

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KARIMUN JAWA

Syayyidhatul Qurothul A'ini¹, Sumainah Fauziah²

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya
Syayyidhatula@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan BUMN, maupun perusahaan swasta. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang perusahaan tersebut miliki. Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit untuk ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan produktif, inovatif, bersemangat, kreatif dan loyal. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual seperti pengetahuan, keterampilan, usaha, dan dukungan organisasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pengembangan sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Karimun Jawa Surabaya Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu penelitian yang sumber informasinya dari mengumpulkan data melalui dokumentasi, observasi perilaku, atau wawancara dengan para subjek. Penelitian ini dilakukan untuk menyimpulkan dan menganalisis perkembangan SDM BPJS Ketenagakerjaan cabang Karawang sebagai peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan dengan jumlah penduduk karyawan sebanyak 35 orang dan sampel yang ditentukan adalah 6 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang diterapkan mengandung nilai-nilai strategis yang sejalan dengan teori dan konsep. Penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadikan lebih kreatif, inovatif, dan produktif di masa yang akan datang sehingga dapat meminimalkan kemungkinan tidak tercapainya program kerja target perusahaan.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kinerja

ABSTRACT

Human resources are a crucial aspect of any organization, be it a state-owned enterprise (BUMN) or a private company. The success of a company in achieving its goals can be determined by the quality of its human resources. A company must possess a competitive advantage that is challenging to replicate, and this can only be achieved through productive, innovative, enthusiastic, creative, and loyal employees. Factors used to enhance employee performance include individual capabilities such as knowledge, skills, effort, and organizational support. The objective of this research is to understand the human resource development process at BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Karimun Jawa Surabaya, Indonesia. This study employs a qualitative method, which sources information from data collection through documentation, behavioral observation, or interviews with the subjects. This research was conducted to summarize and analyze the development of human resources at BPJS Ketenagakerjaan Karawang Branch for the purpose of enhancing employee performance. The study was conducted at BPJS Ketenagakerjaan with a population of 35 employees, with a sample of 6 individuals. The research findings indicate that the applied human resources contain strategic values that align with theories and concepts. The implementation of human resource management has a significant impact on the company's ability to achieve its goals and transform it into a more creative, innovative, and productive entity in the future, thereby minimizing the risk of failing to meet the company's work program targets.

Keywords: Development, Human Resources, Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, banyak ditemukan masalah terkait sumber daya manusia yang merupakan bagian terpenting setiap organisasi untuk bertahan. Peran utama dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Pada organisasi yang didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia adalah satu-satunya aset emosional dan akal suatu perusahaan. Potensi yang dimiliki menjadi pendorong upaya perusahaan mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang mumpuni, kemajuan teknologi, pengelolaan modal, dan lain-lain tidak akan berjalan

dengan semestinya. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan BUMN, maupun perusahaan swasta. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang perusahaan tersebut miliki. Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit untuk ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan produktif, inovatif, bersemangat, kreatif dan loyal. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual seperti pengetahuan, keterampilan, usaha, dan dukungan organisasional. (Dipang, 2013).

Perusahaan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus untuk memuaskan kebutuhan dan bertujuan memperoleh keuntungan atau laba dengan cara bertindak memperdagangkan atau menyerahkan barang atau jasa. Untuk mencapai hal ini, setiap karyawan harus memiliki keterampilan, wewenang, dan tanggung jawab yang diperlukan sesuai dengan posisinya. Optimalisasi sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Investasi pada pendidikan merupakan investasi pada sumber daya manusia yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk sejahtera dan maju karena hal ini penting untuk memprioritaskan kebutuhan mental dan emosional tenaga kerja. Dilihat dari proses pengembangan sumber daya manusia, pelatihan berfungsi sebagai program pendidikan jangka pendek yang mengikuti prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan sarana ampuh untuk mengatasi berbagai tantangan bisnis dan perubahan yang sedemikian cepat di masa depan. Salah satu teori terdahulu mengenai pengembangan kinerja adalah "Manajemen Ilmiah" karya Frederick W. Taylor, yang berasal dari akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20. Teori Taylor berfokus pada analisis sistematis proses kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ide-idenya membentuk dasar bagi pendekatan modern terkait pengembangan dan manajemen kinerja.

