

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah bentuk evaluasi dan kontribusi karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Jika suatu perusahaan mempunyai karyawan yang berkinerja tidak baik, hal ini mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai, sedangkan jika karyawan dapat berkinerja dengan benar maka tujuan perusahaan akan terlaksanakan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor pendukung dalam mengembangkan performa karyawan secara menyeluruh dalam perusahaan. Multiple Factors yang dapat mengakibatkan kinerja baik atau buruk. Performa adalah prestasi yang dicapai dan kemampuan untuk bekerja. Kinerja akan terpengaruh jika tenggat waktu terlampaui atau tidak diselesaikan.

Menurut Moeherion (2012: 95), kinerja adalah gambaran derajat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program atau strategi untuk tercapainya tujuan, umpan, visi dan misi perusahaan, yang dimasukkan dalam rencana strategis perusahaan. Keinginan dan keahlian seorang karyawan tidak akan cukup jika untuk membuat sesuatu tidak dengan pengetahuan yang pasti tentang yang ingin dilakukan dan cara melakukannya. Faktor motivasi berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Motivasi adalah apa yang mendorong karyawan untuk bekerja sekeras yang mereka bisa dan itu bervariasi dari karyawan ke karyawan. Perbedaan ini disebabkan oleh motivasi, tujuan, kebutuhan bisnis, dan perbedaan waktu dan tempat setiap karyawan. Motivasi dapat berasal dari motivasi karyawan (intrinsik) dan motivasi ekstrinsik (eksternal). Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari sisi performa kinerja, dorongan memegang kontribusi yang esensial dalam meningkatkan kapasitas karyawan. Ketika karyawan terdorong, dia akan tetap mencapai tingkat gairah yang kuat untuk pekerjaannya, yang mengakibatkan kinerjanya di kemudian hari. Adanya disiplin kerja yang tinggi berarti seseorang sangat produktif. Upaya untuk mewujudkan disiplin terhadap perusahaan dapat dicapai lewat sistematis yang transparan dan alur kinerja yang wajar yang hanya perlu diketahui oleh pegawai. Orang yang sangat disiplin lebih mengarah terorganisir dalam semua kegiatan, sama seperti manusia. mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu hal yang membantu kinerja adalah manajemen orang. Sebagaimana tercantum dalam jurnal Fauzi (2020), MSDM adalah suatu divisi yang menangani sumber daya manusia yaitu urusan penjadwalan analisis tugas, penjadwalan upah, rekrutmen dan penyaringan karyawan, pengembangan dan pelatihan, perencanaan karir mulai dari kinerja hingga pemberian kompensasi yang transparan. Mengembangkan staf adalah suatu keharusan mutlak untuk memenuhi persyaratan misi. Banyak pengalaman menunjukkan bahwa bahkan memulai program rujukan yang komprehensif tidak menjamin bahwa karyawan akan dapat melakukan tugas mereka dengan segera. Ini berarti bahwa karyawan, terutama karyawan baru, membutuhkan pelatihan dalam berbagai aspek peran yang ditugaskan kepada mereka. Bahkan karyawan berpengalaman pun perlu terus memperluas wawasan, keahlian, dan kemampuan mereka, untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pasti selalu ada bentuk cara yang lebih baik dan benar.

Dalam peran MSDM dalam upayanya meningkatkan peforma karyaawan, terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan atau menghambat peningkatan peforma kayawan, salah satunya adalah performance delivery, problem. Problem biasanya tujuan dan faktor eksternal. Faktor ekstrinsik adalah faktor eksternal. namun, hal itu dapat mempengaruhi proses dalam perusahaan atau organisasi. Faktor eksternal ini sangat berpeluang menjadi salah satu pengganggu bisnis karena berpotensi menjadi ancaman jika tidak diprediksi dengan tepat dan menjadi keuntungan jika ditangani dengan tepat (Vikaliana: 2021). Faktor eksternal disebutkan; kondisi fisik, lingkungan istirahat yang nyaman, jam kerja, upah dan insentif, gaya organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Berdasarkan latar belakang yang peneliti buat seperti diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan kegiatan penelitian yang berjudul : “ Analisis Peranan Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota “ .

1.2 Rumusan Masalah

Didalam penelitian ini, perumusan permasalahan adalah sesuatu yang paling penting. Perumusan masalah ini diperlukan supaya batas batas pertanyaan menjadi transparan sehingga dapat membuat pedoman dalam pelaksanaan penelitian. Manifestasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1 Bagaimana peranan bagian Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan peforma pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 2 Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia (sdm) lewat pendidikan dan pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang peneliti pecahkan, kegiatan penelitian ini memiliki arah tujuan yaitu :

- 1 Mengidentifikasi peran Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan peforma karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- 2 Mengetahui dampak peningkatan sumber daya manusia lewat pendidikan dan pelatihan terhadap peforma karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

1.4 Tinjauan Pustaka

1) Kinerja

Bedasarkan artikel Moeheriono (2012: 95), kinerja adalah gambaran derajat kesuksesan dalam melakukan suatu kegiatan serta program strategi dalam rangka tercapainya tujuan, sasaran, misi dan visi perusahaan, yang dituangkan dalam rencana esensial perusahaan. Oleh karena itu, yang dipahami peneliti dari segi peforma merupakan cara maupun tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerjanya. Menurut Kashmir (216:189), faktor-faktor yang mempengaruhi baik kinerja output maupun perilaku bisnis adalah:

- Kualifikasi dan keterampilan

Ini adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Mereka tidak hanya memiliki keterampilan dan keahlian, tetapi mereka juga dapat menyelesaikan pekerjaan. Artinya, karyawan dengan keterampilan serta keahlian yang baik untuk berkinerja lebih baik, dan sebaliknya.

- Program belajar

Sehingga ketika suatu pekerjaan mempunyai desain yang baik hingga akan mudah untuk melakukan pekerjaan dengan benar serta akurat.

- Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah motivasi untuk bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi internal atau eksternal yang kuat, maka karyawan tersebut terdorong atau termotivasi untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya, baik insentif internal maupun eksternal mengarah pada hasil kinerja yang baik dan sebaliknya.

- Budaya perusahaan

Sebuah kebiasaan ataupun standar yang dimiliki serta ditegakkan karena sebuah perusahaan.

- Kepuasan

Ini adalah rasa gembira dan bahagia, serta emosi sebelum dan sesudah bekerja.

2) Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:10), “Manajemen sumber daya manusia merupakan pelajaran atau keterampilan menyelaraskan kaitan serta peran tenaga kinerja dalam bentuk tercapainya tujuan perusahaan secara baik atau praktis.” Menurut Gouzali, pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang akan dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan keahlian serta wawasan melalui kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, ditingkatkan dan diperbaiki oleh perkembangan ini. Sejalan dengan rangkaian ilmu pengetahuan atau teknologi yang dipakai oleh perusahaan, menghilangkan cacat dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, organisasi atau perusahaan yang berkualitas membutuhkan perkembangan sumber daya manusia, apa yang dimaksud dengan pengembangan sdm, penelitian ini menggunakan sistem pelatihan jangka panjang atau jangka pendek untuk kuota Cabang BPJS Ketenagakerjaan Medan. Tugas utama msdm adalah merancang struktur serta tugas didalam suatu perusahaan, mengevaluasi hasil kerja karyawan, mengembangkan peforma pegawai, merancang kompensasi untuk karyawan Staf.