



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi Indonesia Triwulan I-2019 terhadap Triwulan IV-2018 (q-to-q) diwarnai faktor musiman pada Lapangan Usaha Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yang tumbuh ekspansif sebesar 14,10 persen. Pertumbuhan positif juga terjadi pada Lapangan Usaha Jasa Keuangan dan Asuransi sebesar 3,33 persen; Informasi dan Komunikasi sebesar 2,77 persen; Real Estate sebesar 2,52 persen; Jasa Perusahaan sebesar 2,44 persen; dan beberapa lapangan usaha lainnya. Namun, pertumbuhan lapangan usaha tersebut di atas tidak cukup menahan terjadinya kontraksi pertumbuhan ekonomi Indonesia di triwulan I-2019 sebesar 0,52 persen. Hal ini disebabkan oleh kontraksi pertumbuhan pada beberapa lapangan usaha yang memiliki kontribusi besar seperti: Konstruksi; Pertambangan dan Penggalian; Transportasi dan Pergudangan; dan Administrasi Pemerintah, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib (Bank Indonesia, 2019).

Tabel 1.1 Asumsi Ekonomi Makro 2015-2018

INDIKATOR	2015	2016	2017	2018
1. Real GDP growth, %YoY	4,7%	5,5%	6,75%	6,5%
2. Inflation rate, %YoY: end of period	5%	4,7%	4%	3,5%
3. BI Rate, %pa: end of period	7,5%	7,25%	6,75%	6,5%
4. Exchange rate, IDR/US\$: end of period	13.500	13.400	12.100	12.050
5. Indeks Harga Saham Gabungan, end of period	5.100	5.800	6.500	7.400

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, 2015-2018

Indonesia merupakan Negara dengan jumlah penduduk terbanyak ke-empat di dunia setelah Negara China, India, dan Amerika. Menurut hasil sensus penduduk tahun 2010, penduduk di Indonesia berjumlah 237.641.326 jiwa. Dengan jumlah

Penduduk yang dari tahun ke tahun semakin bertambah, maka meningkatlah masalah – masalah sosial, dalam hal ini adalah jaminan sosial masyarakat. Persebaran penduduk di Indonesia mengakibatkan keanekaragaman pekerjaan penduduk, mulai dari pegawai negeri sipil, pegawai swasta, buruh, jasa konstruksi, wiraswasta dan sebagainya, yang ketika bekerja perlu mendapatkan perlindungan atas dirinya dan keluarganya (Badan Pusat Statistik, 2010).

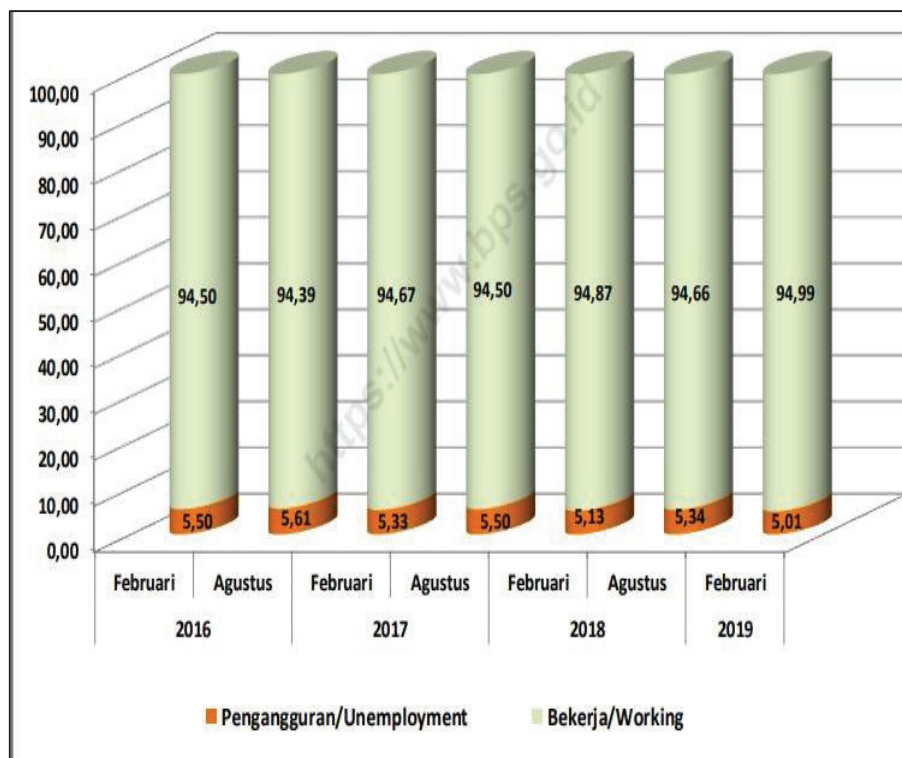
Program jaminan pensiun yang akan dijalankan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan harus bersifat komplementer (saling melengkapi) dengan program dana pensiun sukarela. Agar tidak mematikan pengelola dana pensiun sukarela, BPJS mesti menyasar masyarakat yang belum mengikuti program pensiun. Selain itu, iuran BPJS sebaiknya tidak terlalu besar dan hanya meng-*cover* perlindungan dasar, sehingga tak memicu pengalihan dana atau peserta secara besar-besaran dari pengelola dana pensiun sukarela ke BPJS (beritasatu, 2013).

