

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran Sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, Pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, keterampilan yang dimiliki.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP

No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang- Undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan".

Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 12 Januari 2014 PT Jamsostek akan 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, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Pekanbaru. Perusahaan yang bekerja memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

Seperti halnya BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru, memiliki konsep dasar sehingga selalu berpikiran untuk selangkah lebih baik dari yang sudah ada dan mempunyai nilai yang lebih positif, dan itulah merupakan komitmen dari BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru. Disiplin kerja yang ditanamkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya sesungguhnya menjadi tanggung jawab semua pihak yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan ini akhirnya berimbas kepada para karyawannya dan dalam hal ini peneliti mengetahui bahwa perusahaan tersebut telah menetapkan peraturan dan menetapkan tugas pokok dan fungsi.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jumlah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru berdasarkan jabatan karyawan pada tahun 2017.

Tabel 1.1
Struktur Jabatan Pegawai
Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Periode 2017

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Penata Madya Pelayanan JHT-JP	1 orang
2	Sekretaris	1 orang
3	Penata Madya SDM	2 orang
4	Marketing Officer	2 orang
5	Penata Madya Pengawas & Pemeriksa	1 orang
6	Penata Madya Keuangan	2 orang
7	Penata Madya Administrasi Pemasaran	2 orang
8	Penata Madya Umum	1 orang
9	Relationship Officer	6 orang
10	Customer Service Officer	4 orang
11	Penata Muda Kearsipan	1 orang
12	Penata Madya Pemasaran Peserta BPU	1 orang
13	Penata Madya Pelayanan JKK-JK	1 orang
14	Case Manager KK-PAK	1 orang
JUMLAH		26 orang

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai dikantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru pada tahun 2017 adalah sebanyak 26 orang.

Penata Madya Pelayanan JHT-JP 1 orang, Sekretaris 1 orang, Penata Madya SDM 2 orang, Marketing Officer 2 orang, Penata Madya Pengawas & Pemeriksa 1 orang, Penata Madya Keuangan 2 orang, Penata Madya Administrasi Pemasaran 2 orang, Penata Madya Umum 1 orang, Relationship Officer 6 orang, Customer Service Officer 4 orang, Penata Madya Kearsipan 1 orang, Penata Madya Pemasaran Peserta BPU 1 orang, Penata Madya Pelayanan JKK-JK 1 orang, Case Manager KK-PAK 1 orang, Jadi jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 26 orang karyawan.

Selanjutnya jenjang pendidikan juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal (profesional) dan pekerja keras. Keaktifannya dalam bekerja bukan berdasarkan pada materi, tetapi sudah diarahkan kepada pembentukan prestasi dan produktivitas. Adapun tingkat pendidikan Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru, sebagai berikut :

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru

Jenjang Pendidikan	Jumlah
S2	4
S1	20
D3	2
Jumlah	26

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru yakni S2 berjumlah 4 orang selanjutnya S1 berjumlah 20 orang dan DIII berjumlah 2 orang.

Jenjang pendidikan ini tentu berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan. Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru, maka dapat dikatakan cukup baik karena melihat situasi dan kondisi sosial, ekonomi serta persoalan yang terjadi pada masyarakat saat ini sangat kompleks, sehingga sangat diperlukan upaya upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada mereka agar dapat bekerja lebih optimal didalam menjalankan roda pemerintahan.

Permasalahan yang terdapat di BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru adalah *Pertama*, Motivasi kerja masih rendah, hal ini terlihat dari pegawai yang masih belum mampu untuk mengatasi keluhan masyarakat dan minimnya motivasi untuk belajar untuk bagaimana cara menangani berbagai keluhan dari masyarakat, akibatnya adanya lempar tanggung jawab antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Padahal dalam pelayanan publik memerlukan motivasi untuk lebih giat demi tercapainya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pada BPJS Ketengakerjaan pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru
Bulan July 2016 - Juni 2017

Bulan	Sakit	Izin	Alfa	Telat	Jumlah
July	6	3	2	4	15
Agustus	1	-	-	5	5
September	7	-	3	2	12
Oktober	3	3	-	2	8
November	2	2	-	2	6
Desember	1	-	-	3	4
January	-	2	1	4	7
February	4	-	-	5	9
Maret	3	2	-	3	8
April	1	4	2	2	9
Mei	2	1	-	4	7
Juny	3	2	-	5	8

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru

Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Bulan November 2016 – Maret 2017, mengalami ketidakstabilan dan penerunan kehadiran yang signifikan. Karena banyak karyawan yang tidak masuk kerja.

Kedua, Kurangnya komunikasi dan pengawasan terhadap pimpinan kepada bawahan dikarenakan pimpinan yang jarang berada ditempat. Hal ini menyebabkan kurangnya komunikasi atau kedekatan antara pegawai dan pimpinannya Oleh karena itu penulis mengambil judul **“ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU”**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu: “Bagaimanakah Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan pegawai karyawan.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan penelitian selanjutnya tentang pentingnya peningkatan kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas maka penyusunan dan pengelompokan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang materi mengenai penilaian prestasi, motivasi kerja dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru.

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau