

# *Analysis of Employee Performance at the Sumedang Employment BPJS*

Salsabila, Nining Kurniasih<sup>1,2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Sebelas April Sumedang

[ssasasalsabila@gmail.com](mailto:ssasasalsabila@gmail.com) [nining.feb@unsap.ac.id](mailto:nining.feb@unsap.ac.id)

---

## **Article Info**

### **Article history:**

Received Aug 12,  
2023

Revised Sep 20,  
2023 Accepted  
Oct 26, 2023

---

### **Keywords:**

*Employee  
Performance*

---

## **ABSTRACT (10 PT)**

*The research focuses on the performance of employees at the Sumedang Employment BPJS. The purpose of this study was to determine employee performance, performance problems and efforts to overcome performance problems at the Sumedang Regency Employment BPJS office. This research uses qualitative research methods. In analyzing the research data using Milles and Huberman model analysis starting from data collection, data reduction, data presentation and data conclusions. Based on the results of observations, interviews and data analysis, it is concluded that employee performance is sufficient but not optimal. BPJS Employment Sumedang employees experience decreased work motivation, still make mistakes in terms of writing reports, inputting data, calculating reports, employee accuracy in their work is not good enough, still procrastinate their work and there is still miscommunication. Efforts made to overcome employee performance problems by conducting briefing activities, holding weekly evaluations, morning exercises once a week, family gatherings.*



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

### **Corresponding Author:**

Salsabila,  
Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jalan Angkrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.  
Email: [ssasasalsabila@gmail.com](mailto:ssasasalsabila@gmail.com)

---

## **INTRODUCTION (10 pt)**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang dibentuk melalui Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dengan tujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran dalam kesejahteraan tenaga kerja dimana memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja di Indonesia dari risiko sosial ekonomi tertentu. Jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya untuk pekerja formal saja, melainkan juga untuk pekerja non formal. Manfaat perlindungan BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan rasa aman bagi pegawai

sehingga dapat lebih fokus dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Program publik yang besar maka BPJS Ketenagakerjaan dituntut untuk lebih meningkatkan produktivitas.

BPJS dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diamanatkan bahwa tujuan negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Dalam perubahan keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tujuan tersebut semakin dipertegas yaitu dengan mengembangkan sistem jaminan sosial bagi kesejahteraan seluruh rakyat. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) adalah amanat dari pasal 5 ayat (1) dan pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perusahaan atau organisasi perlu mencapai keberhasilan yang ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Keberadaannya tidak dapat dipandang sebelah mata terhadap jalannya usaha mengingat perannya yang besar bagi keberhasilan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan melalui kualitas kerja yang diberikannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen SDM memiliki tugas untuk mengelola SDM dalam organisasi yaitu karyawan secara efektif dan efisien supaya tercipta kepuasan kerja karyawan yang dapat membawa peningkatan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan karyawan dengan kinerja yang baik supaya dapat memudahkan pimpinan organisasi dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Menurut Kasmir (2019:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Kinerja yang optimal perlu ditetapkan sebagai standar yang jelas dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Ada beberapa indikator kinerja Menurut John Minner (Sudarmanto 2018: 11) yaitu “Kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, kerja sama dengan orang lain dalam bekerja”. Atas dasar indikator tersebut dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja.

Pada observasi awal diketahui jumlah pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Sumedang sebanyak 33 karyawan dengan terdapat 4 divisi yaitu keuangan, pelayanan, kepesertaan, umum dan sdm. Dalam melaksanakan kegiatan, setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang sudah berpendidikan S1 dan sebagian sudah S2. Namun, berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa kendala diantaranya :

**Tabel 1**

**Kendala Kinerja Pegawai di Bpjs Ketenagakerjaan Sumedang**

No	Kendala
1	Motivasi kerja yang menurun
2	Masih terjadi kesalahan dan kurangnya ketelitian dalam bekerja
3	Pegawai belum memanfaatkan waktunya dengan baik

4	Masih terjadi miskomunikasi antar pegawai
5	Kinerja pegawai belum optimal

**Sumber : Data diolah penulis, 2023**

Dilihat dari tabel diatas ditemukan kendala motivasi kerja yang menurun menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal, masih terjadi kesalahan dan kurangnya ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan, lalu sebagian pegawai belum memanfaatkan waktu atau jam kerja dengan baik, masih ada beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan yang belum diselesaikan semakin bertambah dan kerjasama sesama pegawai sudah cukup bagus namun masih terjadi konflik kesalahpahaman dalam berkomunikasi karena beberapa hal tersebut maka kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Sumedang belum optimal.

## **LECTURE STUDY**

### **1. Manajemen**

Istilah manajemen berasal dari kata kerja bahasa Inggris, “to manage”, yang artinya “control” atau mengontrol. Dalam bahasa Indonesia, dapat diartikan sebagai mengendalikan, mengelola, atau menangani. Manajemen dapat dipandang sebagai suatu proses, dimana terdapat suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengintegrasian, pembagian tugas, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (Supomo 2022: 2) mengemukakan “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan”.

