

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada umumnya setiap manusia memiliki nilai prioritas yang tidak terbatas, nilai prioritas tersebut bersifat dinamis dan berkelanjutan. Nilai prioritas itu seperti halnya kebutuhan manusia yang di klasifikasikan menjadi 3 yaitu kebutuhan yaitu : kebutuhan primer, sekunder, tersier. Dan dalam pemenuhan ketiga kebutuhan itu pun memiliki tingkat keberhasilan yang berbeda-beda. Tingkat kebutuhan setiap manusia berbeda antara satu dengan lainnya. Semakin tinggi tingkat kebutuhan manusia, semakin tinggi pula upaya yang harus dilakukan.

Tingkat keberhasilan dalam memenuhi ketiga kebutuhan tersebut, dipengaruhi oleh kondisi finansial. Dimana apabila kondisi finansialnya bagus maka tingkat keberhasilan dari pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut juga semakin tinggi. Maka dari itu manusia perlu berusaha untuk menunjang kondisi finansialnya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehari-hari.

Dalam upaya menunjang kondisi finansialnya, manusia wajib bekerja untuk mendapatkan hasil atau upah. Pekerjaan tersebut sangat bervariasi dari tingkat kesulitan, bidang dan tempatnya. Demikian pula dengan jumlah upah yang didapatkan dari setiap pekerjaan tersebut sangat bervariasi.

Pada era globalisasi ini tentunya untuk mendapatkan suatu pekerjaan tidaklah mudah, karena disebabkan oleh banyaknya jumlah pencari kerja

tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada, sehingga ketersediaan lapangan kerja sedikit jumlahnya dibandingkan dengan pencari kerja. Hal ini yang membuat perusahaan lebih selektif dalam merekrut tenaga kerja. Selektif yang dimaksud, perusahaan meningkatkan standarisasi tenaga kerja yang akan direkrut.

Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan untuk mengembangkan bisnisnya, berupa segmentasi pasar atau perluasan daerah cakupan pasar dan pengembangan produk baik dari segi kualitas dan kuantitas produk. Hal ini perlu dilakukan untuk mengikuti keberagaman kebutuhan konsumen yang selalu berubah, Selain itu perusahaan perlu meningkatkan bisnisnya untuk mengimbangi perusahaan pesaing, serta untuk mempertahankan eksistensi perusahaan.

Suatu sistem perusahaanyang dibentuk tidak akan berjalan seperti yang diharapkan ketika perusahaantersebut tidak memiliki SDM dimana SDM dalam suatu perusahaansangatlah berperan penting untuk terciptanya suatu perencanaan yang sistematis. Dikatakan sistematis ialah suatu pekerjaan yang dilakukan secara terencana dan terorganisir sesuai dengan komponen-komponen yang terkandung dalam suatu perusahaantersebut.

Pengembangan bisnis perusahaan diperankan oleh Sumber Daya Manusia (SDM). SDM berperan penting dalam perusahaan karena SDM yang menjadi penggerak utama kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini. SDM berperan sebagai pelaku utama

pengembangan bisnis perusahaan baik dari ide-ide sistematis pengembangan bisnis dan yang mengeksekusi dari ide-ide tersebut. Tercapai atau tidaknya pekerjaan dalam suatu perusahaan, untuk mempertahankan eksistensi yang dimulai dari keinginan manusia sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan secara maksimal, atau semakin bagus peran SDM dalam menyusun rencana-rencana kemudian mengeksekusi pengembangan bisnis dan konsistensi komitmen terhadap nilai dan norma yang berlaku di suatu perusahaan maka semakin mudah tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah konsistensi komitmen terhadap aturan dan nilai yang berlaku di setiap masing-masing perusahaan. Hal tersebut tentu berpengaruh terhadap kedudukan karier SDM, maka dari itu dibutuhkan hasil kerja yang optimal dan juga penerapan norma dan aturan-aturan yang menjadi nilai budaya di suatu perusahaan tersebut.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan SDM yang handal. Hal tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, apabila seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan tercapai secara optimal, dan juga totalitas atas pekerjaan yang dilakukan SDM akan meningkat, mereka akan merasakan adanya kepuasan bekerja dengan sendirinya.

Dari Faktor-faktor yang ada faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karier. Dengan adanya pengembangan karier yang baik dalam manajemen karier di suatu perusahaan tersebut, maka karyawan akan merasa termotivasi dalam menciptakan rasa puas pada diri mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karier, karyawan tersebut dapat termotivasi dan terdorong untuk lebih optimal dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Semangat dan Motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karier yang ada pada perusahaan sudah jelas dan terencana dengan baik.

Pengembangan karier pada dasarnya adalah peningkatan output kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam bekerja. artinya kinerja setiap karyawan diukur dalam nilai dan kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pada suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai yaitu salah satunya faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah masing-masing SDM dan juga motivasi dalam perusahaan itu sendiri. Jadi sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu dilakukan pengelolaa yang kemudian akan diarahkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan menganggap bahwa SDM atau karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaanyang harus dikelola dengan baik. jadi SDM sifatnya lebih strategis bagi perusahaan.

