

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Laboratorium Klinik Patra Medica Pati

Laboratorium Klinik Patra Medica menyadari bahwa dengan seiring berkembangnya kesadaran dan pengetahuan masyarakat terhadap kesehatan yang semakin maju, sehingga masyarakat lebih mengutamakan tindakan preventif (pencegahan) daripada tindakan kuratif (pengobatan). Hal ini mendorong masyarakat lebih memanfaatkan pelayanan kesehatan secara periodik guna mendapatkan data mengenai kesehatan dengan memanfaatkan pelayanan kesehatan diri dan keluarganya.¹

Guna memenuhi tuntutan tersebut diatas Laboratorium Klinik Patra Medica atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa hadir pada tanggal 5 Februari 2004 di kota Cepu. Kota Cepu yang lebih dikenal dengan “Kota Minyak” dengan bangunan yang berkedudukan pada Jl. Surabaya No.56 Cepu, dengan berjalannya waktu dan mendapatkan sambutan yang baik dari masyarakat, maka pada tanggal 5 Maret 2005 perusahaan semakin berani melangkah guna memenuhi pengabdian sebagai unit pelayanan masyarakat pada sektor pelayanan kesehatan, bertepatan dengan tanggal 5 Maret 2005 perusahaan meresmikan cabang baru di kota Blora yang tepatnya berkedudukan pada Jl. Nusantara No.12 A Blora dan sekarang Laboratorium Patra Medica telah membuka kantor cabang di wilayah Rembang yang berkedudukan di Jl. Cokroaminoto No 42 dan kantor cabang di wilayah Salatiga yang berkedudukan di Jl. Taman Pahlawan No 59.

¹ *Company Profile* Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 29 Juli 2016.

Dan perusahaan menempati gedung sendiri pada tanggal 1 November 2013 di Jl. Osamaliki Salatiga. Pada tanggal 27 November 2012, perusahaan membuka cabang lagi di Kragan sebagai perluasan di kota Rembang tepatnya di Jl. Raya Kragan no. 90 Kragan. Dan untuk lebih memperkenalkan Laboratorium Klinik Patra Medica di Karesidenan Pati, perusahaan membuka cabang kembali di Pati pada tanggal 3 Maret 2011 dan di Kabupaten Jepara pada tanggal 27 Maret 2011. Pada tanggal 27 September 2012 perusahaan membuka kembali di Jl. Gatot Subroto no. 68 Cilacap. Perusahaan sudah memperluas cabang perusahaan sampai sekarang berjumlah 8 cabang.²

Laboratorium Klinik Patra Medica Pati senantiasa mengutamakan kualitas pelayanan dalam segala faktor, untuk itu perusahaan memberikan beberapa program kerja mulai dari jam pelayanan yang lebih awal yaitu pada hari Senin s/d Jum'at buka mulai 06.30 s/d 20.30 WIB dan pada hari Sabtu buka mulai 06.30 s/d 19.30 WIB. Di ikuti dengan pelayan Home Service (Kunjungan ke rumah atau ke kantor) khusus untuk dalam kota. Kemudian dengan program layanan pemeriksaan *Medical Check Up* bagi Pegawai Negeri Sipil dan karyawan swasta, jasa pelayanan asuransi, dan juga jasa pelayanan pengerah tenaga kerja luar negeri. Didukung pula dengan program kerja lain yang lebih mengutamakan kemudahan bagi pasien.³

2. Visi, Misi dan Motto Laboratorium Klinik Patra Medica Pati⁴

a. Visi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati

Menjadi Laboratorium Klinik sebagai sarana guna membantu terwujudnya pelayanan kesehatan yang lebih berhasil.

² *Company Profile* Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 29 Juli 2016.

³ *Company Profile* Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 29 Juli 2016.

⁴ *Company Profile* Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 29 Juli 2016.

b. Misi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati

Memberikan pelayanan kesehatan terutama pelayanan pemeriksaan laboratorium yang profesional, akurat, cepat, dan ramah guna membantu menegakkan diagnosa terhadap suatu penyakit.

c. Motto Laboratorium Klinik Patra Medica Pati

Melayani Dengan *CINTA* (Cepat, Inovatif, Tepat, Akurat)

3. Jenis Pelayanan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati⁵

- a. Pelayanan pemeriksaan laboratorium klinik.
- b. Pelayanan pemeriksaan kesehatan (*Medical Check Up*) untuk karyawan.
- c. Pelayanan pemeriksaan kesehatan (*Medical Check Up*) untuk calon TKI.
- d. Pelayanan pemeriksaan kesehatan (*Medical Check Up*) dasar untuk usia sekolah.
- e. Pelayanan pemeriksaan kesehatan (*Medical Check Up*) untuk Haji
- f. Pelayanan laboratorium meliputi :