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dilakukan pengembangan, dimana dalam penelitian ini ditentukan pada BPJS Ketenagakerjaan, yakni perusahaan yang bergerak di bidang Asuransi Sosial Ketenagakerjaan, maka diperlukan pengembangan kinerja karyawan, dimana dari hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong rendah, oleh karena itu perlunya dilakukan pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan seperti diklat karyawan.

Dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil, perlu dilakukan pengembangan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Biasanya, proses pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh internal perusahaan, tetapi juga mungkin dilakukan oleh pihak ketiga. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan karena melalui pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan perkembangan untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah topik yang kompleks dan kontroversial, dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang, dengan penekanan pada isu-isu yang diperdebatkan dalam disiplin ilmu ekonomi, teori organisasi, dan psikologi (Sunarsi, 2018).

Dengan perkembangan zaman yang ada, persaingan dunia bisnis semakin ketat dalam menuntut perusahaan, tidak terkecuali BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan daya saing agar mampu menghadapi segala tantangan bisnis yang kompetitif di era modern. Setiap perusahaan harus dapat berkembang seiring berjalannya waktu, terutama dalam hal sumber daya manusia. Pentingnya meningkatkan sumber daya manusia dapat menciptakan kualitas kerja dan perusahaan memiliki citra yang baik kedepannya. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki karakteristik seperti memiliki keterampilan, kemampuan diatas rata-rata, pengetahuan yang luas, dan memiliki sikap bijaksana dalam bekerja. Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa Negara mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan social dan eonomi kepada rakyat Indonesia. Sebagai bentuk pelaksanaan amanah konstitusi tersebut, pemerintah berupaya untuk membentuk serta mengembangkan program jaminan social berdasarkan *funded social security*. Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti memilih BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa merupakan perusahaan BUMN yang telah mengalami transformasi dari PT Jamsostek (persero) sejak

tahun 2011, salah satu Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa diresmikan sebagai langkah untuk meningkatkan pelayanan dengan mengutamakan kenyamanan peserta pada saat datang ke kantor yang terletak di Jalan Karimun Jawa No.6 dan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Asuransi Sosial Ketenagakerjaan ini, perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana dari hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah, oleh karena itu perlunya dilakukan pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang difasilitasi oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengembangan sumber daya manusia, seperti yang dilakukan oleh Al (2019), menyoroti adanya kendala dalam upaya pengembangan SDM, seperti batasan anggaran, kekurangan pegawai, dan keterbatasan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sementara itu, penelitian oleh Neny et al, (2021) menyimpulkan bahwa kinerja dan kompetensi karyawan akan meningkat karena pengaruh dari pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik, dan produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Pengembangan SDM memiliki dampak positif yang signifikan pada prestasi kerja karyawan dan kompetensi mereka, sementara kepribadian juga berpengaruh positif secara signifikan pada prestasi kerja karyawan dan kompetensi karyawan.

Setelah mempertimbangkan informasi kontekstual yang diberikan sebelumnya, penulis mempunyai ketertarikan khusus terhadap pokok bahasan yang ada. Penelitian berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan” bertujuan untuk mengetahui dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang informasi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi perhatian utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan.

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia (*Human Resources*)

Sumber daya manusia merupakan sebuah bidang khusus untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia termasuk salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi, perusahaan diharuskan untuk mengembangkan segala aspek yang terdapat didalamnya terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2017:3) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun teknologi semakin maju, informasi semakin berkembang, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak memiliki SDM yang berkualitas itu akan sulit untuk perkembangan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya terintegrasi dalam mengelola aspek-aspek terkait dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dalam kerangka definisi ini, manajemen SDM dapat dianggap sebagai elemen penting yang memengaruhi dan mendukung sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini melibatkan serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, serta pemeliharaan lingkungan kerja agar kinerja maksimal. Selain itu, manajemen SDM juga mencakup perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi atau

penghargaan, serta aspek keselamatan kerja bagi karyawan. Semua fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang teliti dan penilaian kinerja yang objektif. Dengan kata lain, manajemen SDM merupakan pendekatan komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, dengan fokus pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan organisasi melalui berbagai aktivitas dan fungsi yang saling terkait.

