

BAB I

PENDAHULUAN

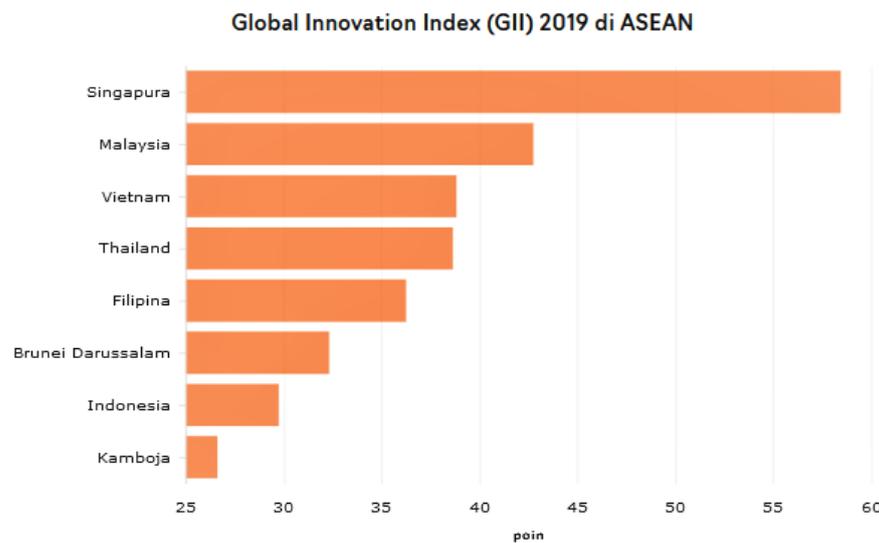
I.1 Latar Belakang

Masyarakat dunia saat ini sedang menghadapi era revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 merupakan perubahan terhadap cara manusia memproduksi barang. Tenaga penggerak serta pemroses dalam menghasilkan barang dan jasa menggunakan mesin, sehingga revolusi industri 4.0 menjadi solusi untuk permasalahan efektivitas dan efisiensi di suatu perusahaan. Dengan berbagai perubahan dan perkembangan pesat yang terjadi saat ini, maka sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk memanfaatkan perubahan dan perkembangan ini untuk kemajuan negara. Fenomena yang terjadi saat ini adalah, masih tertinggalnya kualitas SDM di Indonesia dengan kualitas SDM di negara lain.

Di negara lain yang memiliki SDM berkualitas, mereka mampu menciptakan berbagai inovasi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi sebagai wujud dari kesiapan dalam memanfaatkan serta menghadapi revolusi ini. Sumber daya manusia Indonesia dinilai belum siap untuk mendalami pengetahuan teknologi, mentransfer dan mewujudkan pengetahuan tersebut kedalam produk teknologi dan inovasi yang dapat mendorong perkembangan industri. Hal ini dibuktikan dengan hasil Indeks Inovasi Global atau *Global Innovation Index (GII)*.

Indeks Inovasi Global atau *Global Innovation Index (GII)* merupakan peringkat tahunan negara di dunia berdasarkan kemampuan dan kapasitas SDM dari negara tersebut dalam berinovasi sebagai bentuk penguasaan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan teknologi. Indeks inovasi global diterbitkan oleh Universitas Correl, INSEAD dan Organisasi Kekayaan Intelektual Dunia dengan menilai 80 indikator yang terbagi kedalam *input* inovasi dan *output* inovasi. Di tahun 2019, Indonesia berada pada peringkat ke 85 dengan skor 29,8 dari total 129 negara di dunia.

Di kawasan ASEAN, Indonesia berada di posisi kedua terendah. Peringkat negara ASEAN berdasarkan *GII* tahun 2019 dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: <http://www.aseanhai.net/>

Gambar 1. *Global Innovation Index*

Dapat dilihat pada gambar di atas bahwa Singapura menduduki peringkat pertama di kawasan ASEAN dengan skor 58,4 dan Singapura berhasil menduduki peringkat 8 dari total 129 negara di dunia karena mereka berhasil menciptakan berbagai inovasi dengan memanfaatkan pengembangan teknologi untuk kemajuan industri di negaranya. Sedangkan Indonesia berada jauh di bawah Singapura karena SDM di Indonesia belum mampu menciptakan inovasi sebanyak dan seahli Singapura karena faktor pendidikan yang bisa dibilang belum maksimal dan alokasi dana untuk *research and development* masih kecil sehingga penelitian dan pengembangan di Indonesia masih sedikit.

Hasil *GII* ini dijadikan tolak ukur negara dalam melihat kualitas SDM dalam menghadapi dan memanfaatkan revolusi industri 4.0 sehingga dapat dijadikan landasan perbaikan dan peningkatan kualitas SDM untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu, penting bagi pemerintah untuk memaksimalkan pendidikan dan dana untuk penelitian dan pengembangan di masing-masing negara sehingga dapat terciptanya inovasi untuk pengembangan negara tersebut.

Perusahaan juga harus menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Hal tersebut dikarenakan sumber daya

manusia merupakan aset terpenting perusahaan dimana mereka yang akan mengelola seluruh sumber daya perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola kualitas sumber daya yang dimiliki sehingga dapat terciptanya SDM yang handal dan kompeten. Aspek paling penting dalam kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dengan perkembangan pesat yang terjadi saat ini, maka penting bagi perusahaan untuk terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang pekerjaannya.

Apabila karyawan memiliki wawasan, keahlian serta keterampilan yang sesuai dan dibutuhkan untuk proses penyelesaian kerja, maka hal tersebut mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Hasil kerja karyawan yang memenuhi capaian standar menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik, maka karyawan berarti sudah mampu berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Seluruh perusahaan di bidang apapun pasti mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal, tidak terkecuali BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan lembaga jaminan sosial.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan jaminan sosial di Indonesia mulai resmi beroperasi sejak 1 Juli 2015. Fokus program sosial pemerintah ini adalah karyawan sipil maupun swasta. BPJS Ketenagakerjaan yaitu program publik yang menyediakan proteksi terhadap karyawan dalam risiko sosial, ekonomi, dan sistem penyelenggaraannya melalui sistem asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan memiliki berbagai program, antara lain program jaminan kecelakaan kerja (JKK), program jaminan hari tua (JHT), program jaminan pensiun (JP), dan program jaminan kematian (JKM).

Pemerintah mewajibkan seluruh perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya pada program-program BPJS Ketenagakerjaan yang termasuk di dalamnya warga negara asing yang sedang bekerja setidaknya 6 bulan di Indonesia. Apabila perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya, maka perusahaan akan diberikan sanksi. BPJS Ketenagakerjaan memberikan kontribusi besar dan penting untuk meningkatkan serta menumbuhkan ekonomi dan kesejahteraan karyawan di Indonesia. Hal ini menuntut BPJS Ketenagakerjaan untuk memiliki karyawan yang

handal dan kompeten sehingga mampu memberikan layanan terbaik kepada seluruh masyarakat Indonesia.

Pada tahun 2019, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) terhadap laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan. Tetapi, mulai tahun 2019 BPJS Ketenagakerjaan mulai mengalami defisit dan puncaknya pada tahun 2020 yang jumlahnya mencapai puluhan triliun. BPJS mengalami defisit pada program jaminan hari tua serta jaminan pensiun. Ditambah dengan pandemi Covid-19 yang mengurangi jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan banyaknya laporan mengenai iuran kepesertaan yang macet. Hal ini menyebabkan cakupan peserta BPJS Ketenagakerjaan berkurang. Beberapa fenomena ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja BPJS Ketenagakerjaan.

Untuk memfokuskan penelitian, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Direktorat Umum dan SDM merupakan direktorat yang melakukan pengelolaan terhadap seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Pusat sehingga kualitas, kinerja dan kebutuhan karyawan terjaga dan terpenuhi dengan baik. Jumlah karyawan Direktorat Umum dan SDM berjumlah 100 karyawan yang terbagi kedalam 4 Deputi Direktur, antara lain; Deputi Direktur Bidang *Human Capital*, Deputi Direktur Bidang *Learning*, Deputi Direktur Bidang Pengadaan dan Deputi Direktur Bidang Pengelolaan Aset dan Layanan Umum.

