

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peran esensial dalam perkembangan ilmu pembangunan, teknologi, dan manajemen, terutama dalam konteks pengelolaan di sebuah organisasi. Kemajuan teknologi saat ini mengharuskan adanya tenaga kerja yang kompeten, bermotivasi tinggi, dan berpengalaman untuk menjalankan peran serta fungsinya, baik untuk pencapaian tujuan individu maupun organisasi (Candra et al., 2022). Tingginya kualitas sumber daya manusia memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, termasuk dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan yang diukur dari hasil kerja karyawan tersebut, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja yang optimal mencerminkan bahwa tugas-tugas telah diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan, sehingga berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan (Dewianawati et al., 2022).

Perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan asuransi tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya jumlah aset yang dimiliki atau tingkat modernisasi teknologi yang diterapkan dalam pelayanan. Hal ini bahwa kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan juga menjadi faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan berdedikasi tinggi dalam melayani peserta asuransi memainkan peran signifikan dalam memastikan pelayanan yang memadai dan memenuhi harapan para peserta asuransi

Dalam lima tahun terakhir, terdapat tren peningkatan pada jumlah klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, jumlah klaim JKK pada tahun 2019 mencapai 182.835 klaim. Angka ini terus meningkat menjadi 221.740 klaim pada tahun 2020, 234.370 klaim pada tahun 2021, dan pada tahun 2022 meningkat lagi menjadi 297.725 klaim. Tren kenaikan ini berlanjut pada tahun 2023 dengan total klaim mencapai 370.747 klaim. Tidak hanya klaim JKK, peningkatan juga terjadi pada klaim JKJ. Pada tahun 2019, jumlah klaim JKJ tercatat sebanyak 31.324 klaim. Jumlah ini meningkat menjadi 32.094 klaim pada tahun 2020, dan melonjak menjadi 104.769 klaim pada tahun 2021. Pada tahun 2022, jumlah klaim sedikit menurun menjadi 103.349 klaim, namun kembali naik pada tahun 2023 dengan total klaim mencapai 152.249 klaim (2024, Sumber : *Bpjsketenagakerjaan.go.id*) Peningkatan ini menunjukkan meningkatnya tuntutan terhadap pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi untuk memenuhi ekspektasi peserta.

Berdasarkan fenomena tersebut, perusahaan asuransi perlu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk memaksimalkan peluang dan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan kinerja karyawan yang terkelola dengan baik dan didukung secara optimal, perusahaan bisa lebih mudah mencapai tujuan dan terus berkembang dalam jangka panjang.

Menurut Andriyani et al., (2022) Kinerja kerja atau prestasi kerja mengacu pada hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja juga mencerminkan kemampuan atau pencapaian yang diperlihatkan seseorang kepada orang lain. Kinerja karyawan terdiri dari beberapa dimensi dan indikator. Dimensi kinerja mencakup *task performance* (kinerja tugas), *adaptive performance* (kinerja adaptif), dan *contextual performance* (kinerja kontekstual) Sedangkan indikator kinerja meliputi ketepatan kerja, semangat kerja, kerjasama antar karyawan, inisiatif dalam bekerja, sikap terhadap rekan kerja, serta keterampilan (Pradhan & Jena, 2017). Berdasarkan penelitian sebelumnya, kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis berikutnya. Sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko sosial ekonomi, pemerintah telah membentuk program jaminan sosial yang dikenal sebagai BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) adalah program publik yang bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja terhadap risiko sosial ekonomi tertentu. Penyelenggaraannya dilakukan melalui mekanisme asuransi sosial sebagai lembaga negara yang berfokus pada asuransi sosial. Sebelumnya dikenal sebagai PT Jamsostek (Persero), BPJS Ketenagakerjaan bertugas melaksanakan undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. Sebagai lembaga negara yang memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak sosial tenaga kerja terpenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi dan tanggung jawab, antara lain melaksanakan dan menerima pendaftaran peserta BPJS, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari pemerintah, serta mengelola dana jaminan sosial demi kepentingan peserta. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga bertugas mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, memberikan manfaat serta membiayai layanan kesehatan sesuai ketentuan program, dan menyediakan informasi terkait penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. Fungsi utama BPJS Ketenagakerjaan meliputi pelaksanaan program jaminan

kecelakaan kerja (JKK), program jaminan kematian (JKM), program jaminan pensiun (JP), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).