Pengembangan (*Development*)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "pengembangan" mengacu pada suatu proses, metode, atau tindakan yang bertujuan untuk memperluas agar sesuai dengan kebutuhan khusus. Ardhana, seperti yang dijelaskan dalam Irfan, (2015:64), mendefinisikan "pengembangan" sebagai pemanfaatan yang sistematis dari pengetahuan ilmiah yang diarahkan pada proses produksi materi, sistem, atau metode, termasuk perancangan berbagai prototipe. Asim, sebagaimana diuraikan dalam Irfan, (2015:64), menjelaskan bahwa penelitian dan pengembangan dalam konteks pembelajaran adalah suatu proses yang digunakan untuk mengembangkan dan memvalidasi produk-produk yang digunakan dalam proses pembelajaran. Seels & Richey, sebagaimana dipaparkan dalam (Prasetyo, 2014:7), mendefinisikan "pengembangan" sebagai proses pengartian atau penjabaran spesifikasi desain ke dalam bentuk fitur fisik. Pengembangan secara khusus merujuk pada suatu proses penciptaan bahan-bahan pembelajaran. Di sisi lain, menurut Tessmer dan Richey, sebagaimana dijelaskan dalam (Prasetyo, 2014:7), "pengembangan" berfokus tidak hanya pada analisis kebutuhan tetapi juga pada masalah yang lebih luas dalam analisis formatif, seperti analisis kontekstual di mana pengembangan bertujuan untuk menghasilkan produk berdasarkan temuan uji lapangan.

Dengan demikian, pengembangan dalam konteks perusahaan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang diselenggarakan secara sistematis, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi karyawan agar mereka dapat berkontribusi lebih baik kepada perusahaan. Program ini harus direncanakan dengan cermat oleh manajemen tingkat atas dan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, serta harus berlangsung secara berkelanjutan.

Kinerja (*Performance*)

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), "Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, durasi kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017:67), "Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya."

Menurut Fahmi (2017:188), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Torang (2014:74), "Kinerja adalah jumlah atau kualitas hasil pekerjaan individu atau kelompok dalam sebuah organisasi saat menjalankan tugas inti dan fungsi yang mengikuti norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi." Dari teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses atau pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai melalui berbagai aspek yang harus dijalani, melibatkan tahap-tahap tertentu, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka kinerja merupakan elemen penting dalam proses keberhasilan perusahaan, karena kinerja ialah cerminan bagaimana suatu perusahaan berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

METODELOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu kondisi atau fenomena tanpa memilah faktor-faktor atau variabel tertentu. Di sisi lain, pendekatan kualitatif dalam penelitian ini melibatkan

berbagai disiplin ilmu dan materi, dengan fokus pada pemahaman yang mendalam terkait perilaku manusia dan alasan di balik perilaku tersebut.

Metode penelitian tersebut bertujuan untuk menggambarkan kebutuhan karyawan dan upaya yang akan dilakukan oleh perusahaan dalam mengorganisir kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta metode yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan selama pelatihan dan pengembangan berlangsung. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki secara mendalam suatu fenomena dan mengumpulkan data dari berbagai sumber informasi atau informan yang berbeda. Peneliti menggali data dari pihak BPJS Ketenagakerjaan, dari informasi yang telah dikumpulkan peneliti dapat mengetahui secara menyeluruh sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Metode penelitian kualitatif ini memiliki beberapa teknik pengumpulan data diantaranya:

1. Observasi, observasi merupakan kegiatan yang meliputi pengamatan secara sistematis terhadap beberapa kejadian, perilaku, objek yang diteliti dan berbagai hal lainnya yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Observasi adalah suatu kegiatan mengamati baik secara langsung maupun tidak langsung oleh peneliti terhadap objek penelitiannya. Metode ini metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian observer yang berada dalam keseharian pelaku yang diteliti atau informan, keberadaan peneliti dapat terlibat secara aktif dalam perusahaan tersebut atau objek yang diteliti.
2. Wawancara, wawancara merupakan kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tatap muka secara langsung yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam teknik wawancara ini, keberhasilan dalam mendapatkan data atau informasi dari objek yang diteliti sangat bergantung pada kemampuan peneliti dalam melakukan wawancara. Wawancara dilakukan secara langsung pada beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa.
3. Dokumentasi, metode ini mendefinisikan bahwa dokumentasi suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip dokumen, tulisan, angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumen yang telah didapat akan ditelaah terlebih dahulu oleh peneliti.