- Hematologi	- TORCH
- Fungsi Hati	- Serologi dan Autoimmune
- Fungsi Lemak	- Thyroid, Fertilitas dan Hormon
- Fungsi Ginjal	- Elektrolite
- Fungsi Diabetes	- Mikrobiologi
- Hepatitis	- Elektrokardiogram (ECG)
- Unit Rontgen Mobil	

4. Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia

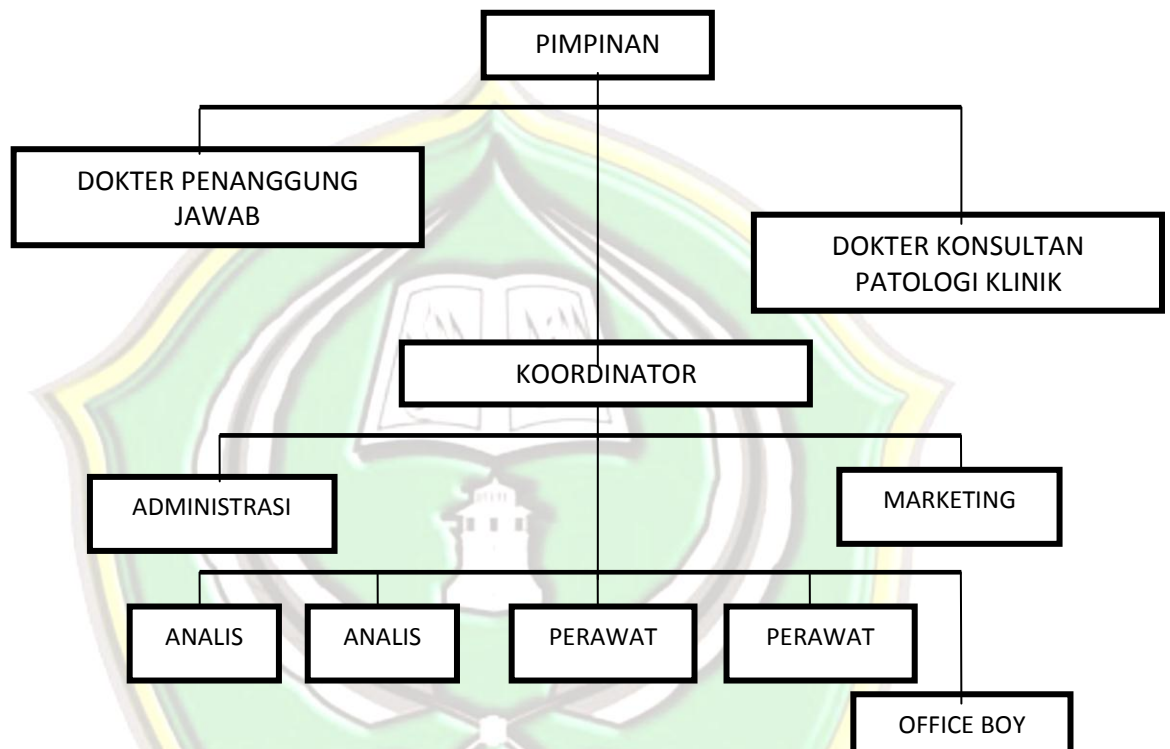
Suatu langkah baik akan semakin berhasil bila didukung oleh sumber daya yang profesional, jujur, ramah, memiliki dedikasi baik, dan

⁵ *Company Profile* Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 29 Juli 2016.

memegang nilai-nilai kemanusiaan. Maka dengan pandangan diatas perusahaan senantiasa melakukan seleksi guna masyarakat mendapatkan kepuasan dalam pelayanan. Berikut data management yang dimiliki Laboratorium Klinik Patra Medica:⁶

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati



Sumber : *Company Profile*, 2016.

Sedangkan data karyawan adalah sebagai berikut :

Pimpinan : M.Sudiyono SKM.MM

Dokter patologi klinik : dr.Benny Indratno Sp.PK

Koordinator : Harnanik

Marketing : Dwi Mularsih

Administrasi : Ratna Fitria Rochmahana

Perawat : Abibah dzurotun nafiah, Nailatul Muna

⁶ *Company Profile* Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 29 Juli 2016.