Mengutip laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sampai Maret 2019, jumlah pengelola dana pensiun berjumlah 227 pelaku usaha. Jumlah tersebut menurun dibandingkan Maret tahun lalu yaitu sebanyak 234 perusahaan. Bahwa berkurangnya pemain dana pensiun terjadi pada Dana Pensiun Pemberi Kerja– Program Pensiun Manfaat Pasti (DPPK-PPMP). Para pemberi kerja atau pendiri tidak mampu lagi mengeluarkan iuran peserta sehingga posisi dana pensiun berkurang terus, sedangkan kewajiban terus meningkat. Faktor penurunan lainnya, karena adanya kewajiban para pemberi kerja untuk ikut serta pada program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Pada akhirnya berimbas terhadap penurunan jumlah penyelenggara dana pensiun, khususnya Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK).

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karena itu, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan perlindungan tersebut diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman

dan nyaman sehingga semangat kerja dapat meningkat dan pada akhirnya produktivitas kerja juga akan meningkat.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh yang ditujukan kepada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif dan berjiwa wirausaha, sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja. Dalam pembangunan ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan lagi dalam hal perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam sistem hubungan industrial Pancasila menuju kepada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja (Departemen Kesehatan, 2004).



Gambar 1.1 Persentase Penduduk yang Termasuk Angkatan Kerja

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2016

Dari Gambar 1.1 diatas dapat penulis simpulkan bahwa angkatan kerja di indonesia setiap tahun selalu meningkat. Oleh sebab itu jaminan sosial untuk para tenaga kerja harus diperhatikan oleh pemerintah dan perusahaan agar para pekerja dapat terlindungi dengan baik. Jadi BPJS Ketenagakerjaan harus memberikan

sosialisasi kepada perusahaan agar perusahaan secepatnya mendaftarkan para pekerjanya untuk didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Selama beberapa tahun terakhir lesunya pertumbuhan investasi juga berdampak kepada penyerapan tenaga kerja. Tahun lalu, penyerapan tenaga kerja dari realisasi investasi mencapai 960.052 orang. Serapan tersebut menurun 18,38 persen dari tahun sebelumnya yang masih mencapai 1,17 juta. Meski target tercapai, nyatanya tren pertumbuhan pekerja baru kian melambat. Di Agustus 2018, pertumbuhan jumlah penduduk bekerja hanya mencapai 2,47 persen atau membaik tipis dari tahun sebelumnya yang 2,2 persen. Padahal, pada 2016 lalu, penciptaan lapangan kerja baru sempat tumbuh 3,12 persen minimnya pengurangan lapangan kerja bukan berarti ekonomi sedang tidak bertumbuh. Hanya saja, ada kemungkinan penduduk kini bekerja di sektor informal, sehingga tidak tentu tidak terdata secara resmi. Kenaikan pekerja informal bisa disebabkan oleh perkembangan ekonomi digital. Ekonomi digital membuat yang membuat orang termotivasi untuk bekerja paruh waktu namun dengan potensi penghasilan serupa dengan pekerja formal (CNN Indonesia, 2018).