Tabel 1. Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Pimpinan Kepala kantor BPJS Ketenagakerjaan Karimun Jawa	1 orang
2.	Kepala Bidang Umum dan Kepala Bidang Pelayanan	1 orang
3.	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	4 orang
	Jumlah	6 orang

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan (Sugiyono, 2018:336). Dalam penelitian kualitatif dilakukan analisis terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Peneliti turun langsung ke lapangan untuk melakukan proses penelitian kualitatif.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, proses analisa penelitian ini dilakukan mulai dari membaca, mempelajari, dan menelaah data diantaranya sebagai berikut:

1. Pengumpulan data yaitu proses mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dianggap tepat dan untuk menentukan fokus penelitian serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.
2. Reduksi data merupakan sebuah bentuk analisi yang menggolongkan, mengarahkan, menajamkan, membuang data yang tidak diperlukan dan mengorganisasikann data sedemikian rupa sehingga mendapatkan kesimpulan akhir.
3. Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan melihat hasil reduksi data dan tetap mengacu pada rumusan masalah serta tujuan yang hendak dicapai. Semua data yang telah terorganisir dibandingkan antara satu dengan yanag lain untuk ditarik keimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK) adalah program yang memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap berbagai jenis risiko yang mungkin mereka hadapi dalam pekerjaan mereka, termasuk risiko ekonomi dan sosial. BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan terhadap kecelakaan kerja, manfaat pensiun, santunan kematian, dan perawatan kesehatan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, atau yang lebih dikenal dengan BPJS Ketenagakerjaan, sejak akhir tahun 2019 telah resmi disingkat menjadi BPJAMSOSTEK atau sering disebut sebagai BPJSTK.

PT. Jamsostek pada tahun 2014 berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT. Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi JKK (Jaminan Kecelakaann Kerja), JKM (Jaminan Kematian), dan JHT (Jaminan Hari Tua). Pada tanggal 1 Juli BPJS Ketenagakerjaan menjalankan 1 program baru yaitu Jaminan Pensiun sebagai perlindungan maksimal bagi pekerja Indonesia.

BPJSTK ini merupakan sebuah entitas hukum publik yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap Presiden Indonesia dalam melindungi pekerja dari risiko ekonomi dan sosial tertentu yang timbul akibat hubungan kerja. Sebagai badan jaminan sosial untuk pekerja, BPJS Ketenagakerjaan tentu saja memiliki berbagai fungsi yang memberikan manfaat bagi penggunanya. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa berada di Jalan Karimun Jawa Nomor 6, Gubeng, Kecamatan Gubeng, Surabaya, Jawa Timur 60281.



Gambar 1. Logo BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan memiliki logo yang mendalami arti, seperti warna hijau melambangkan kesejahteraan yang dapat merepresentasikan nilai-nilai pertumbuhan, harmoni, kesegaran, stabilitas dan keamanan. Warna putih melambangkan kemurnian, kebersihan dan kesempurnaan sebagai symbol kebaikan. Warna kuning dapat diharapkan untuk merepresentasikan optimisme, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan yang lebih baik. Sedangkan warna biru diharapkan dapat merepresentasikan kepercayaan diri, keahlian dan ketahanan jangka panjang.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki visi dan misi. Visi: “Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia”. Misi:

- a. Melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga.
- b. Memberikan rasa aman, mudah dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta.
- c. Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan data berjenis kualitatif. Data ini diperoleh melalui wawancara dan berbentuk uraian informasi yang bersifat kualitatif. Data penelitian ini didapatkan dari hasil wawancara mengenai “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa”. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil secara langsung dari objek penelitian dengan cara observasi dan wawancara kepada informan. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen instansi. Data dibawah ini merupakan data gambaran umum dari instansi.