Analisis : Aprilinia Indrasari, Oktavia Vidiana, Yashinta
Ella Izmiarni, Ana Sulistyoningsih

Delivery : Ratna setyawan

5. Uraian Kerjasama Laboratorium Klinik Patra Medica Pati

Selama berdirinya Laboratorium Klinik Patra Medica, perusahaan telah menjalin kerjasama beberapa Instansi :⁷

- a. PT. ASKES (Persero) (Cabang Pati, Jepara, Blora, Rembang, Cilacap)
- b. PT. Pertamina Cepu
- c. ADIRA Finance
- d. Dan Rumah Sakit Swasta di beberapa Kabupaten di Cabang asing-masing
- e. PT. Inhealth Cabang Cilacap

Pengalaman perusahaan dalam *Medical Check Up*:

- a. *Medical Check Up* PT. Askes (Persero) Kabupaten Blora dan Rembang tahun 2009
- b. *Medical Check Up* PT. Askes (Persero) Kabupaten Blora, Rembang, Jepara dan Boyolali tahun 2010
- c. *Medical Check Up* PT. Askes (Persero) Kabupaten Blora, Rembang dan Jepara tahun 2010
- d. *Medical Check Up* Haji se-Kabupaten Blora tahun 2009 hingga sekarang
- e. *Medical Check Up* SETDA Kabupaten Cilacap tahun 2013
- f. Dan masih banyak lagi yang tidak dapat perusahaan uraikan satu per satu.

6. Referensi dan Surat Ijin Laboratorium Klinik Patra Medica Pati

Guna mendukung berdirinya suatu usaha harus memiliki beberapa referensi dan surat ijin yang dikeluarkan oleh instansi–instansi terkait dalam berdirinya usaha tersebut instansi yang memberikan referensi dan surat ijin tersebut dibawah petunjuk Pemerintah Daerah, beberapa referensi dan surat ijin yang perusahaan miliki sebagai berikut :⁸

⁷ *Company Profile* Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 29 Juli 2016.

⁸ *Company Profile* Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 29 Juli 2016.

- a. Surat ijin Pendirian Laboratorium Klinik Pratama
- b. Surat ijin Gangguan dari Pemerintah Kabupaten Pati
- c. Surat ijin mendirikan bangunan
- d. Surat kerjasama pengolahan limbah padat dari RSUD Pati

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Data Penelitian

a. Pelaksanaan Program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati

Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati diberikan pada karyawan dengan pertimbangan tertentu serta tidak semua karyawan mendapatkan BPJS Kesehatan. Karena berdasarkan peraturan pemerintah yang mengharuskan badan usaha mendaftarkan kepesertaan karyawan ke BPJS Kesehatan, maka Laboratorium Klinik Patra Medica Pati mendaftarkan diri dan keryawannya kepada BPJS Kesehatan sebagai bentuk Jaminan Kesehatan Kerja bagi karyawan. Persentase pembagian pembayaran iuran 5% diberikan oleh perusahaan. Fasilitas yang diperoleh karyawan dalam program BPJS Kesehatan yaitu mendapatkan fasilitas kesehatan kelas II di Rumah Sakit. Pelayanan kesehatan di dokter keluarga yang ditunjuk dari BPJS Kesehatan. Pelayanan kesehatan pemeriksaan gigi di dokter keluarga yang ditunjuk dari BPJS Kesehatan.

Terdapat beberapa aspek dalam pembahasan mengenai pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, yang dimaksud dengan Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati adalah pelaksanaan tunjangan kesehatan bagi karyawan sebagai salah satu bentuk pemberian kompensasi finansial dari perusahaan. Sebagaimana

pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati merupakan salah satu upaya dari manajemen Laboratorium Klinik Patra Medica Pati yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga tujuan perusahaan bisa terpenuhi”.⁹

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati adalah program jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai”.¹⁰

Pihak yang melaksanakan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati yaitu pimpinan dan karyawan sebagai dua pihak yang saling bekerja sama demi memajukan perusahaan. Pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif) sesuai dengan sistem kesehatan nasional. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“pihak yang melaksanakan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati adalah Pimpinan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati”.¹¹

⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

¹⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

¹¹ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“saya sebagai karyawan juga ikut membayar iuran, namun pihak yang melaksanakan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati adalah Pimpinan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati”.¹²

Pada 1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian dan program jaminan hari tua dan program jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua dan jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan UU SJSN bagi seluruh pekerja di Indonesia. Berdasarkan ketetapan tersebut mulai bulan November 2015, Laboratorium Klinik Patra Medica Pati melaksanakan program BPJS Kesehatan. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati dimulai sejak bulan November 2015”.¹³

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati dimulai Bulan November 2015”.¹⁴