Berdirinya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014 sebagai bentuk transformasi dari PT. Jamsostek (Persero) menjadi salah upaya riil pemerintah dalam mewujudkan jaminan sosial tersebut. Terbentuknya BJPS Ketenagakerjaan itu didasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Terhitung sejak 1 Juli 2015, BJPS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM). Salah satu perubahan mendasar dari transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BJPS Ketenagakerjaan itu terletak pada aspek perluasan cakupan kepesertaan dan orientasi pelayanannya. Dalam hal ini, cakupan peserta BPJS Ketenagakerjaan meliputi semua pekerja di sektor formal maupun informal, meskipun prioritas utamanya tertuju pada pekerja di sektor formal (BPJS Ketenagakerjaan, 2017).

Tujuan utama dari BPJS Ketenagakerjaan tentunya adalah memberikan jaminan dan perlindungan sosial bagi pekerja di seluruh Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan dibentuk guna menyelenggarakan program perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja beserta keluarganya melalui sistem jaminan sosial. Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko- risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Melalui berbagai programnya, BPJS Ketenagakerjaan berusaha memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia selain itu BPJS Ketenagakerjaan juga mempunyai manfaat penting untuk perlindungan para pekerja serta memberikan manfaat seperti; Menanggulangi resiko sosial apabila terjadi musibah yang dialami oleh tenaga kerja, Memiliki kepastian dalam menghadapi hari tua dan Pensiun dan Mengutamakan pelayanan prima kepada peserta dalam memberikan layanan.

Sesuai dengan skala sejak tanggal 1 Juli 2015 setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian secara bertahap. Ketentuan kewajiban itu diatur dalam Peraturan Presiden No 109 /2013 tentang Tahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Perpres ini merupakan amanat dari UU Nomor 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan UU No24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Di mana penahapan pendaftaran untuk usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian. Skala usaha yang bergerak di bidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan, dan / atau musiman wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Sementara bila komponen Upah Pekerja tidak diketahui atau tidak tercantum, maka besarnya Iuran JKK dihitung berdasarkan nilai kontrak kerja. Sementara itu apabila ada Perusahaan

yang terbukti tidak mengikutkan pekerjajanya dalam jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan dikenakan sanksi mulai dari administrasi, rekomendasi pencabutan ijin usaha hingga sanksi pidana penjara maksimal 8 tahun atau denda maksimal Rp1 miliar (BPJS Ketenagakerjaan, 2015).

Tabel 1.2 Target Tenaga Kerja Aktif Tahun 2015-2018

URAIAN	2015	2016	2017	2018	CAGR
TK Penerima Upah	14.595.183	16.865.544	22.017.222	33.262.366	32,00%
TK Jasa Konstruksi	2.272.730	3.025.000	3.660.250	4.871.793	29,00%
TK Bukan Penerima Upah	2.232.087	2.028.000	3.427.320	7.529.822	50,00%
TOTAL	19.100.000	21.918.544	29.104.792	45.663.981	33,72%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, 2017

Pertumbuhan tenaga kerja aktif dari tahun 2015-2018 rata-rata sebesar 33,72%. Pada tahap awal tahun 2015 sampai dengan 2017 terjadi penurunan target TK aktif dikarenakan hilangnya target segmen kepesertaan PNS/TNI/Polri dan perlambatan pertumbuhan ekonomi. Namun, pertumbuhan meningkat secara eksponensial pada tahun 2017 hingga tahun 2018 karena kesiapan infrastruktur, implementasi kewenangan pengawasan dan pemeriksaan, jaringan distribusi yang semakin luas, *brand image* yang sudah dikenal masyarakat, kolaborasi dengan lembaga pemerintahan dan mitra strategis, serta penguatan *relationship* dengan peserta.

