

Studi Empiris: Peran Sistem Informasi Kepegawaian dan Jaminan Sosial dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Hardiani, Muhammad Tafsir*, Hasyim Mokhtar, Farhan Aliyandre, Elyas Albar
Manajemen, STIEM Bongaya Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja pegawai. Studi ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 75 responden. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan skor rata-rata 4.16 (skala 5). Mekanisme pengaruh terjadi melalui tiga aspek utama: (1) pengurangan beban finansial untuk biaya kesehatan, (2) peningkatan rasa aman dalam bekerja, dan (3) persiapan masa depan melalui program pensiun. Namun, ditemukan bahwa pemahaman pegawai terhadap program pensiun masih rendah dengan skor hanya 3.98, serta terdapat kendala dalam prosedur klaim dan keterbatasan fasilitas kesehatan mitra BPJS. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan sosialisasi program, penyederhanaan prosedur klaim, dan perluasan jaringan fasilitas kesehatan untuk mengoptimalkan manfaat jaminan sosial. Temuan penelitian dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja institusi.

Kata Kunci: *jaminan sosial; kinerja pegawai; sistem informasi kepegawaian; BPJS*

Abstract

This study aims to analyze the influence of social security on employee performance. This study was conducted at the Makassar City Education Office. The research method used a quantitative approach, with data collected through a questionnaire from 75 respondents. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics with the aid of SPSS 25 software. The results showed that the social security program (BPJS Ketenagakerjaan and Kesehatan) had a positive impact on employee performance, with an average score of 4.16 (scale of 5). The mechanism of influence occurs through three main aspects: (1) reducing the financial burden of healthcare costs, (2) increasing job security, and (3) preparing for the future through a pension program. However, employee understanding of the pension program was found to be low, with a score of only 3.98. Furthermore, there were obstacles in claims procedures and limited access to BPJS partner healthcare facilities. The implications of this study emphasize the importance of increasing program socialization, simplifying claims procedures, and expanding the healthcare facility network to optimize social security benefits. The research findings can serve as a reference for policymakers in formulating strategies to improve employee welfare, which will impact institutional performance.

Keywords: *social security; employee performance; employee information system; BPJS*

Copyright (c) 2025 Hardiani

✉ Corresponding author :

Email Address : muhammad.tafsir@stiembongaya.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membawa transformasi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), termasuk di sektor publik. Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) menjadi salah satu inovasi yang mendorong efisiensi administrasi, akurasi data, dan transparansi kebijakan kepegawaian (Adia *et al.* 2024)(Octorina, 2024), (Wahyudi, 2021). Di Indonesia, penerapan SIK telah diamanatkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 20 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menekankan pentingnya digitalisasi proses kepegawaian (KemenPan-RB, 2023). Namun, implementasinya di tingkat daerah, seperti di Kota Makassar, masih menghadapi tantangan teknis dan adaptasi pengguna (Diknas Makassar, 2023).

Selain sistem informasi, jaminan sosial juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Program seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan memberikan perlindungan terhadap risiko ekonomi dan kesehatan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja (Hasmin *et al.* 2024). Penelitian Febrianto *et al.* (2023) menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai sektor publik dengan mengurangi beban finansial dan stres. Namun, efektivitas program ini sangat bergantung pada kesadaran dan kepuasan peserta, yang masih perlu dikaji lebih mendalam di konteks lokal(Adia, *et al.* 2024). Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar, sebagai instansi yang mengelola SDM strategis di bidang pendidikan, membutuhkan pegawai yang produktif untuk mendukung pelayanan publik yang optimal. Namun, berdasarkan laporan internal tahun 2023, masih terdapat keluhan terkait lamanya proses administrasi kepegawaian dan kurangnya sosialisasi manfaat jaminan sosial. (Diknas Makassar, 2023). Hal ini berpotensi menghambat kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan pendidikan. Produktivitas pegawai di lingkungan pemerintah sering kali dikaitkan dengan faktor teknologi dan kesejahteraan. Teori Resource-Based View (RBV) menyatakan bahwa organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan sumber daya internal, termasuk sistem informasi dan program kesejahteraan (Changcai, 2021). Dalam konteks Dinas Pendidikan Kota Makassar, SIK dan jaminan sosial dapat menjadi aset strategis jika dikelola secara efektif.

