

**PENGEMBANGAN KARIER BEDASARKAN INTEGRITAS
KARYAWAN DI BADAN HUKUM PUBLIK BPJS
KETENAGAKERJAAN KACAB MADURA**

ARTIKEL SKRIPSI



Oleh :
DYAH AYU SUCI APRIANI
NPM :715.2.1.1946

Program Studi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIRARAJA**

2019

**PENGEMBANGAN KARIER BERDASARKAN INTEGRITAS
KARYAWAN DI BADAN HUKUM PUBLIK BPJS
KETENAGAKERJAAN KACAB MADURA**

Artikel Skripsi
Program Studi : Manajemen

Diajukan Oleh :
DYAH AYU SUCI APRIANI
NPM : 715.2.1.1946

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIRARAJA
2019**

Telah Disetujui
Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 22 Agustus 2019

Nur Oondri Wijaya., SE., MM.
NIDN. 0721068402

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyah Ayu Suci Apriani

NPM : 715.2.1.1946

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hak **Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGEMBANGAN KARIER BERDASARKAN INTEGRITAS KARYAWAN
DI BADAN HUKUM PUBLIK BPJS KETENAGAKERJAAN KACAB
MADURA**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep

Pada tanggal : 22 Agustus 2019

Yang menyatakan



AWSA

(Dyah Ayu Suci Apriani)

PENGEMBANGAN KARIER BERDASARKAN INTEGRITAS KARYAWAN DI BADAN HUKUM PUBLIK BPJS KETENAGAKERJAAN KACAB MADURA

Dyah Ayu Suci Apriani

Nur Qoudri Wijaya

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Wiraraja

Email : aprianiayu6@gmail.com

Email : nurqoudri@wiraraja.ac.id

ABSTRAK

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 karir SDM, maka dari itu dibutuhkan hasil kerja yang optimal dan juga penerapan norma dan aturan-aturan yang menjadi nilai budaya di suatu perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengembangan karier berdasarkan Integritas karyawan khususnya di Badan Hukum Publik BPJSTK Kacab Madura. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metodedeskriptif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa pertimbangan di Badan hukum publik ini dalam menentukan karier karyawan, salah satunya ialah integritas. Dimana integritas di Badan Hukum Publik ini merupakan satu dari tujuh nilai budaya yang merujuk pada visi misi BPJSTK. Nilai budaya yang dimaksud yaitu iman, etika, excelent, teladan, harmoni, integitas dan antusias. jadi Integritas yang terkait dengan pengembangan karier adalah salah satu nilai budaya yang ada dalam BPJSTK itu sendiri,integritas adalah poin penting dalam mencapai karier ke tingkat yang lebih tinggi walaupun ada penilaian lain di luar integritas itu sendiri.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier, Integritas Karyawan

*Career Development Based On Employee Integrity In The Public Legal Entity Bpjs
Ketenagakerjaan Kacab Madura*

ABSTRACT

One of the factors that support the achievement of goals is the consistency of commitment to the rules and values that apply in each company. This of course affects HR career positions, , therefore optimal work results are needed and also the application of norms and rules that are the cultural values of a company.

This research was conducted to find out career development based on the integrity of the public staff of BPJSTK Kacab Madura. The type of research used in this study is qualitative research with descriptive methods. Data collection techniques in this study used interview, observation, and documentation techniques.

The results of the study indicate that there are several considerations in this public legal entity in determining the career of employees, one of them is integrity. Where integrity in this Public Legal Entity is one of seven cultural values that refer to BPJSTK's vision and mission. These cultural values are faith, ethics, excellence, role model, harmony, integrity and enthusiasm. so Integrity related to career human resources is one of the values in the culture of BPJSTK itself. integrity is an important point in achieving careers to a higher level even though there are judgments that are outside own integrity

Keywords: *Human Resources, Career Development, Employee Integrity*

PENDAHULUAN

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.

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan diperlukan SDM yang berkompeten. Hal tersebut berkaitan dengan kepuasan dalam diri karyawan, apabila seorang merasakan kepuasan dalam dirinya atas hasil kerjanya, bisa dipastikan karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu produktivitas dan hasil kerja karyawan akan mudah tercapai secara optimal, begitupun juga dengan totalitas atas pekerjaan yang dilakukan SDM akan meningkat, mereka akan merasakan adanya kepuasan bekerja dengan sendirinya.

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.