Berdasarkan pengamatan awal terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang, didapatkan penilaian kinerja karyawan menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*), dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan
BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang (2021-2023)

Penilaian Kinerja	2021		2022		2023	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	11	32.35	3	8.82	4	11.76
Baik	15	44.12	11	32.35	10	29.41
Cukup	5	14.71	14	41.18	17	50.00
Kurang	3	8.82	5	14.71	2	5.88
Sangat Kurang	0	-	1	2.94	1	2.94
Total	34	100%	34	100%	34	100%

Sumber : Data Sekunder BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

Keterangan:

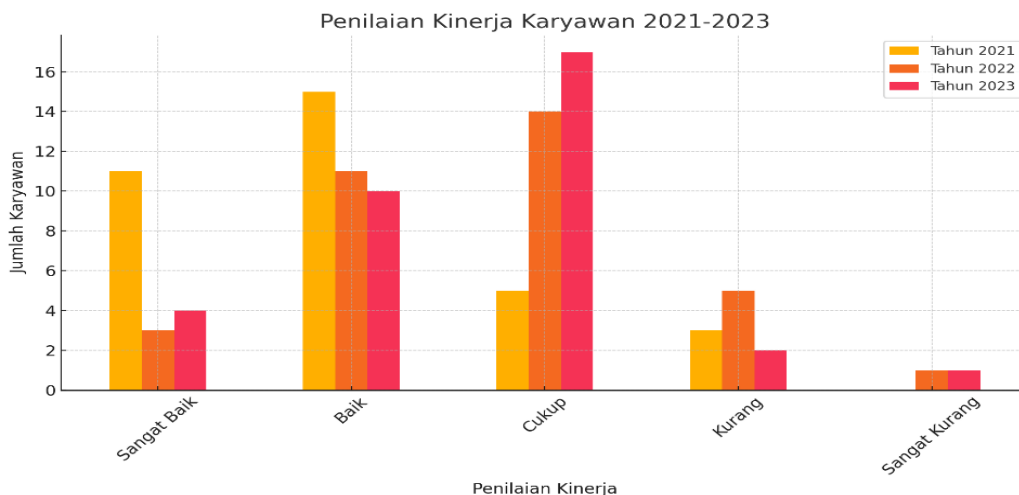
Sangat Baik = 91 – 100

Baik = 76 – 90

Cukup = 61 – 75

Kurang = 51 – 60

Buruk = 50 – 0



Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan
BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang (2021-2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021-2023 mengalami penurunan. Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.1 meliputi target pencapaian kerja serta perilaku kinerja, yang mencakup pengelolaan dokumen dinas dan arsip, ketepatan pelaporan arsip unit kerja sesuai dengan *Service Level Agreement* (SLA), persentase ketersediaan dokumen yang sesuai SLA, *Customer Satisfaction Index* (CSI) tata kelola arsip, persentase kacab yang memiliki skor pengelolaan arsip > 75, dan jumlah inovasi yang diimplementasikan. Sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang berbasis *Key Performance Indicator* (KPI), yang mengukur pencapaian kinerja individu dalam bentuk nilai akhir ketercapaian kinerja. Penilaian ini dilakukan secara berkala setiap tiga bulan sekali menggunakan Tw 1 (Jan – Mar), Tw 2 (Apr – Jun), Tw 3 (Jul – Sep), Tw 4 (Okt – Des).