Tabel 2. Profil Informan Penelitian

No	Jabatan
1	Pimpinan
2	Kabid KPS
3	PAPK
4	PAPK
5	ARK
6	Sekretaris

Pengembangan Sumber Daya Manusia, dari hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan dapat memilih karyawan dengan tepat maka karyawan tersebut perlu pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan lewat latihan maupun pendidikan (diklat). Latihan-latihan diperlukan untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Untuk karyawan baru ditarik oleh perusahaan perlu diadakan training/latihan sebelum menjalan tugas dan kewajiban. Sedang untuk karyawan lama dipersiapkan guna promosi jabatan. Hasil dan pengembangan SDM untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Karyawan lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan SDM yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah semangat dan kinerja karyawan menurun yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan. Dengan sistem yang telah dibangun, BPJS Ketenagakerjaan dapat mempersiapkan SDM yang andal dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan strategis jangka panjang sesuai sasaran institusi dan ukuran produktivitas yang diharapkan serta kebutuhan kompetensi di masa mendatang. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dengan baik diharapkan mampu meningkatkan produktivitas. Manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan *planning, organizing, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Dari Pertanyaan yang sudah saya ajukan terhadap salah satu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang yaitu dapat di simpulkan. Di BPJSTK, saat ini tengah diterapkan program pengembangan sumber daya manusia yang disebut sebagai RPI (rencana pengembangan individu). Program ini terdiri dari enam metode pengembangan yang berbeda, yaitu *Develop New Skills, Self Paced Learning, Development Dialogue to Top Leader, Leadership Experience, Leader as Learning Partner, dan Leader Shadow main Leader/Peer*. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang mereka pegang. Sebagai contoh, bagian kepesertaan berfokus pada akuisisi peserta dengan sistem 4:1, dan 9-15, yang mengharuskan banyak kegiatan di luar kantor. Hal ini menjadikan waktu untuk mengikuti program pengembangan sumber daya manusia kurang fleksibel. Tidak semua karyawan harus berada di kantor untuk mengikuti program tersebut.

Kesadaran diri dari setiap karyawan untuk mengikuti kegiatan RPI harus ada. Terdapat faktor-faktor eksternal, seperti kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk pengembangan diri, dan faktor internal, seperti keinginan individu untuk meningkatkan kualitas pribadi. Program RPI digunakan sebagai salah satu penilaian dalam KPI (Key Performance Individu) atau penilaian kinerja karyawan. Semua karyawan diwajibkan untuk mengikuti program ini. Terdapat target yang diketahui oleh semua anggota tim, arahan yang jelas dari pimpinan kantor, pemantauan dari kepala departemen masing-masing, dan dilakukan evaluasi terhadap pencapaian yang telah diraih.

Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk memfasilitasi pegawainya agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam mengatasi pekerjaan saat ini dan di masa depan. Aktivitas ini tidak terbatas hanya pada pendidikan dan pelatihan, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti pengembangan karier dan perbaikan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia melibatkan usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap individu dalam organisasi, serta menciptakan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan bersama (Krismiyati, 2017). Dalam pengembangan sumber daya manusia melibatkan pelatihan dan pendidikan. Pelatihan ini tidak hanya diselenggarakan oleh internal departemen perusahaan, tetapi juga dapat melibatkan pihak ketiga. Setiap unit kerja diwajibkan untuk mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui program pembekalan sebelum mereka memulai pekerjaan, dan setiap tahun akan mengalami penyegaran berkala.

Manajemen juga memberikan kesempatan kepada staf di berbagai unit kerja untuk meraih pendidikan yang lebih tinggi atau menyelesaikan pendidikan yang sedang ditempuh. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, aspek-aspek pengembangan melalui pelatihan juga digunakan sebagai salah satu penilaian kinerja staf (KPI). Selain itu, promosi dan pengembangan karier juga merupakan bagian penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2006), promosi harus mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan, termasuk pangkat/golongan yang memenuhi syarat, disiplin atau latar belakang pendidikan formal, kinerja yang unggul, dan partisipasi dalam pelatihan struktural atau fungsional di setiap tingkatan dalam perjalanan karier mereka. Penelitian ini ditemukan bahwa SDM yang diterapkan mengandung nilai-nilai strategis yang sejalan dengan teori dan konsep. Penerapan manajemen SDM mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kapabilitas perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadikan lebih kreatif, produktif, serta inovatif pada masa akan datang sehingga meminimalisir tidak tercapainya program kerja target perusahaan.