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentu mengharapkan kinerja atau output yang baik dari karyawannya. Produktivitas dan output kerja

dipandang sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai hasil yang baik tentu dibutuhkan sikap kinerja yang positif. Kinerja positif yang dimaksud adalah kinerja yang mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan sesuai nilai budaya yang berlaku di perusahaan tersebut artinya suatu hal yang dilakukan SDM harus mengacu pada setiap aturan yang berlaku di perusahaan.

Kinerja positif yang sangat berkaitan dengan fungsi pengembangan karier dan pengupahan, dalam menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab di suatu perusahaan adalah integritas karyawan, dimana integritas karyawan merupakan penekanan terhadap nilai-nilai, ekspektasi, dan perilaku yang mencerminkan sikap seseorang. Ketika sebuah integritas sudah menjadi nilai budaya yang diterapkan di setiap perusahaan artinya dalam hal ini integritas sangat penting dilakukan dan ditanamkan pada diri seseorang untuk promosi yang akan menunjang suatu karier karyawan artinya banyak peluang untuk kita mendapat jenjang karier yang lebih baik atau dalam artian proses pengembangan karier kita semakin baik. Karena setiap karier tidak akan mudah dicapai apabila tidak adanya nilai integritas yang tertanam dalam diri kita.

Salah satu perwujudan integritas ialah dengan bersikap jujur dan bertanggung jawab yang dapat dipercaya dan juga konsisten. Dengan berperilaku jujur memegang teguh prinsip-prinsip kebenaran, etika, dan moral. Dan yang terpenting adalah konsistensi dalam menerapkan perilaku jujur dan bertanggung jawab sehingga integritas tak lagi dipertanyakan.

Demikian kenapa pembahasan tentang integritas yang berhubungan dengan pengembangan karier penting dibahas dalam hal ini, karena dalam hal ini secara tidak langsung penilaian kinerja karyawan melalui penerapan integritas atau nilai-nilai budaya perusahaan.

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karier dan integritas karyawan adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang penekanannya pada nilai-nilai yang menerapkan sikap tanggung jawab, kepercayaan, dan konsistensi terhadap suatu pekerjaan.

Dari latar belakang di atas maka penelitian ini berjudul Pengembangan Karier Berdasarkan Integritas Karyawan di Badan Hukum Publik BPJS Ketenagakerjaan Kacab Madura.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Bagaimana peran integritas dalam pengembangan karier karyawan?
- 1.2.2 Bagaimana hubungan integritas karyawan dengan pengembangan karier?
- 1.2.3 Bagaimana dampak integritas karyawan dapat mempengaruhi pengembangan karier karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1.3.1 Untuk mengetahui ada atau tidaknya peran integritas dalam pengembangan karier karyawan.
- 1.3.2 Untuk mengetahui hubungan antara integritas karyawan dengan pengembangan karier karyawan
- 1.3.3 Untuk mengetahui besarnya dampak integritas terhadap pengembangan karier karyawan di BPJS Ketenagakerjaan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dari hasil penelitian tentang pengembangan karier berdasarkan integritas karyawan di Badan Hukum Publik (BPJS Ketenagakerjaan Kacab Madura) adalah :

1. Bagi Universitas Wiraraja Sumenep

Sebagai salah satu alat ukur keberhasilan karier dan pembentukan mindset integritas dalam menerapkan nilai-nilai suatu budaya perusahaan pada masa pendidikan di universitas kepada mahasiswa dan bahan penelitian selanjutnya di Universitas Wiraraja Sumenep.

2. Bagi BPJS Ketenagakerjaan

Dari hasil penelitian diharapkan adanya manfaat bagi perusahaan dari segi integritas karyawan atau SDM yang nantinya bisa diterapkan dalam peningkatan kualitas dari setiap karyawan, yang akan menjadikan

karyawan BPJS Ketenagakerjaan dapat dipromosikan kariernya untuk jenjang kehidupan karyawan yang lebih baik.

### 3. Bagi Peneliti

- a. Untuk menambah wawasan agar lebih termotivasi dengan adanya penelitian pengembangan karier berdasarkan integritas ini.
- b. Menjadikan acuan bahwa dengan adanya penelitian ini bisa diterapkan sikap selalu berintegritas untuk diri sendiri.
- c. Sebagai bahan pertimbangan antara teori dan modul yang telah didapat di mata kuliah dengan praktek yang ada di lapangan.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Terdapat banyak faktor permasalahan yang mungkin terjadi dalam Badan Hukum Publik, peneliti hanya membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu, yang menjadi ukuran dan cara pandang terhadap keinginan dari dalam diri karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kacab Madura dalam meningkatkan karier berdasarkan integritas karyawan sebagai alasan untuk terus berkembang dalam mencapai kedudukan karier yang lebih baik dengan penerapan integritas yang penekanannya terhadap nilai tanggung jawab, dapat dipercaya, inovasi dan konsistensi untuk tetap melakukan komitmen yang menjadi nilai dan aturan BPJS Ketenagakerjaan Kacab Madura tanpa melihat adanya peluang, kecurangan, atau paksaan yang menyimpang dari prinsip perusahaan tersebut.