Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 3 (2024): Oktober, 2765-2771
DOI: 10.33087/jiubj.v24i3.5431

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi SDM serta Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang dengan *Job Readiness* sebagai Variabel Mediasi

Vicktor Jandry Marunduri*, Henny A. Manafe,
M. E. Perseveranda, Simon Sia Niha, Stanis Man
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
*Correspondence: vicktorjandry@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompetensi SDM, dan sistem informasi SDM terhadap kinerja Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 36 orang semuanya adalah Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kesiapan kerja, sistem informasi SDM, pengembangan karir, dan kompetensi SDM terhadap output pekerja. Kesiapan kerja juga dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik kompetensi SDM dan pengembangan karir, namun tidak signifikan oleh sistem informasi SDM. Manajemen BPJS Kesehatan Cabang Kupang diharapkan mampu menginspirasi pegawai dan memastikan mereka menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja, memberikan kesempatan pelatihan atau bantuan teknis untuk meningkatkan keterampilan, mengenali setiap penyelesaian tugas, dan memutakhirkan secara akurat. catatan personel.

Kata Kunci: pengembangan karir, kompetensi, sistem informasi, kinerja

Abstract. *This research aims to determine the influence of career development, HR competency, and HR information systems on the performance of BPJS Health Ambassadors, Kupang Branch. This research uses a quantitative approach with a survey research design. The population and sample in this study, totaling 36 people, were all BPJS Health Ambassadors, Kupang Branch. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS). The results of this research show that there is a significant influence between work readiness, HR information systems, career development, and HR competency on worker output. Work readiness is also significantly influenced by HR competency characteristics and career development, but not significantly by HR information systems. BPJS Health Kupang Branch management is expected to be able to inspire employees and ensure they adapt to changes in the workplace, provide training opportunities or technical assistance to improve skills, recognize each task completion, and update them accurately. personnel records.*

Keywords: *career development, competency, information systems, performance*

PENDAHULUAN

BPJS Kesehatan memberikan kesempatan kepada seluruh pekerjanya untuk berkembang semaksimal mungkin guna menghadapi dan melampaui berbagai kendala yang dihadapi organisasi. Setiap pegawai berperan sebagai juru bicara perusahaan untuk memberikan informasi kepada pemangku kepentingan mengenai berbagai topik terkait layanan, maka pegawai BPJS Kesehatan disebut sebagai Duta BPJS Kesehatan. Duta BPJS Kesehatan harus mampu mengenali dan mempersiapkan berbagai tindakan yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan karir utama guna membantu pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Duta BPJS Kesehatan wajib memiliki strategi yang matang untuk mencapai tujuan profesionalnya, sebagai bagian dari Individual Development Plan (IDP) untuk pengembangan kompetensi.

Mendorong kinerja unggul merupakan salah satu hal yang perlu ditingkatkan oleh Duta BPJS Kesehatan, berdasarkan hasil evaluasi Indeks Budaya Kesehatan Organisasi tahun 2021. Berdasarkan data SDM BPJS Kesehatan Cabang Kupang periode 2019-2021, kinerja para duta yang tidak menentu semakin meningkat dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023, mereka mencapai Kinerja Sangat Baik dengan jumlah karyawan sebanyak 22 orang atau 61,11% dari seluruh karyawan. Namun, kinerja unggul belum tercapai. Untuk mencapai kinerja

yang luar biasa, personel sumber daya manusia dalam suatu bisnis harus siap bekerja. Banyak pegawai yang masih mengandalkan rejeki atau kedekatan dengan kerabat yang bekerja pada organisasi tertentu, sesuai dengan kenyataan yang ada di lingkungan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tidak cukup siap untuk pekerjaannya. Dari temuan skor Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan tahun 2021, terlihat skor kesiapan kerja Cabang Kupang sebesar 19,55, melampaui target 19. Hal ini menunjukkan bahwa para duta BPJS Kesehatan telah mengenal dan memahami uraian tugas yang dibutuhkan sesuai dengan perannya. dimaksudkan untuk memberikan hasil yang lebih baik.

Salah satu unsur yang mempengaruhi keberhasilan individu selain persiapan kerja adalah pengembangan karir. Pengusaha yang membantu anggota stafnya dalam memajukan karir mereka mengantisipasi peningkatan kinerja sebagai hasilnya. Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang ini meyakini, kenaikan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi bisa terwujud jika pengembangan karir dibarengi dengan kinerja yang luar biasa selama dua tahun berturut-turut, berdasarkan pengamatan awal mereka di cabang. Pekerja juga harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya. Meningkatkan kinerja individu karyawan, yang tercermin dalam produksi yang lebih tinggi, dapat digunakan untuk mendorong peningkatan kinerja sumber daya secara keseluruhan.

Agar personel mempunyai akses terhadap data sistem informasi yang berkualitas dalam rangka pembuatan dan pengawasan seluruh rencana pengembangan karir, kompetensi SDM, dan penilaian prestasi kerja pegawai, maka informasi prestasi kerja, pengembangan karir, dan kompetensi SDM harus dimasukkan. ke dalam sistem informasi SDM. Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa aplikasi Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi (SMKP-BK) belum sepenuhnya mencatat Sistem Informasi SDM yang terhubung dengan penyelenggaraan pelatihan baik internal maupun eksternal. Kurangnya pemahaman dan kesiapan duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang dalam memperbarui data SDM pada aplikasi SMKP-BK menjadi penyebab hal tersebut. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompetensi SDM, dan sistem informasi SDM terhadap kinerja Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang, dengan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi, maka penelitian ini harus diawali dari permasalahan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya.

METODE

Desain penelitian survei, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh sekumpulan variabel penyebab terhadap variabel pengaruh. Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 36 orang semuanya adalah Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang. Studi dokumen, observasi, dan kuesioner digunakan dalam proses pengumpulan data. Dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dan PLS (Partial Least Square) yang dijalankan dengan aplikasi SmartPLS versi 3, analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial.

HASIL

Tabel 1
Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir di BPJS Kesehatan Cabang Kupang

Karakteristik	Frekuensi (n=36)	Proporsi
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	44%
Perempuan	20	56%
Masa kerja		
1-9 Tahun	11	31%
10-20 Tahun	25	69%
Pendidikan terakhir		
Diploma 3 (D-III)	8	22%
Sarjana (S1)	27	75%
Pascasarjana (S2)	1	3%

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 diketahui jumlah responden sebanyak 20 orang atau 56% dari total responden, perempuan merupakan persentase terbesar responden di BPJS Kesehatan Cabang Kupang, berdasarkan statistik pada Tabel 1. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 25 responden (69%), atau merupakan perempuan. dengan pengalaman 10-20 tahun, merupakan mayoritas responden. Dari seluruh karyawan, 27 orang memiliki gelar sarjana, yang mewakili mayoritas angkatan kerja dalam hal pendidikan.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pernyataan	∑JR	X̄Ps - p	(X̄Ps - p)/5	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	Kualitas kerja	1	166	4,61	0,92	92,00	90,00	sangat baik
		2	165	4,58	0,88	88,00		
2	Produktivitas	3	159	4,42	0,83	83,00	86,67	sangat baik
		4	150	4,17	0,86	86,00		
		5	155	4,31	0,91	91,00		
3	Pengetahuan	6	163	4,53	0,89	89,00	89,75	sangat baik
		7	160	4,44	0,89	89,00		
		8	160	4,44	0,88	88,00		
		9	159	4,42	0,93	93,00		
Rata-rata							88,81	sangat baik

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjelaskan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai rata-rata pencapaian indikator sebesar 88,81%. Indikator produktivitas mempunyai nilai terendah yaitu 86,67% dan indikator kualitas kerja mempunyai nilai terbesar yaitu 90,00%. Tabel 3 menjelaskan bahwa ketercapaian indikator variabel kesiapan kerja memiliki rata-rata sebesar 88,67%. Indikator fleksibilitas memiliki nilai terendah (86,50%), sedangkan indikator tanggung jawab memiliki nilai tertinggi (91,50%).