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 suatangkaian 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 diatas maka penelitian ini berjudul Pengembangan Karier Berdasarkan Integritas Karyawan di Badan Hukum Publik (BPJS Ketenagakerjaan Kacab Madura).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengembangan Karier

Dalam buku karangan Dr. Achmad Sudiro, S.E. ME. (2010:91) yang berjudul Perencanaan Sumber Daya Manusia, pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan system pengembangan karier yang baik dapat membantu karyawan dalam menentukan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Pengertian Integritas

Dalam jurnal Penelitian Rani F Lambey *et al* pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado terdapat kutipan Zahra (2011 ; 123) tentang pengertian integritas yaitu “ integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip “

Pengertian Pembinaan SDM

Dalam buku karangan I Komang Ardana (2011:131) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia pentingnya pembinaan sumber daya manusia yang dilaksanakan untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan pekerjaan maka terhadap karyawan perlu dilakukan pembinaan Faktor-Faktor Pembinaan SDM. Pembinaan ini dimaksudkan agar keyakinan mereka semakin mantap untuk tetap melaksanakan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya tanpa merasa Dimotivasi (dipaksa, tidak ada motivasi). Faktor pembinaan yang harus dilakukan terhadap karyawan tersebut pada dasarnya pembinaan SDM akan meliputi faktor-faktor antara lain sebagai berikut :

- a. Pembinaan disiplin kerja Sumber Daya Manusia.
- b. Pembinaan loyalitas Sumber Daya Manusia.
- c. Pembinaan hubungan Sumber Daya Manusia.
- d. Pembinaan moral Sumber Daya Manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Peneliti ini berusaha mendeskripsikan bagaimana penerapan pengembangan karier terhadap integritas karyawan di Badan Hukum PublikBPJS Ketenagakerjaan. Pada penelitian ini, dilakukan pada objek yang alamiah, objek yang benar adanya dan tidak dimanipulasi oleh peneliti.

Jenis dan Sumber data

1. Data Subjek

Jenis data penelitian untuk data subjektif yang digunakan oleh peneliti yaitu wawancara langsung dengan informan yang merupakan responden dari objek penelitian ini untuk memberikan opini, pengalaman dan penjelasan terkait objek penelitian.

2. Data Dokumenter

Jenis data penelitian untuk data dokumenter yaitu berupa arsip perusahaan baik data yang diberikan langsung oleh informan maupun data yang diambil dari website objek penelitian.

a. Sumber Data

1) Data Primer

Dalam penelitian data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari informan kunci penelitian antara lain keterangan mengenai gambaran umum yang menyangkut masalah penelitian dan informasi yang berkenaan dengan pengembangan karier terhadap integritas karyawan melalui wawancara. Seperti struktur organisasi, penerapan peraturan yang berlaku, dan system penerapan peningkatan karier.

2) Data Sekunder

Dalam penelitian ini data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber lainnya untuk melengkapi data pokok. Data sekunder dapat dijadikan sebagai pendukung keabsahan data yang sudah didapat dari pihak karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Data berupa dokumentasi, record, dan data internal tentang latar belakang atau lainnya yang mencakup data dari BPJS Ketenagakerjaan Kacab Madura.

Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Wawancara. dalam melakukan wawancara, peneliti data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan dan jawaban tertulis yang akan menjadi acuan dalam pembahasan topik yang akan ditanyakan pada informan. Wawancara ini dilakukan kepada informan yang telah dipilih yaitu informan utama, informan kunci, dan pendukung.
- b. Observasi. merupakan kegiatan pengamatan yang secara langsung melibatkan peneliti di lapangan, dimana peneliti berperan aktif pada objek penelitian tersebut, sehingga peneliti benar-benar terlibat dalam suatu kegiatan yang ada dalam perusahaan yang akan diteliti.
- c. Dokumentasi Data. dokumentasi adalah data yang diperoleh dalam bentuk arsip, record, ataupun hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut, hal-hal tersebut bisa berupa SOP objek atau hal penting yang ada pada website objek ataupun yang langsung ada pada tempat objek penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam menyajikan data agar mudah untuk dipahami, peneliti melakukan langkah-langkah analisis data. Langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data Interactive dari Miles dan Huberman, peneliti membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Pada analisis pertama yang harus dilakukan ialah pengumpulan data wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategori yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan melalui pencarian data selanjutnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah berupa ringkasan dari catatan lapangan yang merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan penelitian dapat ditarik dan diverifikasi

3. Penyajian Data

Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang peneliti ialah, untuk melengkapi proses pembuatan laporan dengan menemukan kesimpulan atas hasil penelitian kualitatif yang telah dilakukan, sehingga senantiasa bisa dianalisis sesuai dengan standar keilmiah.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan semenjak peneliti menyusun pernyataan-pernyataan, konfigurasi, arahan sebab akibat, dan berbagai proposisi kemudian peneliti meng-generalisasikan pernyataan-pertanyaan untuk semua atau sebagian besar gejala yang diamati. Di dalam pengembangan penelitian, generalisasi perlu ditunjang atau dibuktikan dengan fakta-fakta, contoh-contoh, data statistik, dan sebagainya yang merupakan spesifikasi atau ciri sebagai penjelasan lebih lanjut.