Salah satu titik kritis dan strategis dalam pekerjaan HRD adalah melakukan perencanaan di bidang SDM, mulai dari perencanaan SDM (HR Planning) dan perencanaan kebutuhan SDM (*Man Power Planning*). MPP mendasari berbagai kegiatan HRD lain seperti recruitment, training, career development. HR Planning atau man power planning bagi sebuah perusahaan dapat dilihat dari sudut pandang makro (Makro MPP) yakni kebutuhan SDM dalam skala organisasi serta kebutuhan SDM dalam skala yang lebih kecil yakni di tingkat departemen atau bagian (mikro MPP). Selanjutnya perhitungan makro dan mikro MPP tidak akan lepas dari analisis

beban kerja (*work load analysis*). Analisanya cukup sederhana, pembagian beban kerja pada setiap individu/group akan mempengaruhi Man Power Planning sehingga berpengaruh pula dalam *recruitment* baik internal maupun eksternal dan akhirnya pada *corporate planning*. Bahkan pada Business Process Re-engineering (BPR), *workload analysis* cukup mendapat perhatian yang serius karena pada prinsipnya bertujuan untuk membuat proses organisasi lebih efektif dan efisien. Karena strategisnya MPP dan *workload analysis*, maka kami menyajikan workshop yang akan membantu peserta dalam menganalisis beban kerja secara komprehensif, *step by step*, mulai dari persiapan sampai penyajian laporannya sehingga layak untuk konsumsi user (Portal HR, 2011).

Manpower Planning atau MPP, idealnya disesuaikan dengan rencana organisasi untuk jangka panjang. Sehingga, dalam prosesnya memerlukan pertimbangan mengenai proses pengalokasi sumber daya manusia pada pekerjaan untuk periode waktu yang panjang. Dengan kata lain, kalau diibaratkan sebenarnya seperti “peta” masa depan organisasi, yang di dalamnya membuat bagaimana proses melakukan rekrutmen dan seleksi yang tepat, kapan sebaiknya melakukan rekrutmen, menentukan jenis pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk karyawan, dan jalur karir sumber daya manusia yang berhubungan dengan isu suksesi (Portal HR,2013).

Selama kegiatan magang dilaksanakan, penulis melakukan proses *Manpower Planning* (MPP) dan membantu administrasi karyawan. Tujuan Praktek Kerja Magang yang dilakukan penulis adalah mengaplikasikan wawasan dan pengetahuan yang sudah didapatkan di Universitas langsung ke lapangan yaitu Praktek Kerja Magang dan penulis banyak mendapatkan wawasan dan pengetahuan baru mengenai proses *Manpower Planning* (MPP) yang dilaksanakan dan juga penulis menambah wawasan mengenai administrasi yang harus dilakukan untuk para peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mendaftar dan membayar serta pengecekan dokumen – dokumen yang ada. Laporan Praktek Kerja Magang ini membahas mengenai “Proses Pelaksanaan *Manpower Planning* di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang Selatan”

1.2 Maksud, Tujuan serta Manfaat Magang

Penulis melakukan praktek kerja magang ini dimaksudkan agar penulis dapat merasakan secara langsung terjun ke dunia pekerjaan dan melakukan langsung pekerjaan itu sendiri, dan juga penulis ingin mengimplementasikan teori-teori yang telah penulis peroleh selama ini dibangku kuliah, dan bukan hanya untuk menjadi salah satu syarat kelulusan yang mana mahasiswa harus menyelesaikan praktek kerja magang agar dapat dinyatakan lulus. Manfaat Praktek Kerja Magang sebagai berikut :

1. Memperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak
2. Membantu menyiapkan penulis beradaptasi dengan dunia kerja secara perlahan dan bertahap. Sehingga mampu membentuk penulis menjadi tenaga kerja yang profesional ke depannya.
3. Melatih penulis untuk selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi didunia kerja dengan bekal ilmu yang telah dipelajari dikampus
5. Mengembangkan pengetahuan dan kemampuan mahasiswa melalui pengaplikasian ilmu
6. Mendapatkan pengalaman kerja bagi mahasiswa
7. *Link and Match* pengetahuan yang telah dipelajari dikampus dengan dunia industri

1.3 Waktu dan Prosedur Kerja Magang

1.3.1 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Data Pelaksanaan magang dilakukan sebagai berikut :

1. Periode kerja magang : 4 Februari – 19 Juni 2019
2. Waktu kerja : 08.00 – 17.00
3. Hari Kerja : Senin–Jumat
4. Tempat : BPJS Ketenagakerjaan
5. Posisi : Human Resource

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang adalah ketentuan yang berlaku di Universitas Multimedia Nusantara untuk memulai suatu praktek kerja magang. Berikut adalah prosedur yang dilalui penulis untuk dapat menyelesaikan praktek kerja magang.