Tabel 3
Deskripsi Variabel Kesiapan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	∑JR	X̄Ps - p	(X̄Ps - p)/5	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	*Responsibility*	10	168	4,67	0,93	93,00	91,50	sangat baik
		11	162	4,50	0,90	90,00		
2	*Flexibility*	12	162	4,50	0,90	90,00	86,50	sangat baik
	Komunikasi	13	150	4,17	0,83	83,00		
3	Pengetahuan	14	153	4,25	0,85	85,00	88,00	sangat baik
		15	164	4,56	0,91	91,00		
Rata-rata							88,67	sangat baik

Sumber: data olahan

Tabel 4
Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Item Pernyataan	∑JR	X̄Ps - p	(X̄Ps - p)/5	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	Kebijakan	16	159	4,42	0,88	88,00	85,00	sangat baik
	Organisasi	17	157	4,36	0,87	87,00		
		18	151	4,19	0,84	83,00		
		19	148	4,11	0,82	82,00		
2	Prestasi	20	152	4,22	0,84	84,00	85,00	sangat baik
	Kerja	21	155	4,31	0,86	86,00		
3	Pelatihan	22	157	4,36	0,87	87,00	83,00	baik
		23	142	3,94	0,79	79,00		
Rata-rata							84,33	sangat baik

Sumber: data olahan

Tabel 4 diketahui bahwa pencapaian indikator variabel pengembangan karir mempunyai rata-rata sebesar 84,33%. Kebijakan organisasi dan prestasi kerja mempunyai nilai paling besar sebesar 85,00%, sedangkan indikator pelatihan mempunyai nilai paling rendah sebesar 83,00%. Tabel 5 diketahui pencapaian indikator pada variabel kompetensi SDM memperoleh rata-rata pencapaian indikator sebesar 84,96% sesuai dengan uraian Kompetensi SDM. Sebesar 81,33%, indikator Motivasi mempunyai nilai terendah, sedangkan Traits mempunyai nilai paling besar. nilainya sebesar 87,00%. Sedangkan Tabel 6 diketahui rata-rata pencapaian indikator variabel Sistem Informasi SDM sebesar 86,50% berdasarkan temuan analisis deskriptif Sistem Informasi SDM. Indikator Fungsi Pemeliharaan Data memiliki nilai terendah sebesar 85,00% dan Fungsi Input memiliki nilai terbesar sebesar 89,00%.

Tabel 5
Deskripsi Variabel Kompetensi SDM

No	Indikator	Item Pernyataan	∑JR	X̄Ps - p	(X̄Ps - p)/5	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	Motivasi	24	154	4,28	0,86	85,00	81,33	baik
		25	144	4,00	0,80	80,00		
		26	143	3,97	0,79	79,00		
2	*Traits*	27	159	4,42	0,88	88,00	87,00	sangat baik
		28	156	4,33	0,87	86,00		
3	*Self Concept*	30	150	4,17	0,83	83,00	85,75	sangat baik
		31	159	4,42	0,88	88,00		
		32	158	4,39	0,88	87,00		
		33	154	4,28	0,86	85,00		
4	Skill	34	154	4,28	0,86	85,00	85,75	sangat baik
		35	154	4,28	0,86	85,00		
		36	155	4,31	0,86	86,00		
		37	157	4,36	0,87	87,00		
Rata-rata							84,96	sangat baik

Sumber: data olahan

Tabel 6
Deskripsi Variabel Sistem Informasi SDM

No	Indikator	Item Pernyataan	∑JR	X̄Ps - p	(X̄Ps - p)/5	Ps - p	skor indikator	Kategori
1	Fungsi Masukan	38	163	4,53	0,91	90,00	89,00	sangat baik
		39	159	4,42	0,88	88,00		
2	Fungsi Pemeliharaan	40	156	4,33	0,87	86,00	85,00	sangat baik
		41	152	4,22	0,84	84,00		
3	Fungsi Keluaran	42	155	4,31	0,86	86,00	85,00	sangat baik
		43	153	4,25	0,85	85,00		
Rata-rata							86,50	sangat baik