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa kinerja karyawan dalam penilaian Sangat Baik mengalami penurunan. Pada tahun 2021, sebanyak 11 karyawan dinilai Sangat Baik, namun angka ini menurun drastis menjadi 3 karyawan pada tahun 2022. Sedikit perbaikan terjadi pada tahun 2023 dengan 4 karyawan yang kembali mendapatkan penilaian Sangat Baik. Karyawan yang mendapatkan penilaian Baik juga mengalami penurunan. Pada tahun 2021, sebanyak 15 karyawan dinilai Baik, dan angka ini menurun menjadi 11 karyawan pada tahun 2022, serta 10 karyawan pada tahun 2023. Sedangkan karyawan yang dinilai Cukup menunjukkan peningkatan yang jelas. Pada tahun 2021, 5 karyawan dinilai Cukup, namun angka ini meningkat menjadi 14 karyawan pada tahun 2022 dan terus meningkat menjadi 17 karyawan pada tahun 2023. Peningkatan jumlah karyawan yang dinilai Cukup menandakan adanya masalah dalam pemenuhan target kinerja.

Kinerja dalam penilaian Kurang juga menunjukkan variasi. Pada tahun 2021, sebanyak 3 karyawan dinilai Kurang, kemudian jumlah ini meningkat menjadi 5 karyawan pada tahun 2022, sebelum menurun kembali menjadi 2 karyawan pada tahun 2023. Meskipun ada penurunan jumlah karyawan dengan penilaian Kurang pada tahun terakhir, angka ini tetap menjadi indikator adanya ketidakefisienan dalam beberapa aspek manajemen kinerja. Sedangkan, penilaian Sangat Kurang mencatat adanya 1 karyawan yang dinilai dalam kategori ini pada tahun 2022 dan 2023, sementara pada tahun 2021 berjumlah 0 atau tidak ada karyawan yang masuk dalam penilaian tersebut.

Selain yang dijelaskan dalam Tabel 1.1, beberapa masalah kinerja yang dapat memengaruhi hasil penilaian ini meliputi keterlambatan datang bekerja, pemanfaatan waktu kerja yang tidak efektif, serta pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pengawasan, kendala teknis dalam sistem kerja, atau masalah personal yang memengaruhi kinerja karyawan. Masalah-masalah tersebut, jika tidak segera ditangani, dapat berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dan jika diabaikan, dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Tantangan-tantangan tersebut dapat diatasi apabila organisasi mampu meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja para karyawannya, yang pada akhirnya akan mendukung pada peningkatan kinerja. Berikut ini adalah data terkait target dan realisasi peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang yang diperoleh penulis:

Tabel 1. 2 Target dan Realisasi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

Tahun	Target			Realisasi			Rasio Pencapaian Program Kerja		
	PK/BU	PU (Orang)	TKBPU (Orang)	PK/BU	PU (Orang)	TKBPU (Orang)	PK/BU	PU	TKBPU
2021	5.432	240.322	52.948	4.906	224.211	49.918	90.32%	93.30%	94.28%
2022	5.800	267.340	61.435	5.401	245.678	55.320	93.12%	91.90%	90.05%
2023	6.200	278.650	71.290	5.912	270.890	65.415	95.35%	97.22%	91.76%
Rata – Rata							92.93%	94.14%	92.03%

Sumber : Data Sekunder BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

Keterangan :

PK / BU = Pemberi Kerja / Badan Usaha

TK PU = Tenaga Kerja Penerima Upah

TK BPU = Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan target dan realisasi peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang dari tahun 2021 hingga 2023, mencakup tiga kategori yaitu Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU), Tenaga Kerja Penerima Upah (TK PU), dan Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (TK BPU). Dari data tersebut, menunjukkan bahwa realisasi tidak selalu mencapai target yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu diatasi untuk meningkatkan pencapaian program jaminan sosial ini.