Keabsahan Data

Untuk pengujian keabsahan data, peneliti menggunakan empat jenis kriteria dengan beberapa teknik di dalam penelitian ini. kriteria tersebut ialah kredibilitas, keteralihan, kebergantungan/reliabilitas, dan kepastian/dapat dikonfirmasi. Dan berikut beberapa teknik dibawah yang akan dipakai untuk mencapai kredibilitas :

1. Teknik Triangulasi
2. Sumber
3. Pengecekan anggota
4. Perpanjangan kehadiran peneliti di lapangan
5. Diskusi teman sejawat

Pengecekan referensi dan kepastian (confirmability). Kriteria ini digunakan untuk menilai hasil penelitian yang dilakukan dengan cara mengecek data dan informasi secara interpretasi hasil penelitian yang didukung oleh materi yang ada pada pelacakan audit.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengembangan karier karyawan sudah diatur oleh perdir atau peraturan direksi yang dibuat oleh badan Hukum Publik BPJSTK. Pengembangan karir memiliki kualifikasi yang berbeda-beda contohnya untuk karyawan tetap memiliki kualifikasi berbeda dengan calon karyawan, karena untuk penilaian karyawan tetap menggunakan KPI dan KBI yang setiap tahun penilaiannya dilakukan 4 kali triwulan yang akan dijadikan acuan untuk nilai karier karyawan kedepannya. Kriteria kenaikan grade, golongan dan jabatan memiliki alur yang berbeda termasuk dari segi benefit dan pelatihan-pelatihan yang didapatkan. Berikut penjelasannya :

1. Kinerja serta integritas baik yang dimiliki karyawan, akan menghasilkan benefit untuk karyawan tersebut berupa kenaikan grade dan juga tunjangan grade. Kenaikan grade dapat dicapai lebih cepat apabila dalam kurun waktu 2 tahun berturut-turut mendapatkan predikat sangat memuaskan atau istimewa sesuai dengan penilaian KPI.
2. Kenaikan gaji pokok sebagai benefit karyawan yang sudah mengalami kenaikan golongan, tergantung pada penilaian KPI dan lamanya karyawan tersebut bekerja.

Kenaikan golongan dapat dicapai apabila dalam kurun waktu 3 tahun berturut-turut mendapatkan predikat sangat memuaskan dan istimewa.

3. Benefit remunerasi langsung selain gaji pokok dan tunjangan garde BPJSTK juga memberikan remunerasi secara tidak langsung yaitu 4 program yang dimiliki BPJSTK sendiri kemudian subsidi pinjaman perumahan (SPP) dan juga jaminan Pemeliharaan dan kesehatan karyawan, untuk reward karyawan yang telah menaiki jabatan dengan kinerja dan integritas yang baik, dengan mengikuti diklat muda dan diklat madya untuk kompetensi development program BPJSTK LDP yaitu (Leadership Development Program) yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kepemimpinan sehingga mampu menjadi pemimpin yang handal.

Dalam website BPJSTK dipaparkan Pakta Integritas, dimana Integritas ini merupakan satu dari tujuh nilai budaya yang ada di BPJSTK, begitu pentingnya Integritas dalam suatu Badan Hukum Publik seperti BPJSTK ini sehingga Integritas masuk dalam nilai Budaya yang harus dipatuhi dan ditaati dari karyawan sampai pada jajaran direksi. di BPJSTK Kantor Cabang Madura ini integritas sudah 100% dilaksanakan atau ditaati. Terkait dengan pakta integritas yang di paparkan di website BPJSTK bahwa pakta integritas ini merupakan suatu aturan tertulis atau aturan yang menjembatani antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi, artinya aturan dalam pakta integritas ini adalah aturan untuk menghindari segala bentuk kecurangan yang melanggar norma yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Pakta integritas itu memiliki point-point penting di dalamnya yang mengacu pada kompetensi behavior masing-masing karyawan.