Sebagai direktorat yang memiliki peran besar dalam mengelola karyawan, maka kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM juga sangat penting untuk diperhatikan. Dengan kinerja yang baik maka hal ini menandakan bahwa mereka mampu menjalankan fungsi dan tugasnya yaitu mengelola kualitas dan kebutuhan seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Namun, dari hasil diskusi dengan perwakilan dari Direktur Bidang *Learning*, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM masih belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya kinerja yang belum tercapai serta kinerja karyawan yang stagnan dari tiap periode dan tidak menunjukkan adanya peningkatan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM ini bisa meningkat

sehingga peran dari Direktorat ini bisa maksimal dan dirasakan oleh Direktorat lainnya.

Apabila kinerja karyawan yang tidak maksimal ini dibiarkan, dikhawatirkan fungsi dan tugas dari Direktorat Umum dan SDM tidak berjalan sebagaimana mestinya. Jika Direktorat Umum dan SDM tidak mampu menjalankan fungsi dan tugasnya maka hal ini berarti pengelolaan seluruh SDM di BPJS Ketenagakerjaan Pusat tidak berjalan dengan maksimal. Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik di suatu perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan, salah satunya yaitu tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Belum maksimalnya kinerja karyawan diduga karena tidak adanya pelatihan kerja yang dapat memperbaharui pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menunjang pekerjaan saat ini. BPJS Ketenagakerjaan Pusat hanya memberikan pelatihan kepada karyawan baru berupa orientasi persiapan kerja (OPK) dan pelatihan untuk kenaikan jabatan. Di tengah perkembangan dan perubahan yang pesat, pekerjaan karyawan semakin beragam. Apabila karyawan tidak dibekali dengan pembaharuan berupa pengetahuan dan keterampilan untuk menjalani pekerjaan saat ini, maka hal ini dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Tidak maksimalnya kinerja karyawan juga diduga karena penilaian kinerja yang tidak efektif. Penilaian kinerja yang tidak efektif dikarenakan adanya indikasi intervensi pihak luar terhadap hasil penilaian kinerja, sehingga hasil penilaian kinerja tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Apabila keadaan seperti ini terjadi terus menerus dikhawatirkan tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja tidak tercapai.

Untuk membandingkan penelitian yang dilakukan, peneliti menjadikan beberapa penelitian sebelumnya sebagai perbandingan sesuai dengan fenomena yang diteliti. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Jumawan & Martin menunjukkan pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jumawan & Martin, 2018). Dimana dalam penelitian ini ditekankan bahwa apabila karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaan saat ini, maka kinerja karyawan mampu membaik.

Selanjutnya, hasil penelitian oleh Ulfa & Kasmiruddin menghasilkan bahwa penilaian kinerja dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Ulfa & Kasmiruddin, 2018). Apabila di suatu perusahaan terdapat penilaian kinerja yang efektif maka akan mendorong para karyawannya untuk lebih bertanggung jawab dan maksimal dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh Agustin dihasilkan bahwa penilaian kinerja dan pengembangan karier berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Agustin, 2019). Penilaian kinerja yang tidak efektif mengakibatkan ketidakpedulian karyawan terhadap penilaian kinerja yang dilaksanakan.

Dari uraian diatas beserta dengan adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat”**. Penelitian dilakukan dengan tujuan yaitu mengetahui serta membuktikan ada tidaknya pengaruh antara pelatihan kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat?

I.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan, berikut ini adalah tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui dan membuktikan mengenai:

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat.
2. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat.
3. Pengaruh pelatihan kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat.

I.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang hendak dicapai, adapun manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Aspek teoritis:
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang dalam topik dan fenomena yang serupa.
 - b. Mampu menambah referensi mengenai bidang sumber daya manusia di perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terhadap para pembaca mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dan penilaian kinerja.
2. Aspek praktis:
 - a. Mampu memberikan kontribusi pemikiran dalam praktik pelatihan kerja dan penilaian kinerja karyawan di perusahaan.
 - b. Bagi para karyawan maupun calon karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengaruh positif berupa dorongan atau motivasi untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaan dan memperhatikan penilaian kinerja untuk mendorong kinerja karyawan.