

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KARAWANG

Muhammad Diaz Munandar^{1*}, Uus Mohammad Darul Fadli²

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

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 16-04-2023

Accepted: 20-05-2023

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Metode penelitian di lakukan melalui metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi di sertai dengan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dengan penentuan informan berdasarkan pertimbangan yang telah dibuat. Teknik analisis pada penelitian ini dengan menggunakan Analisis konten. Kemudian, uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa pengembangan karir melalui indikator pelatihan, promosi dan perlakuan adil dalam karir berpengaruh positif untuk individu pegawai secara khususnya tujuan mewujudkan visi dan misi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Dengan harapan ke depannya, pengambil keputusan dapat memaksimalkan pengembangan karir pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga pegawai dapat di tempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Kata Kunci : BPJS Ketenagakerjaan, Kualitatif, Pengembangan Karir



PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik. Pengoptimalan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pegawai merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang sangat strategis di dalamnya yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan.

Upaya untuk mengoptimalkan pegawai yaitu dengan melalui pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang akan dicapai dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan (Mulya, 2019). Pengembangan karir yang dikelola dengan baik akan menghasilkan peningkatan pada semangat kerja yang tinggi dari pegawai dalam mengkombinasikan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap dalam proses pekerjaannya.

Sebaliknya, jika pengembangan karir tidak di kelola dengan baik akan mengakibatkan semangat kerja yang rendah dan cenderung pegawai memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan mencari tempat bekerja yang lebih mendukung kemajuan karirnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mewujudkan harapan pegawai dalam meningkatkan jenjang karirnya. Apabila terpenuhi akan memudahkan juga perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini terkait dari hasil penelitian terdahulu dengan mengembangkan beberapa penelitian sebagai berikut :

Feti Fatimah Maulyan (2019) dengan judul “Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir : Theoretical Review”. Melalui Metode Kualitatif yang selanjutnya menghasilkan Pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan untuk memperbaiki kualitas SDM dan pengembangan karir.

Rani Febriyani, Syarifah dan Nurul Amelia Sari (2022) dengan judul “Manajemen Pengembangan Karir Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 Langkat”. Menggunakan metode kualitatif dengan menghasilkan penelitian berupa program kualifikasi, dengan guru di MIN 1 Langkat sudah memiliki kualifikasi yang di persyaratkan oleh pemerintah dan program pelatihan yang pelaksanaannya sudah sesuai dengan langkah-langkah yang ada.

Ince Wardah Taliang (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep”. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menghasilkan Pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep dan pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di dinas penatan ruang kabupaten pangkep.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk menganalisis apakah pengembangan karir pegawai berkaitan terhadap keberlangsungan tercapainya tujuan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini mengenai “Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai *instrument* kunci, teknik pengumpulan data

dilakukan secara triangulasi (gambaran observasi, wawancara dan dokumentasi) data yang diperoleh cenderung data kualitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang yang berlokasi di Jl. Surotokunto N0.38, Adiarsa Tim., Kec. Karawang Tim., Karawang, Jawa Barat 41311. Penelitian ini dimulai pada bulan April 2023 sampai bulan Mei 2023.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan penentuan informan berdasarkan pertimbangan yang telah dibuat. Sehingga, pada penelitian ini yang akan menjadi informan adalah pimpinan kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang, staf divisi sumber daya manusia dan pegawai kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Metode analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat proses wawancara, peneliti telah melakukan analisis terhadap jawaban informan. Apabila jawaban tidak memuaskan, maka menurut Miles dalam (Sugiyono, 2020) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya telah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu analisis konten.

Keabsahan data di dalam penelitian kualitatif, suatu realistik itu bersifat majemuk dan dinamis, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Sebagaimana juga menurut Bogdan (dalam Sugiyono, 2020) menyatakan tujuan penelitian kualitatif bukan hanya semata-mata mencari kebenaran, tapi lebih pada pemahaman subyek terhadap dunia sekitarnya. Dalam memahami dunia sekitarnya, mungkin apa yang telah dikemukakan subyek salah, karena tidak sesuai dengan teori.

Maka, keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data dengan teknik triangulasi metode. Dalam teknik pengumpulan data, menurut Sugiyono (2020) triangulasi di artikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Apabila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka peneliti dapat mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data. Kemudian, Patton (dalam Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa dengan triangulasi akan lebih menguatkan data, bila dibandingkan dengan satu pendekatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang berada di Jalan Surotokunto Nomor 38, Adiarsa Timur, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat 41311.

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

Dalam penelitian ini yang akan menjadi informan adalah pimpinan kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang yang akan menjadi informan kunci. Selanjutnya, staf divisi sumber daya manusia menjadi informan utama. Kemudian, pegawai kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang menjadi informan pendukung.