Penurunan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal pencapaian target yang berkaitan langsung dengan kepesertaan. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi pada tercapainya target organisasi, sementara penurunan kinerja karyawan dapat memengaruhi pencapaian target, seperti yang terlihat dalam kategori Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (TKBPU). Pada kategori PK/BU, meskipun target terus meningkat setiap tahun, pencapaian tetap lebih rendah dari yang diharapkan. pada tahun 2021, dari target 5.432 perusahaan, hanya 4.906 yang terealisasi. Pada tahun 2023, target dinaikkan menjadi 6.200 perusahaan, tetapi hanya 5.912 yang berhasil dicapai. Ini menunjukkan bahwa masih ada banyak perusahaan yang belum mendaftar, kemungkinan karena kurangnya kesadaran atau kendala administrasi.

Sementara itu, pada kategori TK PU, yang mencakup pekerja formal, juga menunjukkan fluktuasi dalam pencapaiannya. Pada tahun 2021, dari target 240.322 tenaga kerja, realisasi hanya mencapai 224.211. Pada tahun 2022, target dinaikkan menjadi 267.340 tenaga kerja, tetapi hanya 245.678 yang terealisasi. Meskipun pada tahun 2023, realisasi meningkat menjadi 270.890 dari target 278.650, ada indikasi bahwa beberapa perusahaan mungkin belum sepenuhnya mematuhi kewajiban untuk mendaftarkan seluruh tenaga kerja.

Permasalahan yang paling terlihat adalah pada kategori TK BPU, yang mencakup pekerja mandiri atau informal. Pencapaian dalam kategori ini selalu lebih rendah dari target. Pada tahun 2021, dari target 52.948, hanya 49.918 peserta yang terealisasi. Kondisi serupa terjadi pada tahun 2022 dan 2023, di mana target meningkat hingga 71.290 pada 2023, namun hanya 65.415 peserta yang berhasil terdaftar. Hal ini menunjukkan tantangan dalam menjangkau sektor informal, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya informasi atau kendala dalam proses pendaftaran. Dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, disiplin kerja, kemampuan karyawan, serta kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi kinerja dan efisiensi dalam menjalankan tugas, terutama dalam upaya mencapai target program kerja. Selain itu, permasalahan komunikasi, kurangnya keterampilan, pemahaman atau kurangnya kedisiplinan kerja juga dapat berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selain kinerja karyawan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan kompetensi karyawan. Menurut Edison

(2017:142) Kompetensi merupakan kesanggupan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, dan dibantu oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan. Kompetensi mencerminkan tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan di berbagai tingkat pekerjaan serta menetapkan standar di setiap tingkatan, mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien, demi mencapai kualitas kerja yang profesional dan kinerja yang optimal. Menurut Wibowo (2018) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kepada 10 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kompetensi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Hasil dari pra-survei dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)
1.	Pengetahuan		
	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan.	3	7
2.	Kemampuan / Keterampilan		
	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan.	4	6
3.	Sikap		
	Saya selalu berusaha patuh terhadap aturan dan kebijakan perusahaan saat menjalankan tugas.	7	3

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada pernyataan pertama hasil pra-survei terdapat 3 orang karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan, dan 7 orang karyawan menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan kedua terdapat 4 orang karyawan yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan, dan 6 orang karyawan menyatakan sebaliknya. Pada pernyataan ketiga, terdapat 7 orang karyawan menyatakan bahwa karyawan selalu berusaha

patuh terhadap aturan dan kebijakan perusahaan saat menjalankan tugas, dan 3 orang karyawan menyatakan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa aspek kompetensi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang yang memerlukan peningkatan. Pada aspek pengetahuan, mayoritas karyawan merasa belum memiliki pemahaman yang cukup luas terkait bidang pekerjaan mereka. pada aspek keterampilan atau kemampuan, sebagian besar karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar perusahaan. pada aspek sikap, meskipun mayoritas karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, masih terdapat beberapa yang merasa belum sepenuhnya patuh. Hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang perlu fokus pada upaya peningkatan kompetensi karyawan, baik dari segi pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, maupun sikap, untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih optimal karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain Kompetensi, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan. Menurut Ubaidillah et al., (2023) Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin juga berperan dalam mendidik karyawan untuk mematuhi aturan. Ketika paradigma dibalik, meskipun kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, sebenarnya disiplin kerja yang lebih berkontribusi terhadap kinerja. Diakui bahwa banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan, namun salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berbagai teori menjelaskan adanya hubungan signifikan antara variabel kinerja dan disiplin kerja. Jika diteliti lebih dalam, variabel disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin meningkat kinerjanya. Meskipun demikian, ada kemungkinan keduanya memiliki hubungan timbal balik.