Salah satu nilai penting bagi perusahaan adalah merencanakan alur proses jangka pendek dan jangka panjang. Oleh karena itu, perencanaan yang tepat sangat dibutuhkan dalam pengelolaan dan pengembangan perusahaan. Proses perencanaan melibatkan analisis untuk menyelaraskan tujuan, visi, misi, dan budaya perusahaan. Dalam menentukan opsi strategi yang efektif, rencana strategi harus melibatkan evaluasi dan peninjauan kembali terhadap tujuan, visi, dan misi perusahaan. Setelah itu, dilakukan evaluasi, generalisasi, dan pemilihan alternatif cara pengelolaan dan pengembangan yang sesuai. Dari proses ini, terlihat bahwa menentukan bagaimana mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia melibatkan analisis kondisi saat ini perusahaan dan memerlukan keterlibatan manajemen atau pimpinan perusahaan.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Karimun Jawa. Adapun program pengembangan SDM di BPJSTK saat ini yaitu RPI (Rencana Pengembangan Individu). Dalam program ini mencakup enam metode pengembangan yang berbeda, yaitu *Develop New Skills*, *Self Paced Learning*, *Development Dialogue to Top Leader*, *Leadership Experience*, *Leader as Learning Partner*, dan *Leader Shadow main Leader/Peer*. Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam pekerjaan mereka. Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan perubahan positif

dalam kinerja karyawan. Proses pengembangan yang dilakukan oleh BPJSTK dilakukan sharing session dan program RPI (Rencana Pengembangan Individu).

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Karimun Jawa setiap harinya memiliki target kerja serta kriteria penilaian setiap karyawan yang harus dicapai perharinya secara individu. Keberhasilan dari program pengembangan sumber daya manusia dapat dirasakan secara individu setiap karyawan. Manfaat pengembangan dapat dirasakan oleh semua karyawan dan perusahaan. Banyak sekali manfaat yang didapatkan oleh setiap individu seperti meningkatnya pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pada jabatan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja sehari-hari, serta pastinya individu memiliki kepercayaan diri yang meningkat. Dalam pencapaian target harian karyawan, terdapat hambatan seperti keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya manusia dan terbatasnya kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM di luar perusahaan (*outdoor*). Indikator dari pengembangan sumber daya manusia bisa dilihat dari banyak hal seperti prestasi kerja yang meningkat. Dari kesimpulan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran untuk BPJSTK dapat meningkatkan kinerja pegawai, disarankan dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai analisa dan perhitungan unit kerja agar proses pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik serta dapat menambahkan staff baru agar target harian berjalan dengan lancar serta tidak mengganggu aktivitas pegawai lainnya.

Peneliti memberikan saran kepada pihak BPJS agar dapat memaksimalkan pekerjaan dengan memberi tenggat waktu normal dalam melakuakam projectnya. Peneliti juga berharap agar pengembangan sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Karimun Jawa dapat ditingkatkan melalui pelatihan atau diklat untuk para karyawan agar kinerja karyawan selalu meningkat dan pimpinan dapat memberikan motivasi baik moril maupun materil kepada para karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti. Peneliti harus memahami tentang fokus kajian yang akan diteliti dengan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang akan diteliti. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan agar meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi kelengkapan data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA / REFERENCES

- Al, A. et. (2019). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Di BKP Kelas I Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Fahmi, Irfan. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Krismiati. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 44.
- Kurniasari, Neny & Leonard . (2021). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV.Kayu Mas Surabaya. *Jurnal Trisna Riset*. 2(2)
- Hadi, Prasetyo. 2014. Strategi Pengembangan Potensi Desa Wisata Brajan Kabupaten Sleman. *Akademi Pariwisata Yogyakarta: Jurnal Media Wisata*
- Sunarsih, D. 2018. *Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Asmoro Mediatama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.