PEMBAHASAN

a. Peran integritas terhadap Perkembangan Karier Karyawan di BPJSTK Kacab Madura

Dari hasil observasi di BPJS Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa ada beberapa pertimbangan di Badan hukum publik ini dalam menentukan karier

karyawan, salah satunya ialah integritas, Dimana integritas di Badan Hukum Publik ini merupakan satu dari tujuh nilai budaya yang merujuk pada visi misi BPJSTK. Nilai budaya yang dimaksud yaitu iman, etika, excellent, teladan, harmoni, integritas dan antusias. Peran integritas dalam perkembangan karier karyawan adalah kualitas yang harus para karyawan kembangkan. Karyawan tanpa integritas akan sulit menjalankan pekerjaan dengan prinsip moral, etika, tanggung jawab, disiplin, dan nilai-nilai holistik yang tinggi. Karyawan yang lemah integritasnya sulit melawan godaan dari kemudahan yang ditawarkan melalui peristiwa tidak etis dan tidak jujur. Tanpa integritas, pertempuran di dalam pikiran dan hati nurani akan melemahkan energi positif karyawan. Akibatnya, karyawan menjadi mudah tergoda untuk melakukan hal-hal yang tidak etis dan yang berpotensi menjadi masalah serius bagi keberlangsungan karier karyawan tersebut di masa depan. Saran saya dalam penelitian ini untuk Badan Hukum Publik BPJSTK harus tetap mempertahankan eksistensi nilai budaya yang menjadi penilaian penting dalam karyawan mengembangkan kariernya.

b. Hubungan Integritas Dengan Perkembangan Karier Karyawan

integritas memiliki hubungan yang sangat erat dengan jenjang karier karyawan, dimana integritas merupakan point penting dalam mencapai karier ke jenjang yang lebih tinggi. Integritas membuat karyawan berjuang dan bekerja dengan akal sehat, serta selalu bangkit kembali dengan optimis saat tergelincir di dalam ketidakpastian. Integritas adalah sumber yang hebat untuk menghasilkan energi positif di dalam jiwa, pikiran, emosi, fisik, dan mental. Karakter kerja yang hebat hanya sebaik integritas yang membentuk individu-individunya. Karyawan dengan integritas yang tinggi mampu berkontribusi terhadap pertumbuhan bisnis. Sifat dan penampilan karyawan berintegritas mampu membentuk kekuatan untuk menjaga kelancaran dan keberlangsungan pencapaian kinerja terbaik, walau dirinya ditempatkan di unit kerja yang tidak dia sukai. Integritas menjaga karakter pemenang, sehingga ditempat tersulit atau yang tidak disukaipun, karyawan mampu menampilkan diri yang berkualitas untuk mencapai kinerja terbaik. Oleh sebab itu setiap karyawan yang akan menuju

ke jenjang karier yang lebih tinggi dipastikan telah mengikuti diklat, misalkan untuk calon pejabat level Kabid ada semacam pendidikan LDP (Leadership Development Program) yang merupakan pelatihan dasar untuk naik ke level kepala bidang, dari LDP itu BPJSTK bisa selektif dalam mengangkat karier karyawannya, karena dari diklat itu akan ada beberapa macam penilaian yang berkaitan dengan integritas karyawan tersebut selama mengikuti diklat LDP dan tentunya dipastikan tidak ada perilaku yang menyimpang dari aturan dan norma yang berlaku di Badan Hukum Publik tersebut. Peran integritas dalam BPJSTK itu sendiri sangat penting dan saling berkesinambungan dimana perilaku dan tindakan karyawan merupakan tanggung jawab pimpinan atau atasannya. Misalnya di unit staff SDM yang mengetahui integritasnya karyawan itu adalah Kabid di unit SDM itu sendiri. Saran saya dalam penelitian ini untuk BPJS Ketenagakerjaan Kacab Madura lebih memperhatikan mengenai kesempatan promosi jabatan agar karyawan lebih meningkatkan pekerjaan dan mengembangkan kariernya sesuai dengan tugas dan komitmennya.

c. Dampak Integritas Dapat Mempengaruhi Perkembangan Karier Karyawan

Integritas memang merupakan nilai budaya, tetapi tidak serta merta dijadikan alasan untuk naik jabatan, penilaiannya bukan hanya dari integritas saja, tetapi harus ada acuan dari KPI dan KBI untuk penilaian masing-masing karyawan, dan untuk mencapai KPI yang baik dan memuaskan dibutuhkan sikap integritas itu. Nilai persentase untuk KPI (Key Performance Indeks) 70% dan nilai persentase untuk KBI (Key Behavior Indicator) adalah 30%. Ada macam-macam kriteria penilaiannya, misalkan SDM dalam ketepatan waktu mengerjakan tugas dan tuntutan atasan begitupun absensi karyawan menjadi penilaian di bidang SDM, berkaitan namun integritas tidak disebutkan secara langsung dalam KPI itu, tetapi integritas ikut serta dan sudah dipastikan ada dalam penilaian KPI secara langsung maupun tidak langsung, karena itu nilai budaya yang sudah pasti tertanam, Seperti no fraud itu masuk dalam integritas walupun tidak tersurat secara langsung di dalam KPI itu,