### **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi individu yang harus dikembangkan dan dilatih untuk kepentingan proses produksi. Menurut Sedarmayanti (2018: 3) mengemukakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan kekuatan yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia”. Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Hasibuan (2017: 10) mengemukakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Adapun, menurut Rivai (Suwatno dan Priansa 2018: 29) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian”.

### **3. Kinerja Pegawai**

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya sebuah kinerja, suatu keharusan bagi setiap karyawan untuk melakukan kinerja yang baik supaya tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Anwar Prabu dan Mangkunegara (2021: 67) istilah kinerja berasal dari kata “Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Menurut Bernardin (Sedarmayanti 2018: 285) “Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu”. Kinerja sebagai

hasil, bukan karakter sifat dan perilaku. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- a. **Kemampuan dan Keahlian**  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. **Pengetahuan**  
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. **Rencana Kerja**  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. **Kepribadian**  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. **Motivasi Kerja**  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. **Kepemimpinan**  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g. **Gaya Kepemimpinan**  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- h. **Budaya Organisasi**  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. **Kepuasan Kerja**  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. **Lingkungan Kerja**  
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. **Loyalitas**  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membeli perusahaan dimana tempatnya ia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. **Komitmen**  
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- m. **Disiplin Kerja**  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Menurut Kasmir (2018: 184) “Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur”. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan. Penilaian kerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2018: 323) “Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai/mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Dalam praktiknya, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain diluar perusahaan.

#### **5. Dimensi atau Indikator Kinerja**

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Menurut John Miner (Sudarmanto, 2018: 11), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatanan.
- b. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### **METHOD**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif studi kasus Menurut Creswell (Sugiyono 2022: 6) “Studi kasus salah satu jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas terhadap satu atau lebih orang”. Suatu kasus terikat oleh waktu dan aktivitas dan peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan.

Peneliti menggunakan dua jenis data dan sumber data Menurut Sugiyono 2020: 104 yaitu data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek penelitian, berupa informasi yang relevan dan masalah-masalah yang sudah ada dirumuskan dalam penelitian ini dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini dan juga bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2020: 104) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah

dengan melakukan observasi, wawancara, mengumpulkan data berupa dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

## **RESULTS AND DISCUSSION (10 pt)**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

### **1. Kualitas**

#### **a. Kesalahan**

Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang terkadang masih melakukan kesalahan dari segi penulisan laporan, penginputan data, pencatatan laporan keuangan dan pengarsipan dokumen.

#### **b. Kerusakan**

Pemeliharaan sarana dan prasarana sudah baik, meskipun masih suka terjadi kerusakan yang diakibatkan karena barang yang sudah tua. Jika pegawai tidak memelihara sarana dan prasarana dengan baik maka akan dikenakan denda sebagai bentuk ganti rugi.

#### **c. Kecermatan**

Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang membutuhkan kecermatan cermatan alam hal ketepatan, dan ketelitian untuk mengerjakan pekerjaannya. Namun dalam ketelitian pegawai belum cukup baik. Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang sudah sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

### **2. Kuantitas**

#### **Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu**

Semua pegawai mampu mengerjakan tugas tambahan meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan tugas tambahan itu. Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang pernah mengalami motivasi yang menurun dalam mencapai target kerja, penyebab menurunnya motivasi biasanya karena terlalu banyak tuntutan pekerjaan. Upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang dengan berusaha untuk selalu memberikan apresiasi atas hasil yang dicapai, reward dan *family gathering*.

### **3. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja**

#### **a. Ketidakhadiran**

Pegawai BPJS ketenagakerjaan Sumedang sudah disiplin dalam hal kehadiran absensi. Perusahaan memberikan batas maksimal 3 hari untuk izin dan sakit dengan alasan dan bukti yang jelas. Pegawai yang tidak memberikan alasan atau bukti yang jelas akan diberikan SP (Surat Peringatan). Absensi sangat mempengaruhi kinerja, semakin baik tingkat kehadirannya semakin baik pula kinerjanya.

#### **b. Keterlambatan**

Masih ada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang yang terlambat masuk kerja, biasanya disebabkan oleh jarak rumah yang jauh dari kantor, lalu lintas seperti kemacetan atau ada kepentingan pribadi yang mendadak. Sanksi yang diberikan berupa teguran, surat peringatan dan hukuman paling berat dengan diberhentikan sementara.

#### **c. Waktu kerja efektif/ jam kerja hilang**

Sebagian Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang masih ada yang menunda-nunda pekerjaannya menyebabkan waktu dalam bekerja menjadi kurang efektif dan efisien. Tidak ada pengganti jam kerja, namun pekerjaan tersebut harus segera dikerjakan pada saat masuk kerja.