¹² Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

¹³ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

Perlu adanya pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati karena Kesehatan adalah hak dasar setiap orang, dan semua warga negara berhak mendapatkan pelayanan kesehatan. UUD 1945 mengamanatkan bahwa jaminan kesehatan bagi masyarakat, khususnya yang miskin dan tidak mampu, adalah tanggung jawab pemerintah pusat dan daerah. Pada UUD 1945 Perubahan, Pasal 34 ayat 2 menyebutkan bahwa negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pemerintah menjalankan UUD 1945 tersebut dengan mengeluarkan UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) untuk memberikan jaminan sosial menyeluruh bagi setiap orang dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Dalam UU No 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan juga ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Karena berdasarkan peraturan pemerintah yang mengharuskan badan usaha mendaftarkan kepesertaan karyawan ke BPJS Kesehatan, maka Laboratorium Klinik Patra Medica Pati mendaftarkan diri dan keryawannya kepada BPJS Kesehatan sebagai bentuk Jaminan Kesehatan Kerja bagi karyawan”.¹⁵

¹⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

¹⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Karena untuk kelas perusahaan, berdasarkan peraturan dari BPJS Kesehatan semua perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya termasuk Laboratorium Klinik Patra Medica Pati”.¹⁶

BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati diberikan pada karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun atas dasar itu tidak semua karyawan mendapatkan BPJS Kesehatan”.¹⁷

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun”.¹⁸

¹⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

¹⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

Keselamatan kerja mencakup dua pengertian yaitu resiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan antara lain memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Manfaat pelaksanaan program BPJS Kesehatan yaitu memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan sejahtera.”¹⁹

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Manfaat pelaksanaan program BPJS Kesehatan yaitu meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Menciptakan kesejahteraan tenaga kerja”²⁰

Keberhasilan pencapaian tujuan kesehatan keselamatan kerja khususnya dalam organisasi industri sangat tergantung pada pandangan dan dukungan manajemen terhadap pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja. Ungkapan ini didasarkan pada kenyataan bahwa masih

¹⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

²⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

banyaknya para manajer yang berpandangan bahwa pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja di perusahaan akan mengurangi perolehan keuntungan perusahaan dan merupakan biaya. Pandangan ini sama sekali tidak dapat di benarkan, karena pada hakekatnya pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja justru akan melipat gandakan keuntungan. Tujuan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja karyawan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati melalui pencegahan kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian dan meningkatkan produktivitas. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Tujuan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yaitu menciptakan efisien dan efektifitas kerja. Tujuan perusahaan dalam mencari keuntungan akan tercapai karena dengan adanya manajemen kesehatan dan keselamatan kerja produktifitas karyawan meningkat. Ikut berpartisipasi dalam pembangunan kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.”²¹

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Tujuan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yaitu tujuan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan karyawan”²²

²¹ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

²² Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

Jumlah iuran jaminan kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sesuai ketentuan besarnya jumlah iuran jaminan kesehatan sebesar 5% dari gaji atau upah yang diterima tetap setiap bulan, dimana 4% dibayar oleh pemberi kerja dan 1% dibayar oleh pekerja. Namun pada kenyatannya keseluruhan iuran dibayarkan oleh perusahaan. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Jumlah iuran jaminan kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati yang diberikan untuk karyawan yang mendapat BPJS Kesehatan 50.000”.²³

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Jumlah iuran jaminan kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati yang diberikan untuk karyawan yang mendapat BPJS Kesehatan 50.000”.²⁴

Persentase pembagian pembayaran iuran jaminan kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebesar 5% dari gaji atau upah yang diterima tetap setiap bulan, dimana 4% dibayar oleh pemberi kerja dan 1% dibayar oleh pekerja. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Persentase pembagian pembayaran iuran 5% diberikan oleh perusahaan.”.²⁵

²³ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

²⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

²⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Persentase pembagian pembayaran iuran 5% diberikan oleh perusahaan”²⁶

Pelayanan yang dijamin bagi peserta adalah komprehensif sesuai kebutuhan medis yang meliputi pelayanan Kesehatan Tingkat I/Dasar, yaitu pelayanan kesehatan non spesialisik yang mencakup administrasi pelayanan. Pelayanan promotif dan preventif. Pemeriksaan, pengobatan & konsultasi medis. Tindakan medis non spesialisik, baik operatif maupun non operatif. Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai. Transfusi darah sesuai kebutuhan medis. Pemeriksaan penunjang diagnostik lab Tk. I. Rawat Inap Tk. I sesuai dengan Indikasi Medis. Pelayanan Kesehatan Tingkat II/Lanjutan, terdiri dari rawat jalan, meliputi: administrasi pelayanan. Pemeriksaan, pengobatan & konsultasi spesialisik. Tindakan medis spesialisik sesuai dengan indikasi medis. Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai. Pelayanan alat kesehatan implant. Pelayanan penunjang diagnostik lanjutan sesuai dengan indikasi medis. Rehabilitasi medis. Rawat Inap yang meliputi perawatan inap non intensif. Perawatan inap di ruang intensif. Pelayanan kesehatan lain yang ditetapkan oleh Menteri. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Fasilitas yang diperoleh karyawan dalam program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati yaitu mendapatkan fasilitas kesehatan kelas II di Rumah Sakit. Pelayanan kesehatan di dokter keluarga yang ditunjuk dari BPJS

²⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

Kesehatan. Pelayanan kesehatan pemeriksaan gigi di dokter keluarga yang ditunjuk dari BPJS Kesehatan.”²⁷

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Fasilitas yang diperoleh dalam program BPJS Kesehatan yaitu mendapatkan pelayanan kesehatan di dokter keluarga yang ditunjuk dari BPJS Kesehatan. Untuk pelayanan di rumah sakit mendapatkan fasilitas kelas II. Mendapatkan pelayanan kesehatan pemeriksaan gigi di dokter keluarga yang ditunjuk dari BPJS Kesehatan”.²⁸

Jika menurut peraturan yang berlaku jumlah keluarga yang ditanggung oleh program BPJS Kesehatan adalah suami, istri serta dua orang anak, maka pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati terdapat kesenjangan dengan peraturan, yaitu tidak ada anggota keluarga yang ditanggung oleh program BPJS Kesehatan. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pada program BPJS Kesehatan di Laboratorium Klinik Patra Medica Pati anggota keluarga karyawan tidak ditanggung”.²⁹

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“jumlah anggota keluarga tidak ditanggung oleh program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati”.³⁰

²⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

²⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

²⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

b. Faktor-Faktor Penyebab Ketidaksesuaian Pelaksanaan Program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati Dengan Peraturan yang Berlaku

Faktor-faktor penyebab ketidaksesuaian pelaksanaan program BPJS kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati dengan peraturan yang berlaku antara lain, kebijakan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan berupa jaminan kesehatan dengan kriteria tertentu yaitu karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun, loyalitas karyawan kepada perusahaan yaitu rasa setia karyawan untuk tetap berada menjadi bagian dari perusahaan serta profitabilitas perusahaan yaitu kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan yang belum optimal menyebabkan perusahaan mengambil keputusan yaitu hanya karyawan dengan ketentuan tertentu yang diikuti sertakan dalam BPJS kesehatan.

Adanya ketidaksesuaian antara peraturan pemerintah yang berlaku dengan kenyataan yang terjadi pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati.

1) Kebijakan perusahaan

Faktor pertama yang menyebabkan adanya ketidaksesuaian pelaksanaan program BPJS kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati dengan peraturan yang berlaku adalah kebijakan perusahaan yaitu untuk memberikan kompensasi kepada karyawan berupa jaminan kesehatan dengan kriteria tertentu yang antara lain diberikan kepada karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati diberikan pada karyawan dengan masa

³⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

kerja minimal 3 tahun atas dasar itu tidak semua karyawan mendapatkan BPJS Kesehatan”.³¹

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati diberikan kepada karyawan dengan kriteria tertentu yang antara lain diberikan kepada karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun”.³²

2) Loyalitas karyawan

Faktor selanjutnya yang melatar belakangi ketidak sesuaian pelaksanaan program BPJS kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati dengan peraturan yang berlaku adalah loyalitas karyawan, karena seringkali karyawan yang mengajukan *resign* atau mengundurkan diri dari perusahaan, padahal baru beberapa bulan diterima di Laboratorium Klinik Patra Medica Pati. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Untuk masalah pelaksanaan program BPJS Kesehatan memang tidak semua karyawan dapat, itu dikarenakan ada karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya.”³³

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

³¹ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

³² Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

³³ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

“memang untuk program BPJS Kesehatan hanya karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun yang diikuti sertakan. Jika terdapat perbedaan dengan peraturan yang berlaku, akibatnya bagi karyawan adalah terdapat kesenjangan sosial antar karyawan”.³⁴

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berasal dari bahasa Prancis kuno *loial*. Menurut Oxford Dictionary, pengertian loyalitas adalah *the quality of being loyal* dimana loyal didefinisikan sebagai *giving or showing firm and constant support or allegiance to a person or institution*. Jika diartikan secara bebas, pengertian loyalitas menurut Oxford Dictionary adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi.

