

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah suatu lembaga yang dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, manusia dan *skill*.

Faktor manusia atau sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, maka sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam pekerjaan demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. “Sumber daya manusia menjadi sumber daya terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi” (Samsuni, 2017:17). Walaupun perusahaan mempunyai sumber daya teknologi atau hal pendukung dalam bekerja sangat banyak tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tersebut tidak akan berkembang.

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Salah satunya menurut Mangkunegara dalam Aini (2020:18) untuk mencapai tujuan dalam organisasi diperlukan peran aktif karyawan dalam perusahaan melalui kinerja. “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kuantitas atau kualitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerja yang dibebankan”.

Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pada setiap organisasi atau perusahaan diperlukan adanya suatu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, seiring dengan berkembangnya zaman setiap organisasi dihadapkan oleh kondisi yang rumit yang menuntut organisasi tersebut memberdayakan semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen perusahaan. Salah satunya perusahaan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Jawa Barat memiliki 15 kantor cabang dan 11 kantor cabang perintis. BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandung Suci merupakan salah satu cabang yang berada di Kantor Wilayah Jawa Barat, dan peneliti melakukan penelitian pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci BPJS. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja salah satunya dengan menerapkan evaluasi kinerja karyawan sebagai proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraisal*). Hal ini dengan cara mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

Dalam penelitian ini untuk menunjang keperluan data mengenai Analisis Kinerja Karyawan Pada Bidang Umum & Sumber Daya Manusia Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci, maka penelitian melakukan observasi mengenai kondisi kinerja kerja karyawan dengan melakukan wawancara sebanyak 45 karyawan yang dijadikan sebagai narasumber dalam observasi dan hasil dari wawancara secara langsung dan dengan data yang telah peneliti olah ternyata pada sampel sebanyak 45 karyawan 43% sudah lulus dalam mencapai skor penilaian kerja sedangkan 57% tidak lulus dalam mencapai skor penilaian kerja dan data tersebut tidak dapat dipublikasikan karena sesuai dengan aturan ketetapan dari Sistem Informasi Layanan Perkerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci dan untuk memudahkan hasil data wawancara mengenai pencapaian skor nilai kerja karyawan, peneliti memaparkan kedalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Observasi Mengenai Pencapaian Nilai Skor Hasil Kinerja Kerja
Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci

Keterangan	Persentase	Keterangan	
		Tercapai	Tidak Tercapai
Karyawan Tetap	43%	√	
	57%		√

Sumber: Sistem informasi layanan perkerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci.

Dari hasil data diatas menyebutkan bahwa karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci, dalam mencapai penilaian kinerja dengan kategori tercapai sebesar 43% sedangkan 57% masih dalam keterangan tidak tercapai. Data sampel narasumber melalui oberservasi di atas menyatakan lebih besar persentase tidak tercapainya nilai kinerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupu eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebuah pekerjaan tentunya memiliki persyaratannya tertentu yang telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dapat disebut sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Kinerja hanya dapat diketahui bila individu atau kelompok individu menetapkan kriteria keberhasilan. Kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan atau indikator tertentu yang ingin dicapai. Tanpa tujuan atau sasaran, tidak ada cara untuk memahami kinerja individu atau organisasi, karena tidak ada patokan Farisi dan Fani (2019:10).

Hasil observasi peneliti dalam pencapaian kinerja karyawan dengan data yang diberikan oleh sistem informasi layanan perkerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci mengenai data pencapaian nilai *Key Performance Indicator* melalui penilaian dalam lingkup proses internal pada periode tahun 2019 sampai 2021 dengan triwulan I, II, III & IV. Berikut adalah tabel mengenai data pencapaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci dalam bekerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci
Periode Tahun 2019 – 2021 dengan Triwulan I, II, III & IV**

Kriteria	Tahun 2019				Tahun 2020				Tahun 2021			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penilaian Dalam Lingkup Proses Internal	80	80	80	97	55	58	60	95	60	65	60	73
Penilaian rata - rata	85%				67%				65%			

Sumber: Sistem informasi layanan perkerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci.