tetapi integritas masuk dalam indikator-indikator penilaian system KPI itu. misalkan di unit pemasaran tercantum kategori fraud di sistem KPI berarti penilaian KPI itu hanya berlaku untuk unit pemasaran saja. Untuk unit SDM yaitu tentang ketepatan belanja modal, misalkan belanja modalnya 100% berarti tidak ada kecurangan atau no fraud disitu. Integritas itu terukur dalam berbagai macam aspek yang tertera dalam KPI tetapi tetap menjadi bagian dari nilai integritas itu sendiri. Saran saya dalam penelitian ini diharapkan BPJSTK dapat memberikan pembinaan khusus yang berkaitan dengan pakta integritas agar tujuan dari adanya pakta integritas tersebut dapat dipertahankan eksistensinya sesuai dengan apa yang dipaparkan di website.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dengan demikian penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengembangan karier BPJSTK sudah diatur oleh kelembagaan yaitu peraturan direksi No 19 08 Tahun 2017. Dalam perdir sudah diatur mulai dari rekrutmen karyawan sampai pada kenaikan grade, golongan dan kenaikan jabatan karyawan.
2. Secara umum pelaksanaan pengembangan karier karyawan BPJSTK telah dilakukan dengan tepat, hal itu bisa dilihat dari integritas dan loyalitas karyawan terhadap Badan Hukum Publik ini. BPJSTK telah memberikan peluang dan kesempatan berkarir untuk karyawannya untuk mengembangkan diri sehingga tujuan individu dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.
3. Integritas merupakan satu dari tujuh nilai budaya BPJSTK dimana nilai budaya ini merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dengan visi misi BPJSTK.

4. Integritas adalah sumber yang hebat untuk menghasilkan energi positif di dalam jiwa, pikiran, emosi, fisik, dan mental. Karakter kerja yang hebat hanya sebaik integritas yang membentuk individu-individunya. Karyawan dengan integritas yang tinggi mampu berkontribusi terhadap pertumbuhan bisnis.
5. Energi integritas menghasilkan output dan perilaku yang sangat etis yang dapat memudahkan karyawan tersebut mendapat apresiasi dan kepercayaan dari atasan untuk dapat dipromosikan dalam menunjang karir yang lebih baik.
6. Faktor yang mempengaruhi perkembangan karier pada karyawan Badan Hukum Publik BPJSTK ini ialah ditentukan dari KPI atau Key Performance Indicator dan juga KBI key behavior indicator.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, peneliti akan memberikan saran sebagai berikut :

1. Badan Hukum Publik BPJSTK harus tetap mempertahankan eksistensi nilai budaya yang menjadi penilaian penting dalam karyawan mengembangkan karirnya.
2. Disarankan BPJS Ketenagakerjaan Kacab Madura lebih memperhatikan mengenai kesempatan promosi jabatan agar karyawan lebih meningkatkan pekerjaan dan mengembangkan kariernya sesuai dengan tugas dan komitmennya.
3. Diharapkan BPJSTK dapat memberikan pembinaan khusus yang berkaitan dengan pakta integritas agar tujuan dari adanya pakta integritas tersebut dapat dipertahankan eksistensinya sesuai yang dipaparkan di website.
4. Kepada peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini diharapkan dapat menambah variabel yang lain dengan memperluas metode analisis yang lebih bagus, memepersiapkan terlebih dahulu apa kebutuhan yang harus dipersiapkan

sebelum dan setelah meneliti, agar nantinya tidak mempersulit peneliti dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Komang, Ardana, I.Dkk.,2012., “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” ., Yogyakarta., Graha Ilmu.
- Rani, Falentina., Lambey, Linda.,2018.,”Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Produktivitas Kerja Karyawan bagian akuntansi pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Manado”., Manado., Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 13(3)*
- Saeu, Ahmad.,2018.,”Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Kinerja Pegawai”., Ciamis., Universitas Galuh Ciamis. *journal of management Review ISSN-P : 2580-4138ISSN-E2579-812X Volume 2 Number 3*
- Sudiro, Achmad., 2010., “*Perencanaan Sumber Daya Manusia*”, Malang., Universitas Brawijaya (UB Press).
- Zahra. E., 2011.,”Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Loyalitas Kepemimpinan terhadap kepercayaan para bawahan di SBU Perkapalan PT. Pusri Palembang”., Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis., Politeknik Negeri Sriwijaya., *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 13(3), 2018, 41-5*