

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KARAWANG

Intan Sekar Sari^{1*}, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn20.intansari@mhs.ubpkarawang.ac.id*

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 16-04-2023

Accepted: 20-05-2023

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis kualitatif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Disiplin kerja menjadi elemen penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Penelitian ini berfokus pada memahami faktor-faktor yang secara kualitatif mempengaruhi disiplin kerja karyawan di lingkungan organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Metode Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam kepada sejumlah karyawan yang bekerja di berbagai departemen di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Melalui wawancara, peneliti menggali persepsi, pengalaman dan pandangan karyawan terkait faktor-faktor yang berperan dalam membentuk dan mempengaruhi disiplin kerja mereka. Beberapa faktor yang dieksplorasi dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi sistem penghargaan, komunikasi dan lingkungan kerja. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dianalisis secara tematis untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul terkait faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendorong etos kerja yang tinggi dan tanggung jawab pribadi memainkan peran penting dalam membangun dan mempertahankan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor kualitatif yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Temuan ini dapat digunakan sebagai panduan bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif dalam membangun budaya disiplin kerja yang kuat meningkatkan karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Tanggung Jawab



PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal penting yang tak terpisahkan. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif kegiatan perusahaan. Agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta memperoleh kemajuan sebuah perusahaan harus menggerakkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai aset yang tidak bernilai dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik dan lain-lain. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Sebab jika karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan temuan awal pada objek yang diteliti pada pimpinan dan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cab. Karawang, maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya adalah disiplin karyawan masih kurang baik, hal itu dapat dilihat masih ada sebagian karyawan yang terlambat untuk hadir tepat waktu dan kurangnya pengarahan dari atasan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Bagi karyawan kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi BPJS Ketenagakerjaan Cab. Karawang program ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan organisasi tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan ke arah tindakan-tindakan yang positif dan dibutuhkan kepemimpinan serta motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Dengan demikian peneliti melihat bahwa analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan".

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono 2020 mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang, tepat Jl. Surotokunto N0.38, Adirsa Tim., Kec. Karawang Tim., Karawang, Jawa Barat 41311. Adapun waktu penelitian yang dilakukan penulis yaitu kurang lebih tiga bulan ditahun 2023.

Dalam melakukan penelitian dibutuhkan seorang informan untuk memperoleh informasi untuk memperoleh informasi tentang objek penelitian. Informan dalam penelitian kualitatif merupakan orang yang memahami tentang objek penelitian. Maka informan yang dipilih harus memenuhi kriteria agar informasi yang dapat berguna untuk penelitian yang sedang dilakukan.

Menurut Moleong (2015:163) "informan kunci atau informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar

penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti.

Informan berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal. Sebagai anggota tim dengan kebaikannya dan dengan kesukarelaannya ia dapat memberikan pandangan dari segi orang dalam tentang nilai-nilai, sikap, dan proses yang menjadi latar penelitian”.

Berdasarkan penjelasan di atas informan dapat disimpulkan bahwa pengertian informan kunci dalam penelitian kualitatif yaitu informan yang dapat membantu peneliti dalam penelitian yang menguasai dan memahami informasi tentang objek yang diteliti agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang terjaring atau didapatkan peneliti.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1.	Kepala Cabang pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang	1 orang
2.	Kepala Bidang Umum & SDM	1 orang
3.	Kepala Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi	1 orang
4.	Staf Bidang Penata Madya Umum	1 orang
5.	Staf Bidang Penata Madya Kearsipan	1 orang
6.	Staf Bidang Penata Madya SDM	1 orang
	Jumlah	6 orang

Metode Pengumpulan Data Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika mengetahui metode dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018:224) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber dan berbagai cara. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil.

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan analisis data deskriptif, dimana tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan fenomena yang diselidiki. Analisa dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

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.



Gambar 1. Logo BPJS Ketenagakerjaan

Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang

Visi : Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia

Misi :

1. Melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga
2. Memberikan rasa aman, mudah dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta
3. Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan jenis data kualitatif, dimana data berdasarkan pada data yang ditanyakan dalam uraian informasi yang bersifat kualitatif yang didapatkan dari hasil wawancara mengenai "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang".

Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil secara langsung dari objek penelitian dengan cara observasi dan wawancara kepada informan. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 6 orang pegawai yang masih aktif pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.

Tabel 2. Profil Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Iman Santoso	Kepala Cabang
2.	Agus Kurniawan	Kepala Bidang Umum&SDM
3.	Tomjon	Kepala Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi
4.	Utami Wulandari	Penata Madya Umum
5.	Amalia Shofiyanti	Penata Madya SDM
6.	Iin Triwahyu Nurjanah	Penata Madya Kearsipan

B. Pembahasan

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dapat memastikan bahwa mereka telah menjalankan disiplin kerja yang tepat dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi, Membaca dan memahami kode etik dan nilai-nilai organisasi BPJS Ketenagakerjaan. Selalu mematuhi aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan. Jangan menyeleweng dari prosedur kerja yang ditetapkan, meskipun dalam situasi darurat atau jika ada tekanan dari pihak yang lainnya. Menerapkan prinsip-prinsip integritas dalam pekerjaan sehari-hari. Menjaga kebersihan dan keteraturan tempat kerja. Selalu belajar dan mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja kerja.

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka, Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisien kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka menjaga fokus pada tugas yang diberikan, Meningkatkan kualitas pekerjaan dengan disiplin kerja yang baik. Menghemat waktu dengan mematuhi jadwal kerja dan menghindari penundaan, karyawan BPJS Ketenagakerjaan dapat menghemat waktu dan meningkatkan efisien dalam menyelesaikan tugas.

Strategi atau inisiatif yang dapat diambil oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam menjalankan disiplin kerja yang konsisten dan efektif, BPJS Ketenagakerjaan dapat mengambil beberapa strategi atau inisiatif untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam menjalankan disiplin kerja yang konsisten dan efektif, memberikan pelatihan dan pendidikan yang terus-menerus tentang kode etik dan nilai-nilai organisasi BPJS Ketenagakerjaan. Mengembangkan sistem pengawasan yang efektif dan transparan untuk memastikan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan penerapan disiplin kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang sudah terlaksana sebagaimana mestinya baik itu dari segi jam kerja, peraturan penggunaan pakaian kerja, dalam hal melaksanakan tugas serta melaksanakan kewajiban dan juga peraturan-peraturan yang berlaku. Pendekatan disiplin kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang yakni pendekatan disiplin tradisi dan pendekatan disiplin bertujuan. Pimpinan penerapkan peraturan-peraturan

yang sudah dipatuhi oleh semua karyawan dan ada sanksi serta hukuman yang sesuai atas perbuatannya jika terjadi pelanggaran dari peraturan yang berlaku.

Adapun saran yang penulis sampaikan untuk kemajuan serta menunjang perkembangan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang yang ingin disampaikan penulis alangkah baiknya karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang dapat mempertahankan tingkat disiplin kerja karyawan agar nantinya BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang dapat menjadi contoh bagi instansi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiani, Nidaul Izzah dan Ida. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *bijak*, 216-217.
- Ateng, r. a. (2022). *Penerapan Displin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang*. Makasar.
- Hafni.s, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai bpjs Ketenagakerjaa* . Medan.
- Tarigan , N. B. (2019). *Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan* . Kota Medan.