Penulis melakukan wawancara dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang untuk mengetahui permasalahan masih terdapat karyawan dengan disiplin yang rendah ditandai adanya perilaku karyawan seperti jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan setiap bulannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa penyebab dari kurangnya disiplin karyawan karena adanya masalah waktu kerja karyawan yang dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran dalam

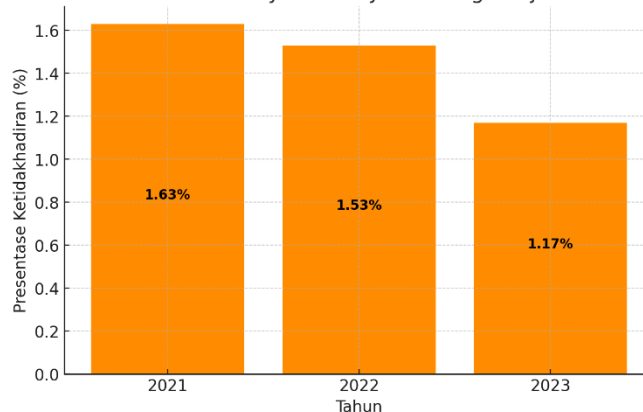
bekerja. Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang :

Tabel 1. 4 Data Ketidakhadiran Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran			Jumlah Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran	Terlambat Masuk Kerja	Standar Ketidakhadiran
			S	I	A				
2021	243	34	55	60	20	135	1.63%	20	1%
2022	240	34	70	40	15	125	1.53%	16	1%
2023	242	34	44	30	22	96	1.17%	18	1%

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

Presentase Ketidakhadiran Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang



Gambar 1. 2 Presentase Ketidakhadiran

Data di atas menggambarkan data ketidakhadiran karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang selama tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021 terdapat ketidakhadiran dengan presentase 1,63%. Angka ini mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 1,53%, Meskipun ada perbaikan dibandingkan tahun sebelumnya, tingkat ketidakhadiran tetap di atas standar perusahaan. Pada tahun 2023, ketidakhadiran semakin berkurang presentase terendah yakni 1,17%. semakin mendekati standar yang ditetapkan perusahaan. Data ini menunjukkan tren positif dalam disiplin kerja karyawan, dengan jumlah ketidakhadiran yang menurun dalam 3 periode. Untuk mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu absensi tidak lebih dari 1%, maka hal ini masih tetap diperlukan pengawasan dan pembinaan lebih lanjut. Ketidakhadiran yang tidak dikontrol dapat berdampak pada penurunan efektivitas operasional dan penghambatan pencapaian target organisasi.

Tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$$

(Hasibuan, 2017)

Kemudian, pada tabel 1.4 adanya kasus keterlambatan karyawan dari tahun 2021 – 2023 menunjukkan adanya fluktuasi. pada tahun 2021 tercatat ada 20 kasus keterlambatan masuk kerja. Kasus ini kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan hanya jumlah 16 kasus keterlambatan. Namun, pada tahun 2023 keterlambatan karyawan kembali meningkat menjadi 18 kasus. data ini mencerminkan meskipun ada penurunan pada tahun 2022, namun tingkat keterlambatan belum stabil. Data ini menunjukkan masih banyak karyawan yang datang ke kantor tidak sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tetap memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mencapai standar yang diharapkan