Dari data diatas mengenai nilai pencapaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandung Suci dengan penilaian melalui lingkup proses internal periode tahun 2019 – 2021 dengan triwulan I, II, III & IV dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 maka total rata-rata pencapaian nilai persentase adalah 85%. Sedangkan, pada tahun 2020 maka total rata-rata pencapaian nilai persentase adalah 67% dan pada tahun 2021 maka total rata-rata pencapaian nilai persentase adalah 65%. Maka kesimpulannya bahwa pencapaian nilai mengalami penurunan secara nilai rata-rata persentase pada tahun 2019 sebesar 84%, mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi sebesar 67% dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 sebesar 65%.

Dari angka penurunan data diatas diharapkan manajemen BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandung Suci dapat membuat evaluasi kinerja yang sesuai untuk karyawannya karena evaluasi kinerja kerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan atau prestasi kerja dapat dikatakan sebagai pencapaian secara kualitas maupun kuantitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya serta bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi baik kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan Farisi, et al, (2020:22).

Pencapaian kinerja yang maksimal aktivitas adanya program mengembangkan sumber daya manusia dalam keahlian dan pengetahuan kepada karyawan menjadi lebih mampu mengerjakan tugas-tugasnya dan terampil serta bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ada. Hasil yang diinginkan dari program tersebut untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya lebih baik lagi. Pengembangan karyawan adalah salah satu fungsi yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan berarti untuk mengembangkan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan dan keseluruhan karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi, organisasi akan lebih berkembang dan kinerja karyawan akan meningkat.

Maka dari pemaparan diatas mengenai analisis kinerja karyawan dalam bidang umum sumber daya manusia sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini, dkk, (2021:1) dengan metode Penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara terstruktur, kinerja karyawan di PT. Permata Niaga mengalami ketidakstabilan karena seringkali dilakukan rotasi pekerjaan terhadap sebagian besar karyawan sehingga mereka harus beradaptasi lagi dengan perubahan yang terjadi dan hasil dari penelitian tersebut bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimulai dari lingkungan kerja karyawan yang tidak aman dan mengawatirkan dikarenakan tidak adanya penerapan peraturan protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran covid-19 dari perusahaan, tidak adanya disiplin dalam jam kerja serta fasilitas terbatas yang diberikan perusahaan selama masa pandemi.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah di atas untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci, maka timbul suatu keinginan oleh penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Pada Bidang Umum & Sumber Daya Manusia Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci”.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian diperlukan agar dapat fokus pada permasalahan yang diteliti, maka berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini dibatasi pada faktor sebagai berikut:

1. Data mengenai nilai pencapaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandung Suci dengan penilaian melalui lingkup proses internal periode tahun 2019 – 2021 pada triwulan I, II, III & IV.
2. Data observasi mengenai pencapaian nilai skor hasil kinerja kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci, menyebutkan bahwa dalam mencapai penilaian kinerja dengan kategori tercapai sebesar 43% sedangkan 57% masih dalam keterangan tidak tercapai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan dengan pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada Bidang Umum dan Sumber Daya Manusia pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci?
2. Faktor – faktor apakah yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci?
3. Strategi apakah dalam upaya untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Bidang Umum dan Sumber Daya Manusia pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci.
2. Untuk mengetahui faktor – faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci.
3. Untuk mengetahui strategi apakah dalam upaya untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci?

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengembangan ilmu administrasi bisnis, khususnya mengenai sumberdaya manusia yang berkenaan dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dalam menyusun suatu penelitian khususnya mengenai analisis kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Suci

Bagi perusahaan merupakan referensi yang bermanfaat dalam menambah wawasan ataupun masukan dalam hal analisis kinerja karyawan dengan mengetahui strategi dan faktor yang dapat berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan perusahaan.

1.6 Jadwal Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada rentang waktu bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022. Adapun jadwal kegiatan pokok adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian							
		Jul	Agustus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Penelitian Pendahuluan								
2	Penyusunan Usulan Penelitian								
3	Bimbingan Rancangan Penelitian								
4	Revisi Usulan Penelitian								
5	Sidang Ujian Penelitian								
6	Pengumpulan Data Lapangan								
7	Analisis Data Penelitian								
8	Interprestasi Data Penelitian								
9	Bimbingan Hasil Penelitian								
10	Sidang Penelitian Skripsi								

Sumber: Data Hasil Olahan Peneliti 2022