### **4. Kerjasama**

#### **Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja**

Kerja sama saling bantu dan kekompakan antar pegawai BPJS Ketenagakerjaan sudah terjalin cukup baik dimana pegawai. Namun, masih sering terjadi missskomunikasi disebabkan oleh beberapa hal seperti ketidakjelasan penyampaian informasi/ambigu atau informasi yang diterima tidak disampaikan secara merata.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil Analisis Kinerja Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Sumedang secara keseluruhan belum optimal dalam beberapa hal. Salah satunya masih terdapat kesalahan dari segi penulisan laporan, pengimputan data, dan menghitung laporan keuangan. Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang membutuhkan kecermatan dalam hal ketepatan, dan ketelitian untuk mengerjakan pekerjaannya. Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang sudah sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Pegawai BPJS ketenagakerjaan Sumedang sudah disiplin dalam hal kehadiran absensi, namun masih ada yang terlambat masuk kerja. Sanksi yang diberikan berupa teguran, surat peringatan dan hukuman paling berat dengan diberhentikan sementara. Sebagian Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang masih ada yang menunda-nunda pekerjaannya menyebabkan waktu dalam bekerja menjadi kurang efektif dan efisien. Kerja sama saling membantu dan kekompakannya sudah cukup baik. Dalam hal komunikasi masih sering terjadi miskomunikasi disebabkan oleh ketidakjelasan penyampaian informasi/ambigu atau informasi yang diterima tidak disampaikan secara merata.
2. Kendala dalam kinerja pegawai di BPJS Ketengakerjaan Sumedang antara lain Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang terkadang masih melakukan kesalahan dari segi penulisan laporan, pengimputan data, menghitung laporan keuangan, sebagian Pegawai masih ada yang menunda-nunda pekerjaannya menyebabkan waktu dalam bekerja menjadi kurang efektif dan efisien. Masih sering terjadi miskomunikasi disebabkan oleh beberapa hal seperti ketidakjelasan penyampaian informasi/ambigu atau informasi yang diterima tidak disampaikan secara merata.
3. Solusi yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai dengan secara rutin melakukan kegiatan *briefing* sebelum bekerja, mengadakan evaluasi mingguan, senam pagi seminggu sekali, *family gathering*, pemberian pelatihan, penerapan penilaian kinerja secara berkala dengan memberikan *feedback* dengan memberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas dedikasi atau kerja keras yang telah mencapai target perusahaan dan memberikan *punishment* sebagai bentuk hukuman atau sanksi kepada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau melanggar peraturan selama bekerja untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan hasil peletian diatas, maka peneliti akan menyampaikakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat dan dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang untuk lebih meningkatkan ketelitian dan mengurangi kesalahan dalam bekerja sebaiknya pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang lebih fokus dalam bekerja dengan menghindari sikap tergesa-gesa ketika sedang mengejakan pekerjaan, menciptakan suasana ruang kerja yang nyaman kerja salah satunya dengan ruang kerja yang rapi dan bersih.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sebaiknya BPJS Ketenagakerjaan Sumedang mengadakan *family gathering*, memberikan bonus, memberikan kesempatan untuk melakukan promosi jabatan, mengadakan pendidikan dan pelatihan, menerapkan penilaian kinerja secara berkala, memberikan *feedback* dalam bentuk *reward* sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas dedikasi atau kerja keras yang telah mencapai target perusahaan dan memberikan *punishment* sebagai bentuk hukuman atau sanksi kepada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau melanggar peraturan selama bekerja untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Solusi yang dilakukan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang supaya dapat memanfaatkan waktunya dengan baik yaitu memprioritaskan pekerjaan mana yang harus segera diselesaikan,

- menghindari bermain sosial media, bermain game pada saat jam kerja dan membuat timeline supaya pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
4. Komunikasi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang sebaiknya lebih terbuka dengan cara memberikan instruksi yang jelas dan saling berbagi informasi terkait pekerjaan.

#### **ACKNOWLEDGEMENTS (10 pt)**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas pertolongan, rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terima kasih kepada seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Sumedang, kedua orang tua, keluarga besar, sahabat dan teman-teman serta kepada seluruh dosen dan *staff* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April yang banyak memberikan bimbingan, saran, arahan dan dorongan dengan penuh kesabaran.

#### **REFERENCES**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Nusa Media.
- Bukit, B., Malusa T., dan Rahmat A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fauzy A, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*. Banyumas: Pena Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua Puluh Satu*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan : CV. Umsu Press
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lubis, A. S. (2023). *Mobografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Medan : CV. Umsu Press.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Silaen, N. R, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : CV. Widina Media Utama.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Supomo dan Eti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Suwatno dan Priansa. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabet.
- Syaiful, A., dkk. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Lombok Barat : Seval.
- Darmawan, D. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Paser. *At – Tabir : Jurnal Ilmiah Manajemen*. Kalimantan Timur : STIE Widya Praja Tanah Grogot.
- Fajrin, I. H., Lukmanul H., dan Kariena F. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Manajemen*. Vol 13, (2), 332 – 337. Karawang : Universitas Singaperbangsa.
- Kurniawan, H. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Universitas Terbuka.

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>