Kesimpulan nya penurunan dari ketidakhadiran karyawan selama tiga tahun ini menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja, namun masih terdapat tantangan dalam mengurangi keterlambatan masuk kerja. Untuk mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu absensi tidak lebih dari 1%, diperlukan pengawasan dan pembinaan lebih lanjut. Ketidakhadiran yang tidak dikontrol dapat berdampak pada penurunan kinerja dan penghambatan pencapaian target organisasi. Selain data absensi, berikut ini adalah jumlah pelanggaran disiplin kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang:

Tabel 1. 5 Data Pelanggaran Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

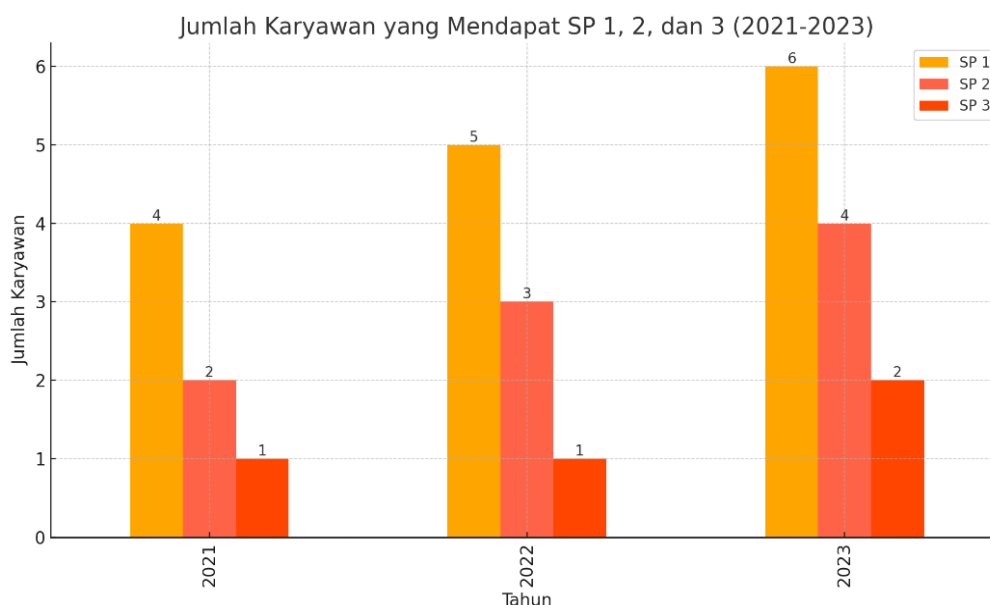
Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	Total
2021	4	2	1	7
2022	5	3	1	9
2023	6	4	2	12

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

Tabel 1. 6 Keterangan Surat Peringatan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

Jenis Surat Peringatan	Keterangan
SP1 (Surat Peringatan 1)	Diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin secara ringan, seperti keterlambatan masuk kerja (2-3 kali dalam sebulan) tanpa pemberitahuan, tidak mematuhi prosedur administrasi. SP1 juga bisa diberikan kepada karyawan yang terlambat menyelesaikan tugas tanpa alasan jelas atau menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.
SP2 (Surat Peringatan 2)	Diberikan jika pelanggaran yang sama terus dilakukan setelah menerima SP1, atau jika karyawan melakukan pelanggaran sedang. Pelanggaran ini termasuk absen tanpa izin lebih dari satu kali dalam sebulan, meninggalkan tugas saat jam kerja tanpa alasan, tidak mencapai target kinerja secara konsisten, atau keterlambatan masuk kerja yang berulang kali (lebih dari 5 kali dalam sebulan). SP2 memberikan peringatan bahwa karyawan perlu segera memperbaiki perilakunya, karena sudah mulai berdampak pada kinerja tim dan perusahaan.
SP3 (Surat Peringatan 3)	SP3 diberikan sebagai peringatan terakhir kepada karyawan yang telah mengulangi pelanggaran atau melakukan pelanggaran berat, seperti kelalaian yang mengakibatkan kerugian material, pelanggaran kode etik, manipulasi data perusahaan, atau tidak mematuhi peraturan keselamatan kerja yang bisa membahayakan orang lain. SP3 juga mencakup tindakan serius yang merusak citra atau reputasi perusahaan di mata publik. Jika perilaku ini terus dilakukan, SP3 dapat menjadi dasar untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan disiplin