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Pengembangan karir	Pelatihan	Metode pelatihan
		Umpat balik pelatihan
	Promosi	Prestasi kerja
		Kompetensi
	Perlakuan adil dalam karir	Tidak ada diskriminasi
		Pengakuan

1. Pelatihan seperti apa yang diberikan kepada pegawai untuk pengembangan karir?

Informan :

Pelatihan dilakukan secara berkala, dengan menjadikan pegawai mampu untuk melaksanakan tugas nya terlebih dahulu. Seperti, pada pelayanan jasa yaitu dengan standar ISO 28000 dan ISO 9001. Sesudah itu, akan diberikan pelatihan untuk menambahkan pengetahuan pada bidang lainnya.

2. Apakah pelatihan dalam pengembangan karir pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang sudah baik?

Informan :

Jika, tugasnya tadi sudah dipahami dengan baik, maka diberikan lagi pelatihan yang pastinya akan membuat pegawai tertarik. Keputusan itu di ambil selain pengembangan karir juga untuk meminimalisir seorang pegawai dalam melakukan kesalahan.

3. Apa kriteria untuk mendapatkan promosi?

Kriteria nya sendiri gigih dalam bekerja, lalu efektif dan yang utama kejujuran.

4. Apakah pada saat pemberian promosi ada motif-motif tertentu?

Tidak ada, promosi diberikan untuk pegawai yang sudah berkompeten.

5. Apakah semua pegawai mendapatkan perlakuan adil dalam pengembangan karir?

Pegawai mendapatkan perlakuan adil. Jika dalam karir, pemindahan atau penempatan pegawai ke yang lebih tinggi semua dilakukan transparan dan sesuai prosedur standar tanpa membeda-bedakan pegawai dan semua pegawai dapat mengakses informasi mengenai peluang untuk promosi.

6. Apa definisi adil dalam pengembangan karir yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang?

Dalam pengembangan karir hal yang adil selain transparan tadi bisa melalui pertimbangan-pertimbangan yang obyektif dan rasional ketika akan melakukan promosi jabatan.

Analisis pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang dalam penelitian ini di fokuskan pada indikator pengembangan karir yang terdiri dari : pelatihan, promosi dan perlakuan adil dalam karir. Deskripsi pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang sebagai berikut :

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan dalam pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang sudah berjalan dengan baik sehingga para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Dearden dalam Kamil (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar dan Latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau

efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta di harapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Adapun manfaat dan tujuan pelatihan adalah mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

2. Promosi

Promosi dalam pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang sudah memadai, dikarenakan pengembangan karir telah berjalan sesuai dengan standar prosedural. Hal tersebut sependapat sebagaimana menurut Rivai dalam Muhajir (2021) yang mengatakan bahwa pengembangan karir pegawai berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individu harus mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan.

3. Perlakuan Adil dalam Karir

Perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang obyektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

Berkaitan dengan perlakuan adil dalam pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang sudah baik, dikarenakan di beritahukan akses terhadap informasi mengenai peluang untuk promosi. Akses ini sangat penting terutama apabila di lalui dengan proses internal yang kompetitif. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Widodo (2021), bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan standar sebagai pedoman, petunjuk, tuntutan, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian melalui wawancara dengan beberapa informan pada BPJS Ketenagakerjaan dan melakukan analisa hasil dan pembahasan mengenai pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan. Pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan dapat ditingkatkan melalui promosi, pelatihan dan perlakuan adil dalam karir yang akan berdampak pada bekerjanya secara maksimal para pegawai sehingga dapat berkaitan terhadap keberlangsungan tercapainya tujuan individu pegawai secara khususnya tujuan mewujudkan visi dan misi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.

Diharapkan kepada pengambil keputusan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang agar memaksimalkan pengembangan karir pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga pegawai dapat di tempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Dengan cara tersebut, menciptakan perlakuan adil dalam karir pegawai pada saat promosi serta dalam menjalankan pelatihan. Bagi peneliti berikutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti pengembangan karir melalui daerah yang berbeda sehingga dapat memberikan informasi yang komprehensif tentang pengembangan karir pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Taliang, I. W. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penataan Ruang*

- Kabupaten Pangkep* (Doctoral dissertation). <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/778>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50. <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/83>
- Febriyanni, R., & Nurul Amelia Sari, S. (2022). Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 Langkat. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 121-131. <https://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jies/article/view/589>
- Hutauruk, T. R., Pertiwi, H., & Romadloni, M. (2023). PENGARUH MODEL PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. ADIDAYA ANDALAN ASIA CABANG SAMARINDA. *JURNAL ECONOMINA*, 2(1), 1136-1147. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/259>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762-5782. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1101>