Penelitian sebelumnya oleh Hermawan (2022) pada instansi pemerintah di Jawa Timur menemukan bahwa implementasi SIK meningkatkan akuntabilitas dan mengurangi kesalahan input data kepegawaian. Namun, studi tersebut juga mengungkap bahwa pelatihan pengguna masih menjadi kendala utama. Temuan serupa dilaporkan oleh Mustafa *et al.* (2023), (Hardiani *et al.* 2024) dan (Rezky, 2022) yang meneliti dampak jaminan sosial terhadap pegawai di Sulawesi Selatan, di mana tingkat utilisasi manfaat BPJS Kesehatan masih rendah akibat kurangnya pemahaman.

Di Kota Makassar, Dinas Pendidikan telah mengadopsi SIK berbasis web sejak 2021, (Diknas Makassar, 2023) tetapi evaluasi terhadap dampaknya belum dilakukan secara komprehensif. Sementara itu, data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa 85% pegawai telah terdaftar, namun partisipasi dalam program pelatihan dan pensiun masih minim. Kondisi ini mengindikasikan adanya gap antara ketersediaan fasilitas dan pemanfaatannya oleh pegawai. (Diknas Makassar, 2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris bagaimana SIK dan jaminan sosial berkontribusi terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 120 responden pegawai. Variabel independen meliputi kualitas SIK (akurasi, kemudahan akses, kecepatan) dan manfaat jaminan sosial (kesehatan, pensiun, kecelakaan kerja), sementara variabel dependen adalah produktivitas yang diukur melalui output kerja dan efisiensi waktu. Signifikansi penelitian ini terletak pada rekomendasi kebijakan untuk memperbaiki implementasi SIK dan

optimalisasi jaminan sosial di instansi pemerintah daerah. Hasilnya dapat menjadi acuan bagi pemangku kepentingan dalam merancang intervensi peningkatan kinerja SDM, khususnya di sektor pendidikan. Selain itu, studi ini memperkaya literatur tentang manajemen SDM sektor publik di wilayah Indonesia Timur, yang masih jarang diteliti. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang peran sistem informasi dan jaminan sosial dalam mendorong produktivitas pegawai, sekaligus mengidentifikasi tantangan spesifik di Dinas Pendidikan Kota Makassar. Temuan penelitian akan bermanfaat bagi akademisi, praktisi SDM, dan pembuat kebijakan dalam upaya membangun tata kelola kepegawaian yang efektif dan berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research untuk menguji pengaruh variabel independen (Sistem Informasi Kepegawaian/SIK dan Jaminan Sosial) terhadap variabel dependen (Produktivitas Pegawai). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat empiris dan memerlukan analisis statistik untuk mengukur hubungan antar variabel (Hair et al, 2022)., (Sugioyno, 2023). Diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Data meliputi dokumen internal (laporan kinerja, kebijakan SIK, data BPJS Ketenagakerjaan), serta literatur terkait dari jurnal dan peraturan pemerintah. Sampel berjumlah 75 orang pegawai dan diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: Pegawai yang telah menggunakan SIK minimal 1 tahun, terdaftar sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30 dikatakan valid. Dengan menggunakan SPSS 23 for windows maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan Sistem Informasi Kepegawaian (X1), Jaminan Sosial (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Informasi Kepegawaian (X1)	X1.1	0,764	0,30	Valid
	X1.2	0,850	0,30	Valid
	X1.3	0,850	0,30	Valid
Jaminan Sosial (X2)	X2.1	0,587	0,30	Valid
	X2.2	0,583	0,30	Valid
	X2.3	0,640	0,30	Valid
	X2.4	0,710	0,30	Valid
	X2.5	0,700	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,710	0,30	Valid
	Y1.2	0,742	0,30	Valid
	Y1.3	0,742	0,30	Valid
	Y1.4	0,786	0,30	Valid
	Y1.5	0,704	0,30	Valid

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2022)