3) Profitabilitas perusahaan

Faktor selanjutnya yang melatar belakangi ketidak sesuaian pelaksanaan program BPJS kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati dengan peraturan yang berlaku adalah yaitu kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan yang belum optimal menyebabkan perusahaan mengambil keputusan yaitu hanya karyawan dengan masa kerja 3 tahun yang diikuti sertakan dalam BPJS kesehatan yang bertujuan untuk memberikan jaminan

³⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban membayar iuran BPJS. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Manfaat pelaksanaan program BPJS Kesehatan yaitu memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan sejahtera.”³⁵

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati sebagai berikut :

“Manfaat pelaksanaan program BPJS Kesehatan yaitu meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Menciptakan kesejahteraan tenaga kerja”³⁶

Profitabilitas merupakan kemampuan yang dicapai oleh perusahaan dalam satu periode tertentu. Dasar penilaian profitabilitas adalah laporan keuangan yang terdiri dari laporan neraca dan rugi-laba perusahaan. Berdasarkan kedua laporan keuangan tersebut akan dapat ditentukan hasil analisis sejumlah rasio dan selanjutnya rasio ini digunakan untuk menilai beberapa aspek tertentu dari operasi perusahaan.

Analisis profitabilitas bertujuan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba, baik dalam hubungannya dengan penjualan, assets, maupun modal sendiri. Jadi hasil

³⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

³⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

profitabilitas dapat dijadikan sebagai tolak ukur ataupun gambaran tentang efektivitas kinerja manajemen ditinjau dari keuntungan yang diperoleh dibandingkan dengan hasil penjualan dan investasi perusahaan. Laporan keuangan seperti neraca, laporan rugi-laba dan *cash flow* dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan analisis.

2. Analisis Data

a. Pelaksanaan Program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati

Pelaksanaan Program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, sebagaimana dijelaskan dalam data penelitian menunjukkan terdapat beberapa kesenjangan yaitu ketidaksesuaian dengan peraturan hukum yang berlaku berkaitan dengan pelaksanaan program kesehatan tenaga kerja sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah Republik Indonesia. Ketidaksesuaian tersebut sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati bahwa pada program BPJS Kesehatan di Laboratorium Klinik Patra Medica Pati anggota keluarga karyawan tidak ditanggung.³⁷

Hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang menyatakan bahwa anggota keluarga yang dijamin oleh program BPJS ketenagakerjaan adalah karyawan, suami atau istri, serta dua orang anak. Namun dalam kenyataannya yang ditanggung oleh program BPJS ketenagakerjaan di Laboratorium Klinik Patra Medica Pati adalah karyawan saja.

³⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

Ketidaksesuaian yang kedua adalah jika menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, semua karyawan berhak memperoleh jaminan kesehatan melalui program bpjs ketenagakerjaan, namun pada kenyataannya hanya karyawan dengan masa kerja 3 tahun yang memperoleh jaminan kesehatan sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati bahwa pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati diberikan pada karyawan dengan masa kerja minimal 3 tahun atas dasar itu tidak semua karyawan mendapatkan BPJS Kesehatan.³⁸

Perilaku pemeliharaan kesehatan (*health maintenance*) yaitu perilaku atau usaha-usaha seseorang memelihara atau menjaga kesehatan agar tidak terkena penyakit dan usaha untuk melakukan penyembuhan jika sakit⁶. Dalam upaya pemeliharaan kesehatan diperlukan fasilitas pelayanan kesehatan sebagai penunjang. Kewajiban pemerintah adalah menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang berkeadilan dan merata untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang kesehatan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan di luar negeri dalam kondisi tertentu.

UUD 1945 mengamanatkan bahwa jaminan kesehatan bagi masyarakat, khususnya yang miskin dan tidak mampu, adalah tanggung jawab pemerintah pusat dan daerah. Perlu adanya pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati karena Kesehatan adalah hak dasar setiap orang, dan semua warga negara berhak mendapatkan pelayanan kesehatan. Pada UUD 1945 Perubahan, Pasal 34 ayat 2 menyebutkan bahwa negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pemerintah menjalankan UUD 1945 tersebut dengan mengeluarkan UU No 40 Tahun 2004

³⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) untuk memberikan jaminan sosial menyeluruh bagi setiap orang dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Dalam UU No 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan juga ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati bahwa karena berdasarkan peraturan pemerintah yang mengharuskan badan usaha mendaftarkan kepesertaan karyawan ke BPJS Kesehatan, maka Laboratorium Klinik Patra Medica Pati mendaftarkan diri dan keryawannya kepada BPJS Kesehatan sebagai bentuk Jaminan Kesehatan Kerja bagi karyawan.³⁹

Pemeliharaan SDM pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Manusia memiliki persamaan disamping perbedaan, manusia mempunyai kepribadian, mempunyai rasa, karya, karsa dan cipta. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri. Hal-hal tersebut di atas harus menjadi perhatian pimpinan dalam manajemen SDM. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (*reward system*), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti; fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dll dan juga berupa immaterial seperti ; kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Pemeliharaan dengan sistem

³⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja.⁴⁰

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.⁴¹

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an surah At-Taubah ayat 105, surah An-Nahl ayat 97:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S At Taubah:105).⁴²

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Perusahaan berikan kepadanya kehidupan yang baikdan Sesungguhnya akan Perusahaan beri

⁴⁰ WHO, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pelatihan Keterampilan Manajerial SPMK – Januari 2003, hal. 103.

