

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi organisasi karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang berperan dalam pembinaan tenaga kerja yang potensi (Hasibuan, 2017:5). Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan perusahaan.

Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Wirjayanti (2014:4) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme yaitu sebagaimana profesionalisme merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam hal ini kantor BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan sosial yang bertanggung jawab pada Negara untuk memberikan perlindungan

social ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara.

Adapun jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi pada tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Pegawai Tetap (Orang)	Pegawai Honorer (Orang)	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	29	4	33	-
2020	29	6	35	6,06
2021	31	6	37	5,71
2022	31	7	38	2,70
2023	33	8	41	7,89

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi yang merupakan sebuah instansi pemerintahan didorong untuk memiliki pegawai yang berkinerja baik dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap pegawai profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses

pendidikan, pengalaman kerja maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja.

Profesionalisme kerja pegawai dapat dilihat melalui data pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Adapun tingkat pendidikan pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dalam 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Tingkat Pendidikan Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	SMA (Orang)	D3 (Orang)	S1 (Orang)	S2 (Orang)	S3 (Orang)	Jumlah (Orang)
2019	5	6	16	4	2	33
2020	6	6	17	4	2	35
2021	8	6	17	4	2	37
2022	8	6	18	4	2	38
2023	7	7	20	4	3	41

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas perkembangan tingkat pendidikan pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dalam 5 tahun terakhir dimana masih ada pegawai dengan tingkat pendidikan SMA. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi masih belum memenuhi kualifikasi profesionalisme berdasarkan tingkat pendidikan. Tidak hanya tingkat pendidikan yang mampu mengukur tinggi atau rendahnya profesionalisme seorang pegawai, akan tetapi pengalaman kerja juga merupakan faktor penentu tinggi atau rendahnya profesionalisme kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Dimana semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja pegawai di instansi tersebut dan

sebaliknya jika pegawai kurang memiliki pengalaman kerja maka tingkat profesionalisme kerjanya juga rendah.

Adapun pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pengalaman Kerja Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai pada BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (Orang)	Total Pegawai (Orang)
2019	≤ 5	5	33
	5 – 15	8	
	16 – 25	7	
	≥ 25	13	
2020	≤ 5	6	35
	5 – 15	9	
	16 – 25	7	
	≥ 25	13	
2021	≤ 5	6	37
	5 – 15	9	
	16 – 25	9	
	≥ 25	13	
2022	≤ 5	7	38
	5 – 15	9	
	16 – 25	9	
	≥ 25	13	
2023	≤ 5	8	41
	5 – 15	10	
	16 – 25	9	
	≥ 25	14	

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa data pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023 dimana masih ada pegawai yang pengalaman kerjanya dibawah 5 tahun. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang

Jambi belum memenuhi kualifikasi profesionalisme kerja berdasarkan pengalaman kerja pegawai.

Adapun penempatan kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2019 sampai tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Penempatan Kerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Penempatan Kerja	
			Keterangan	
			S (Orang)	KS (Orang)
1.	2019	33	29	4
2.	2020	35	30	5
3.	2021	37	32	5
4.	2022	38	33	5
5.	2023	41	36	5

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2024

Keterangan :

S : Sesuai

KS : Kurang Sesuai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa profesionalisme kerja pegawai belum optimal pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dimana masih ada pegawai yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan instansi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah pengalaman kerja, penempatan kerja, serta pendidikan pegawai. Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Sehingga profesionalisme merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja Menurut Mangkunegara (2013:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah program kerja target dan realisasi pelayanan publik pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023:

Tabel 1.5
Program Kerja Target dan Realisasi Program Pelayanan Publik
Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi
Tahun 2019- 2023

Tahun	Program Kerja	Target			Realisasi			Rasio Pencapaian Kerja(%)		
		P (Orang)	PU (Orang)	BPU (Orang)	P (Orang)	PU (Orang)	BPU (Orang)	P (Orang)	PU (Orang)	BPU (Orang)
2019	- JKK	325	12.650	4.200	240	12.189	3.579	73,84	96,35	85,21
	- JKM	235	10.500	4.100	258	10.351	4.176	109,78	98,58	101,85
	- JHT	250	10.250	3.900	214	9.896	3.679	85,60	96,54	94,33
	- JP	265	11.100	4.000	277	10.897	3.872	104,52	98,17	96,80
2020	- JKK	355	13.600	4.655	378	13.654	4.579	106,47	100,39	98,36
	- JKM - JHT - JP	230	12.855	4.250	213	12.656	4.127	92,60	98,45	97,10

		265	10.650	4.125	277	10.788	4.003	104,52	101,29	97,04
		270	11.250	4.335	238	11.081	4.465	88,14	98,49	102,99
2021	- JKK	560	14.100	5.300	579	13.321	4.891	103,39	94,47	92,28
	- JKM	535	13.550	5.505	502	12.980	5.674	93,83	95,79	103,06
	- JHT	575	13.755	5.150	537	13.979	5.226	93,39	101,62	101,47
	- JP	615	14.225	5.650	598	13.891	5.338	97,23	97,65	94,47
2022	- JKK	525	15.220	5.450	539	15.654	5.579	102,66	102,85	102,36
	- JKM	505	15.100	5.675	477	14.785	5.873	94,45	97,91	103,48
	- JHT	515	14.700	5.350	491	14.886	5.116	95,33	101,26	95,62
	- JP	580	15.150	5.800	592	14.792	5.464	102,06	97,63	94,20
2023	- JKK	620	17.400	6.125	604	15.995	6.207	97,41	91,93	101,38
	- JKM	575	17.225	6.005	581	16.860	5.766	101,04	97,88	96,01
	- JHT	550	17.100	6.250	507	17.228	6.101	92,18	100,74	97,62
	- JP	535	16.950	5.800	498	16.521	5.994	93,08	97,46	103,34
Rata-rata								96,58	98,27	97,94

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Tahun 2024

Keterangan:

- JKK** : Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM : Jaminan Kematian
JHT : Jaminan Hari Tua
JP : Jaminan Pensiun
P : Perusahaan
PU : Pekerja Penerima Upah
BPU : Bukan Penerima Upah

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa pelayanan publik BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi menunjukkan indeks belum tercapai kinerja sesuai dengan standar. Pekerja penerima upah diterima oleh orang yang bekerja menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Seperti pekerja kantoran atau buruh pabrik. Sementara itu bukan penerima upah diterima oleh orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Seperti dokter, pedagang, ojek *online* dan lain-lain.

Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi belum optimal. Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target yang telah ditetapkan instansi atau perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang ada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawainya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi pegawai yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum. Menurut Donnelly, dkk (dalam Hasibuan, 2017:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Maka dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkan dalam proposal yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi mengalami peningkatan dari tahun 2019-2023, tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja.
2. Perkembangan tingkat pendidikan pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dalam 5 tahun terakhir dimana masih ada pegawai dengan tingkat pendidikan SMA.

3. Pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023 dimana masih ada pegawai yang pengalaman kerjanya dibawah 5 tahun.
4. Profesionalisme kerja pegawai belum optimal pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dimana masih ada pegawai yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan instansi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.
5. Kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi belum optimal dibuktikan dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana profesionalisme kerja dan kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan profesionalisme kerja dan kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.

1.5` Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