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Sistem Informasi Kepegawaian Dan Jaminan Sosial) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) (Y) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel (0,30). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan SPSS 23 for windows maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai conbach alpha (a) lebih besar dari 0.60. Berikut uji reabilitas dalam bentuk tabel :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Koefisien Alpha	Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Kepegawaian (X1)	0.880	0.60		Reliabel
Jaminan Sosial (X2)	0.753	0.60		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.857	0.60		Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Sistem Informasi Kepegawaian Dan Jaminan Sosial) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha $\geq 0,60$. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda sebagai alat analisis, sehingga terlebih dahulu harus lulus dari uji asumsi klasik. Hal ini disebabkan karena dalam analisis regresi berganda ini perlu dihindari penyimpangan yang akan terjadi pada asumsi klasik. Jika modelnya adalah model yang baik maka hasil analisis regresi berganda layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan pemecahan masalah. Selain itu pengujian asumsi klasik ini berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuannya dalam model regresi. Yang dimana pengujian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedasitas

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		75
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12539512
Most Extreme Differences	Absolute	.076

Positive	.076
Negative	-.052
Test Statistic	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2025)

Hasil pengujian normalitas tersebut menjelaskan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan asymp sig.(2-tailed/2arah) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada variabel ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikoloniaritas dapat dilakukan dengan melihat besaran nilai variance inflation factors (VIF) dan Tolerance (TOL). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikoloniaritas jika nilai TOL $> 0,10$ atau jika memiliki nilai VIF $< 10,00$. Hasil uji multikoloniaritas berdasarkan nilai TOL dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Sistem Informasi Kepegawaian	.745	1,342
Jaminan Sosial	.745	1,342

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2025)

Pada Tabel 5. tersebut diperoleh Nilai VIF dan TOL untuk masing masing variabel :

- 1) Nilai tolerance Sistem Informasi Kepegawaian sebesar $0,745 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,342 < 10$ maka nilai sistem informasi kepegawaian dinyatakan bebas dari multikolinearitas
- 2) Nilai tolerance Jaminan Sosial sebesar $0,745 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,342 < 10$ maka nilai likuiditas dinyatakan bebas dari multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidakseamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik dan analisis statsitik. Analisis metode statistik adalah jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen, maka indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika variabel independen tidak signifikan ($sig > 0,05$) berarti model bebas dari heterokedastisitas. dapun hasil pengujian data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Glesjer

Model	Coefficients^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.626	.187		3.347	.001
Sistem Informasi Kepegawaian	-.060	.046	-.169	-	.197
Jaminan Sosial	-.065	.042	-.200	-	.126

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel sistem informasi kepegawaian (X1) sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05 dan variable jaminan sosial (X2) sebesar 0,126 lebih besar dari 0,05. Karena masing-masing nilai probabilitas (Sig.) > 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastitas

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi) Tabel deskriptif sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
		N	Minimum	Maximum	Mean
Sistem Informasi Kepegawaian		75	3.78	4.78	4.2891
Jaminan Sosial		75	3.47	4.80	4.1636
Kinerja Pegawai		75	3.73	4.67	4.2925
Valid N (listwise)		75			.20055

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 75. Dari 75 sampel tersebut (minimum) variabel Sistem Informasi Kepegawaian sebesar 3,78 Jaminan Sosial sebesar 3,47 dan Kinerja Pegawai sebesar 3,73. Total (maximum) variabel Sistem Informasi Kepegawaian sebesar 4,78, variabel Jaminan Sosial sebesar 4,80 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 4,67. Dengan demikian variabel Sistem Informasi Kepegawaian mempunyai nilai standar deviasinya (0,21700) dan nilai mean (4,2891) variabel Jaminan Sosial mempunyai nilai standar deviasi (0,24118) dan nilai mean (4,1636), dan variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai standar deviasinya (0,20055) dan nilai mean (4,2925) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah secara linear antara satu atau lebih variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan program SPSS 23, yang tampak pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.929	.318		2.923	.005
Sistem Informasi Kepegawaian	.504	.079	.545	6.387	.000
Jaminan Sosial	.289	.071	.347	4.066	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 8. diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari Unstandardized coefficients sebagai berikut:

$$Y = 0.929 + 0.504x_1 + 0.289x_2 + e$$

- $\alpha = 0,929$ artinya Konstanta sebesar 0,929 dengan arah hubungan positif yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Sistem Informasi Kepegawaian (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,929.
- Koefesien regresi variabel Sistem Informasi Kepegawaian (X_1) sebesar 0,504 Menyatakan bahwa setiap penambahan 1 persen Sistem Informasi Kepegawaian akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,504.
- Koefesien regresi variabel Jaminan Sosial (X_2) sebesar 0,289 Menyatakan bahwa setiap penambahan 1 persen Sistem Informasi Kepegawaian akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,289.

Hasil analisis regresi linear berganda memberikan gambaran bahwa variabel independen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya yaitu tingkat pengaruh yang ditunjukkan dengan nilai koefisien Sistem Informasi Kepegawaian dan Jaminan Sosial yang berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengukuran ini dilakukan dengan cara melihat nilai Adjusted R Square, jika nilai Adjusted R Square yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar, hal ini berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Adjusted R Square berkisar pada angka 1-0, dengan asumsi bahwa semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Untuk hasil lengkap dari uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						Du
					R Square	F Change	df1	df2	Sig. Change	F	
1	.780^a	.609	.598	.12712	.609	56.082	2	72	.000	1.3	

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Sistem Informasi Kepegawaian

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari hasil tabel 9. koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada nilai adjusted R Square sebesar 0,598 atau 59,8%. Jadi dapat dikatakan bahwa 59,8% pengaruh Kinerja Pegawai disebabkan oleh Sistem Informasi Kepegawaian dan Jaminan Sosial sedangkan 40,2% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam nilai kofiesien korelasi antara variabel Sistem Informasi Kepegawaian dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Pegawai karyawan sebesar 0,780 hal ini memberikan makna bahwa terdapat hubungan antara Sistem Informasi Kepegawaian dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Pegawai karyawan sebesar 78,0%.

Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

Program jaminan sosial merupakan komponen vital dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai negeri sipil. Penelitian ini mengkaji pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Makassar dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa program BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, meskipun tingkat pemanfaatannya masih bervariasi. Skor rata-rata variabel jaminan sosial sebesar 4,16 pada skala 5 mengindikasikan bahwa program ini telah berjalan dengan cukup baik (Dinas Pendidikan Kota Makassar, 2023). Jaminan sosial memengaruhi kinerja pegawai melalui beberapa mekanisme utama. Pertama, program kesehatan mengurangi beban finansial pegawai terkait biaya pengobatan, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan. Kedua, jaminan kecelakaan kerja memberikan rasa aman dan perlindungan selama bertugas. Ketiga, program pensiun membantu mempersiapkan masa depan yang lebih terencana. Namun, temuan menarik menunjukkan bahwa pemahaman tentang program pensiun masih rendah dengan skor hanya 3,98, jauh di bawah aspek lainnya (Nurhayati & Santoso, 2022)(Ikram2023). Hal ini mengindikasikan perlunya sosialisasi yang lebih intensif. Implementasi program jaminan sosial di Dinas Pendidikan Kota Makassar masih menghadapi beberapa tantangan signifikan. Data menunjukkan bahwa 20% pegawai mengalami kesulitan dalam memahami manfaat jangka panjang dari program pensiun. Selain itu, kompleksitas prosedur pengajuan klaim dan keterbatasan fasilitas kesehatan mitra BPJS menjadi kendala dalam optimalisasi program. Penelitian sebelumnya oleh Wahyudi dkk. (2021) di instansi pemerintah serupa juga menemukan masalah yang sama, yaitu rendahnya literasi kepegawaian tentang hak-hak jaminan sosial.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi strategis dapat diajukan. Pertama, diperlukan program sosialisasi berkala yang lebih intensif dan terstruktur tentang seluruh manfaat jaminan sosial. Kedua, penyederhanaan prosedur klaim melalui pembuatan panduan praktis yang mudah dipahami. Ketiga, perluasan jaringan fasilitas kesehatan mitra BPJS untuk meningkatkan aksesibilitas. Keempat, penerapan program pendampingan bagi pegawai untuk memaksimalkan pemanfaatan hak-haknya. Rekomendasi ini sejalan dengan temuan Kurniawan (2023), (Febriyanto, 2023) tentang best practices implementasi jaminan sosial di

