerbitinmedia.co.id>.
- Wayne Mondy, R. (2008) Human Resource Management. Tenth. Singapore: Pearson Prentice Hall. (<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html>).