⁴¹ Muhammad Arif, *Kompensasi Kerja dalam Pandangan Islam*, Beranda Ekonomi Islam, Media Belajar dan Berbagi, 2015, hal. 1.

⁴² Al-Qur'an Surat At Taubah Ayat 105, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008, hal. 95.

Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.(Q.S An Nahl:97).⁴³

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

Berdasarkan ayat diatas, yaitu At-Taubah 105, An-Nahl 97, maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa Al-Qur'an surat Al-Qhashsash ayat 77.

Surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.⁴⁴

Lebih jauh Surat An-Nahl : 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat

⁴³ Al-Qur'an Surat An Nahl Ayat 97, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 2008, hal. 106.

⁴⁴ Muhammad Arif, *Op. Cit*, hal. 2.

ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala).

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, maka kebijakan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati hanya mengikutsertakan karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun pada program BPJS Kesehatan, sudah sesuai dengan manajemen sumber daya manusia, bahwa asuransi dalam hal ini BPJS Kesehatan sebagai salah satu kompensasi dengan menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil yaitu berdasarkan lamanya karyawan tersebut mengabdikan di perusahaan.

Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa perbedaan perlakuan tersebut menimbulkan kesenjangan kerja antara sesama karyawan, namun untuk mengurangi kesenjangan tersebut, pihak Laboratorium Klinik Patra Medica Pati telah meminimalisirnya dengan memberikan bonus bagi karyawan yang dapat bekerja melebihi target perusahaan.

Pelaksanaan jaminan kesehatan juga merupakan kebijakan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur dan menetapkan tentang sistem kompensasi yang harus dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan. Pemerintah memandang perlunya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan imbalan yang layak kepada setiap pekerja. Sebagai contoh pemerintah menetapkan upah minimum regional bagi perusahaan yang memiliki kemampuan untuk memenuhinya, atau perlunya organisasi menyertakan karyawannya dalam program asuransi tenaga kerja, dan program perlindungan tenaga kerja lainnya.⁴⁵

⁴⁵ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hal. 122.

Jaminan kesehatan yang sesuai juga merupakan motivasi bagi karyawan. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik karyawannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia. Ini berarti bahwa salah satu tujuan dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan kerja bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Disamping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin, untuk mana ia mendapat penghargaan. Berdasarkan prinsip inilah kepada setiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus diusahakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.⁴⁶

Dalam TAP MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999-2000 bidang ekonomi yang memberikan arah kebijakan berupa mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi

⁴⁶ pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945.

dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.⁴⁷

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah bagi tenaga kerja. Diantaranya adalah kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*. Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak didalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang masuk kedalam memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil. Sebagaimana yang Allah jelaskan dalam firman-Nya berikut:⁴⁸

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu . . .” (QS. An-Nisaa:29).⁴⁹

Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. Setidaknya, dengan terpenuhi kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

⁴⁷ TAP MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999-2000 bidang ekonomi.

⁴⁸ Hendri Wijaya, *Op. Cit.*, hal.8.

⁴⁹ Al-Qur'an Surat An Nisa' Ayat 29, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyiybah, Kudus, 2008, hal. 15.

Berdasarkan fakta di lapangan pelaksanaan program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati ditinjau dari MSDM memang terdapat perbedaan dengan peraturan yang berlaku, yaitu jika menurut peraturan keseluruhan karyawan harus diikuti sertakan dalam program BPJS Kesehatan, maka dalam kenyataanya hanya karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun yang diikuti sertakan dalam program BPJS Kesehatan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang mengajukan *resign* sebelum 3 tahun kerja, sedangkan perusahaan masih melakukan pembayaran iuran BPJS Kesehatan. Bila ditinjau dari sisi karyawan, terjadi kesenjangan kerja antara karyawan yang diikuti sertakan BPJS dengan karyawan yang tidak diikuti sertakan BPJS.