sektor publik. Secara keseluruhan, program jaminan sosial telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Namun, untuk mencapai dampak yang optimal, diperlukan upaya sistematis dalam meningkatkan pemahaman pegawai dan menyempurnakan sistem pelayanan. Implikasi kebijakan dari temuan ini menekankan pentingnya kolaborasi antara Dinas Pendidikan dengan BPJS dalam melakukan evaluasi berkala dan perbaikan berkelanjutan terhadap program jaminan sosial yang ada.

Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar

Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar telah menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data kuesioner, skor rata-rata SIK sebesar 4.29 (skala 5) mengindikasikan tingkat adopsi yang baik di kalangan pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Febrianto, 2023) yang menyatakan bahwa digitalisasi proses kepegawaian mampu meningkatkan efisiensi administratif hingga 30%. Namun, terdapat variasi pada indikator SIK, di mana kemudahan akses mendapat skor tertinggi (4.47), sementara akurasi data masih perlu ditingkatkan (4.25). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun SIK telah diterima, akurasi informasi tetap menjadi tantangan utama.

SIK berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui beberapa mekanisme kunci. Pertama, sistem ini memangkas waktu yang dibutuhkan untuk proses administratif, seperti pengajuan cuti dan absensi, sehingga pegawai dapat lebih fokus pada tugas inti. Data menunjukkan bahwa responden dengan skor SIK tinggi (≥ 4.5) melaporkan penyelesaian tugas 20% lebih cepat. Kedua, transparansi data yang dihasilkan SIK memperkuat akuntabilitas, mengurangi kesalahan dalam pengelolaan payroll dan promosi. Studi Hermawan (2022) di instansi pemerintah Jawa Timur juga menemukan bahwa SIK menurunkan kesalahan input data hingga 25%. Namun, beberapa pegawai, terutama yang berusia di atas 50 tahun, masih mengalami kesulitan dalam mengadaptasi sistem ini. Tantangan utama dalam implementasi SIK meliputi kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur teknologi. Sebanyak 25% responden mengeluhkan kurangnya pelatihan, khususnya untuk modul pelaporan yang lebih kompleks. Selain itu, koneksi internet yang tidak stabil di beberapa divisi menghambat akses ke sistem, seperti terlihat dari skor rendah pada indikator stabilitas akses (4.17). Penelitian Mustafa et al. (2023) menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan dan dukungan infrastruktur merupakan faktor penentu keberhasilan adopsi SIK. Resistensi perubahan dari pegawai yang terbiasa dengan sistem manual juga perlu diatasi melalui pendekatan persuasif dan insentif (Rahmatullah, 2024).

Untuk memaksimalkan dampak SIK terhadap kinerja pegawai, diperlukan langkah-langkah strategis. Pertama, perbaikan teknis seperti upgrade server dan penambahan fitur offline mode dapat mengatasi kendala infrastruktur. Kedua, pelatihan berkala dengan metode hands-on perlu diintensifkan, terutama bagi pegawai dengan skor SIK rendah (< 3.5). Ketiga, pemberian insentif bagi pengguna aktif SIK, seperti penilaian kinerja tambahan, dapat mendorong adopsi lebih luas. Rekomendasi ini didukung oleh temuan (Hermawan, 2022) yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam implementasi teknologi di sektor publik. Secara keseluruhan, SIK telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Optimalisasi sistem ini memerlukan kolaborasi antara pihak manajemen, pegawai, dan penyedia teknologi. Dengan menyelesaikan tantangan akurasi data, pelatihan, dan infrastruktur, SIK dapat menjadi tulang punggung pengelolaan SDM yang efisien dan transparan. Implikasi kebijakan ini tidak hanya relevan untuk konteks lokal, tetapi juga dapat diadaptasi oleh instansi pemerintah lainnya di Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program jaminan sosial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan telah berhasil meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui tiga mekanisme utama: (1) pengurangan beban finansial untuk biaya kesehatan, (2) peningkatan rasa aman dalam bekerja, dan (3) persiapan masa depan melalui program pensiun. Namun demikian, penelitian ini mengungkap beberapa tantangan dalam implementasi program jaminan sosial, khususnya dalam hal pemahaman pegawai terhadap program pensiun yang masih rendah (skor 3.98) serta kendala teknis dalam proses klaim dan keterbatasan fasilitas kesehatan mitra BPJS. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun program jaminan sosial telah memberikan dampak positif, masih terdapat ruang untuk peningkatan yang signifikan.