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang



Gambar 1. 3 Tren Surat Peringatan

Pada data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang yang menerima surat peringatan (SP) mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, terdapat 4 karyawan yang mendapatkan SP 1, 2 karyawan menerima SP 2, dan 1 karyawan mendapatkan SP 3, dengan total 7 karyawan yang mendapatkan surat peringatan. Tahun 2022 mencatat adanya peningkatan jumlah pelanggaran disiplin, dengan 5 karyawan mendapatkan SP 1, 3 karyawan menerima SP 2, dan 1 karyawan mendapatkan SP 3, sehingga total menjadi 9 karyawan yang menerima surat peringatan pada tahun tersebut. Pada tahun 2023, jumlah karyawan yang menerima SP terus meningkat, dengan 6 karyawan menerima SP 1, 4 karyawan mendapatkan SP 2, dan 2 karyawan menerima SP 3, dengan total 12 karyawan yang mendapatkan surat peringatan. Tahun 2023 menunjukkan puncak pelanggaran disiplin, di mana jumlah total karyawan yang mendapatkan SP tertinggi dibandingkan dua tahun sebelumnya.

Surat peringatan (SP) adalah tindakan disipliner yang diambil perusahaan untuk menegur karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan. Meskipun tujuan SP adalah untuk memperingatkan dan memperbaiki perilaku karyawan, peningkatan jumlah penerima SP dalam tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa langkah-langkah yang ada belum sepenuhnya efektif dalam mengurangi pelanggaran disiplin. Perusahaan telah menerapkan pengawasan disiplin, seperti penggunaan sistem fingerprint untuk mencatat kehadiran karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, semua karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang memiliki aturan yang berlaku di perusahaan salah satunya penetapan waktu kerja, saat masuk kerja dimulai pada pukul 08.00 WIB kemudian istirahat pukul 12.00 WIB, kembali bekerja mulai pukul 13.00

WIB dan selesai pada pukul 17.00 WIB. Pada hari jumat, waktu istirahat pukul 11.30 WIB hingga pukul 13.30 WIB dan pulang pukul 17.00 WIB. Penerapan sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran, meskipun ada pengawasan jumlah karyawan yang menerima SP justru terus meningkat, terutama pada tahun 2023. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan pengawasan internal, kesejahteraan karyawan, dan pelatihan terkait kepatuhan dan disiplin kerja. Diharapkan perbaikan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya komitmen organisasi dan disiplin kerja yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Kompetensi dan kedisiplinan seseorang karyawan yang optimal merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja yang baik diperusahaan. Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah tersebut, penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang pada tahun 2021-2023 masih belum optimal, berdasarkan data yang penilaian kinerja karyawan adanya penurunan kinerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan.
2. Berdasarkan data target dan realisasi peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang belum optimal karena realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Berdasarkan hasil pra-survei kompetensi menunjukkan beberapa karyawan merasa tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaan yang diberikan dan tidak memahami aturan dalam pekerjaan tersebut.
4. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang masih di atas standar yang ditetapkan perusahaan.
5. Terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja sehingga menerima SP 1, SP 2, dan SP 3.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah untuk penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang":

1. Bagaimana kompetensi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Penelitian ini menyimpulkan hasil akhir serta memberikan saran dan masukan yang dapat membantu mengatasi permasalahan yang ada, sehingga kondisi di masa depan dapat diperbaiki.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang dalam merancang strategi untuk mengembangkan dan menyempurnakan perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan disiplin kerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis untuk menambah wawasan dan keilmuan terutama pada bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, Disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi dan sumber informasi, serta sebagai bahan kajian pertimbangan dan penilaian untuk penelitian berikutnya.