Tahap Pengajuan :

1. Mencari perusahaan sebagai tempat praktek kerja magang yang membuka lowongan dan bekerja sekurang-kurangnya 60 hari atau 480 jam kerja.
2. Mengajukan permohonan transkrip nilai kepada *Student Service* sebagai syarat formulir pengajuan pelaksanaan praktek kerja magang (Form KM-01) yang diajukan kepada perusahaan yang dituju oleh penulis.
3. Menyerahkan transkrip nilai yang diberikan oleh *Student Service* untuk pengajuan surat pengantar praktek kerja magang dengan mengisi formulir pengajuan sebagai dasar pembuatan Surat Pengantar Kerja Magang yang ditujukan kepada perusahaan yang telah ditanda tangani oleh Ketua Program Studi Manajemen.
4. Mengirimkan CV dan kelengkapan lainnya kepada perusahaan tempat praktek kerja magang dilaksanakan.
5. Surat pengantar praktek kerja magang, dibawa oleh penulis pada saat interview untuk bagian *Human Capital Management*.
6. Penulis diterima menjadi karyawan magang diperusahaan dan meminta Surat Keterangan atau Surat Persetujuan bahwa penulis benar telah diterima di perusahaan tersebut sebagai karyawan magang.
7. Surat Keterangan dan Surat Persetujuan kerja magang dari perusahaan mahasiswa berikan kepada BAAK guna mendapatkan dokumen – dokumen yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan seperti KM 02 – 07 (Formulir profil kerja magang, formulir kehadiran kerja magang, formulir pekerjaan mingguan, formulir penilaian kerja magang, dan formulir penyerahan laporan).

Tahap Pelaksanaan

1. Mengikuti Pembekalan Magang yang merupakan kegiatan wajib yang digelar oleh Universitas Multimedia Nusantara sebagai sarana persiapan mahasiswa dalam mengikuti program magang.
2. Melakukan bimbingan magang dengan Christy Ayu Sarah Panjaitan selaku pembimbing magang yang telah ditentukan oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
3. Melaksanakan program kerja magang sesuai periode yang telah ditentukan
4. Melakukan bimbingan dengan pembimbing lapangan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan setiap hari/setiap minggu.

Tahap Akhir

1. Menyusun laporan kerja magang sesuai dengan format yang ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara dan tidak melewati batas yang ditentukan
2. Merevisi laporan kerja magang sesuai dengan arahan dosen pembimbing.
3. Menerima laporan selesai magang dari perusahaan tempat magang serta menyertakannya dalam laporan kerja magang
4. Melaksanakan sidang magang sebagai bagian dari syarat kelulusan dari Universitas Multimedia Nusantara.

1.4 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Sistematika penulisan laporan Praktek Kerja Magang ini adalah menggambarkan secara umum mengenai isi keseluruhan dari laporan magang terkait materi – materi yang telah dijabarkan oleh penulis dengan penyampaian sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah mulai dari penjelasan industri perbankan, peranan perbankan baik bank umum maupun bank sentral, penulis juga menjabarkan maksud dan tujuan magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang, serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Penulis menjelaskan gambaran umum mengenai tempat pelaksanaan praktek kerja magang, meliputi sejarah singkat dari perusahaan, profil perusahaan, struktur organisasi secara keseluruhan dan struktur organisasi Department Human Capital Management, serta landasan teori yang berhubungan dengan pelaksanaan praktek kerja magang.

BAB III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Penulis menjabarkan posisi penulis selama melaksanakan praktek kerja magang, tugas-tugas yang penulis kerjakan selama kerja magang di perusahaan, kendala yang dialami penulis selama pelaksanaan praktek kerja magang, dan solusi penulis untuk mengatasi kendala – kendala tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menjelaskan kesimpulan yang didapat selama melaksanakan praktek kerja magang, pada bab ini penulis juga memberikan masukan serta saran yang diharapkan dapat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk bisnis yang lebih baik kedepannya.