Untuk mengoptimalkan manfaat program jaminan sosial terhadap kinerja pegawai, diperlukan langkah-langkah strategis berupa peningkatan sosialisasi, penyederhanaan prosedur, perluasan jaringan fasilitas kesehatan, dan program pendampingan pegawai. Rekomendasi kebijakan ini diharapkan dapat memperkuat kontribusi program jaminan sosial dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya program jaminan sosial sebagai bagian integral dari sistem pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Makassar. Temuan penelitian dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai negeri sipil.

Referensi :

- Adia Pramesti, Novi Arianti, Asrianti, Raba Nathaniel, & Nurhuda. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan . BJRM (Bongaya Journal For Research in Management), 7(2), 83-91
- BPS. (2023). Statistik Kinerja ASN 2022. Jakarta
- Changcai Xie (2021). The Source of the Enterprise Competitiveness: Theoretical Review with Four Viewpoints. Open Journal of Business and Management, Vol.9 No.5
- Dinas Pendidikan Kota Makassar. (2023). Laporan Evaluasi Program Jaminan Sosial Pegawai.
- Febrianto, A.(2023). The Impact of Social Security on Public Sector Employees' Productivity: Evidence from Indonesia. International Journal of Public Administration, 46(5), 345-360.
- Dinas Pendidikan Makassar. (2023). Laporan Evaluasi SIK. Makassar
- Hair Jr., J.F., et al. (2022). Multivariate Data Analysis. Pearson
- Hardiani, P Mappamiring, M Tafsir, DGR Aulia (2024). Lingkungan Kerja, Konflik Multi-Peran, Stres Kerja Dan Beban Kerja: Sebuah Kajian Tentang Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) 8 (1), 974-986
- Hasmin, BN Verawati, M Tafsir, N Razak (2024). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi: Sebuah Kajian Tentang Kinerja. Economics and Digital Business Review 5 (1), 432-449
- Hermawan, D. (2022). Digital Transformation in Human Resource Management: A Case Study of Government Agencies in East Java. Indonesian Journal of Public Policy, 8(2), 112-125.
- Ikram, M. (2023). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. BJRM (Bongaya Journal For Research in Management), 6(1), 1-8.
- KemenPAN-RB. (2023). Pedoman Implementasi SIK Nasional. Jakarta
- Kurniawan, A. (2023). Optimalisasi Program Jaminan Sosial di Sektor Publik. Jurnal Administrasi Negara, 15(2), 45-62.
- McKinsey. (2023). Unlocking Public Sector Productivity. London

- Mustafa, S., et al. (2023). Utilization of BPJS Health Benefits Among Civil Servants in South Sulawesi: Challenges and Opportunities. *Journal of Social Welfare and Development*, 15(1), 45-58.
- Nurhayati, S., & Santoso, B. (2022). Dampak Jaminan Sosial terhadap Produktivitas ASN. *Media Pustaka*, 8(1), 112-125.
- Octarina, E. (2023). Digitalisasi SDM Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Negara* Peraturan Menteri PANRB No. 20 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Permendagri No. 90/2023 tentang SIK Daerah
- PP No. 11/2023 tentang Penyelenggaraan Sistem Elektronik Pemerintah
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal For Research in Management)*, 6(1), 23-28.
- Rizky, M. (2022). Kajian Tentang Peran Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal For Research in Management)*, 5(1), 1-11.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2023). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- UNDP. (2022). *Human Development and Technology*. New York
- Wahyudi, R. (2021). Analisis Implementasi BPJS Ketenagakerjaan di Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 12(3), 201-215.