Kesenjangan karyawan tersebut mengakibatkan perusahaan belum optimal dalam menjalankan bisnisnya. Sebagaimana pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati bahwa jika terdapat perbedaan dengan peraturan yang berlaku, akibatnya bagi karyawan terdapat kesenjangan antara karyawan antar karyawan karena ada yang dapat BPJS Kesehatan dan ada yang tidak. Kemudian bagi karyawan yang tidak mendapatkan BPJS Kesehatan membuat produktifitas kerja menurun. Itu sudah menjadi resiko dari program yang perusahaan buat, tetapi disisi lain perusahaan tetap memberikan insentif target bagi karyawan yang mampu mencapai omset target. Untuk masalah pelaksanaan program BPJS Kesehatan memang tidak semua karyawan dapat, itu dikarenakan ada karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya.⁵⁰

Pernyataan tersebut setelah dilakukan *cross check*, terbukti kebenarannya, sebagaimana pernyataan Ibu Aprilinia Indrasari selaku

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati bahwa jika terdapat perbedaan dengan peraturan yang berlaku, akibatnya bagi karyawan adalah terdapat kesenjangan sosial antar karyawan.⁵¹

Berdasarkan pernyataan Ibu Ratna Fitria R. selaku bagian administrasi Laboratorium Klinik Patra Medica Pati menyatakan bahwa memang terdapat beberapa perbedaan pelaksanaan program BPJS kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, hal ini disebabkan karena belajar dari pengalaman bahwa seringkali karyawan yang diikutkan program BPJS Kesehatan mengajukan *resign* dari perusahaan, sedangkan perusahaan masih membayar iuran ke BPJS, sehingga bila hal ini dilanjutkan maka akan mengganggu stabilitas perusahaan.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, maka kebijakan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati hanya mengikutsertakan karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun pada program BPJS Kesehatan, sudah sesuai dengan manajemen sumber daya manusia, bahwa asuransi dalam hal ini BPJS Kesehatan sebagai salah satu kompensasi dengan menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil yaitu berdasarkan lamanya karyawan tersebut mengabdikan di perusahaan.

Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa perbedaan perlakuan tersebut menimbulkan kesenjangan kerja antara sesama karyawan, namun untuk mengurangi kesenjangan tersebut, pihak Laboratorium Klinik Patra Medica Pati telah meminimalisirnya dengan memberikan bonus bagi karyawan yang dapat bekerja melebihi target perusahaan.

⁵¹ Hasil wawancara dengan Ibu Aprilinia Indrasari selaku karyawan Laboratorium Klinik Patra Medica Pati, 2 Agustus 2016.

b. Faktor-Faktor Penyebab Ketidaksesuaian Pelaksanaan Program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati Dengan Peraturan yang Berlaku

Menurut teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik, pikiran ataupun mental yang diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap dengan pekerja tetap. Upah dapat dikatakan pula sebagai imbal jasa atas prestasi kerja, namun pengertian tersebut tidak selalu dapat dipakai untuk seluruh kebutuhan karena ada beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan hubungan tersebut.

Sistem pengupahan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan (tenaga kerja atau karyawan) yang pada akhirnya suatu perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang baik dari sikap dan perilaku positif karyawan. Karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya pertumbuhan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerja dalam mempersiapkan dirinya memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya sebagai sarana untuk tetap eksis dalam persaingan.⁵²

Kesejahteraan sosial bagi para karyawan merupakan segala unsur yang diterima karyawan baik berupa uang atau barang. Baik yang diberikan dengan langsung atau tidak langsung. Dan hal ini sangat penting sebagai salah satu pembentukan loyalitas karyawan kepada perusahaan, pembentukan kedisiplinan dan pembentukan moral seluruh karyawan. Urusan pengupahan atau penggajian memang sangat sensitif bagi para pekerja dan pemberi kerja (perusahaan). Para karyawan

⁵² Hendri Wijaya, *Kompensasi (Tinjauan Ekonomi Islam)*, **Al-Fikr**, Jurnal Pemikiran Islam, Vol. 3 No. 3, 2014, hal. 2.

sebagai pekerja tentunya menginginkan upah yang layak sebagai bentuk kompensasi dari keahliannya dalam memberikan kontribusi positif kepada perusahaan.

Karyawan menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah mahalannya harga-harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi. Namun di sisi lain, perusahaan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan *win win solution* antara karyawan dan perusahaan.⁵³

Dalam Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-Quran, salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut ini:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
 حَبِيبٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ
 سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ
 أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

﴿٢٨﴾

Artinya : “Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik". Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari

⁵³ *Ibid.*, hal. 3.

kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan".(Q.S Qashash:27-28).⁵⁴

Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri. Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan dihadapkan pada persoalan di dalam keluarga maupun perusahaan. Tekanan persoalan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas karyawan. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan. Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan

⁵⁴ Al-Qur'an Surat Qashash Ayat 27-28, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyibah, Kudus, 2008, hal. 321.

dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Teori yang melatarbelakangi pelaksanaan jaminan kesehatan tenaga kerja adalah teori manajemen sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya

manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.⁵⁵

Salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada, misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Salah satu bentuk kompensasi adalah pemberian jaminan kesehatan kerja.

⁵⁵ WHO, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pelatihan Keterampilan Manajerial SPMK – Januari 2003, hal. 98.