Sumber: data olahan

Tabel 7
Hasil Uji *Inner Model*

Kategori	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kesiapan Kerja (Z) -> Kinerja Kerja (Y)	0,283	0,269	0,106	2,671	0,008
Kompetensi SDM (X2) -> Kesiapan Kerja (Z)	0,678	0,675	0,110	6,154	0,000
Kompetensi SDM (X2) -> Kinerja Kerja (Y)	0,404	0,414	0,128	3,157	0,002
Pengembangan Karir (X1) -> Kesiapan Kerja (Z)	0,261	0,255	0,093	2,791	0,005
Pengembangan Karir (X1) -> Kinerja Kerja (Y)	0,195	0,193	0,072	2,695	0,007
Sistem Informasi SDM (X3) -> Kesiapan Kerja (Z)	-0,045	-0,035	0,152	0,298	0,766

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan nilai uji t >1,99834 dan nilai signifikansi <0,05, maka temuan uji statistik menunjukkan bahwa faktor pengembangan karir, kompetensi SDM, sistem

informasi SDM, dan kesiapan kerja berpengaruh besar terhadap karakteristik kinerja pegawai. Sementara itu, faktor pengembangan karir dan kompetensi SDM jika dilihat dari kesiapan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kesiapan kerja, dibuktikan dengan nilai uji t masing-masing sebesar 2,791 dan 6,154 (>1,99834), dengan tingkat signifikansi <0,05. Nilai uji t sebesar 0,298 (<1,99834), dengan nilai signifikansi 0,766 atau >0,05 menunjukkan bahwa variabel sistem informasi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Sedangkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t statistik masing-masing sebesar 2,379 dan 2,123 (>1,99834), dengan nilai signifikansi <0,05, temuan pengujian menunjukkan bahwa kesiapan kerja memediasi pengaruh besar variabel pengembangan karir dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai t statistik sebesar 0,291 (<1,99834) dan nilai signifikansi 0,771 (>0,05) menunjukkan bahwa variabel kesiapan kerja tidak memediasi pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8
Pengaruh Tidak Langsung

Kategori	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kompetensi SDM (X2) -> Kesiapan Kerja (Z) -> Kinerja Kerja (Y)	0,192	0,183	0,081	2,379	0,018
Pengembangan Karir (X1) -> Kesiapan Kerja (Z) -> Kinerja Kerja (Y)	0,074	0,067	0,035	2,123	0,034
Sistem Informasi SDM (X3) -> Kesiapan Kerja (Z) -> Kinerja Kerja (Y)	-0,013	-0,011	0,044	0,291	0,771

Sumber: data olahan

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Setiap pegawai memiliki Desk Job Profile (DJP) yang ditentukan oleh manajemen berdasarkan kondisi di Dinas Kesehatan BPJS Kupang. DJP ini digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas di unit kerjanya. Selain itu, proses penilaian kinerja pegawai juga bersifat transparan karena hasilnya tidak memihak karena penilaian dilakukan langsung oleh pimpinan, rekan kerja, dan pegawai itu sendiri. Pegawai BPJS Kesehatan yang mengikuti program pengembangan karir dapat yakin bahwa mereka akan memajukan karir mereka dengan memberikan segalanya untuk membantu BPJS Kesehatan Cabang Kupang mencapai tujuannya. Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang jarang diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan teknis internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan keahlian mereka dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian yang diperoleh Rizal et al., (2022) didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh besar terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar. Salah satu tujuan pengembangan karir yang ditawarkan suatu organisasi menurut Mangkunegara (2017) adalah untuk mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh individu dan organisasi. Upaya pengembangan karir karyawan mempunyai korelasi positif baik dengan pencapaian tujuan perusahaan maupun peningkatan kesejahteraan tenaga kerjanya. Jika karyawan berhasil meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dan mendapat promosi ke jenjang yang lebih tinggi, maka tujuannya akan tercapai.

Hubungan variabel Kompetensi SDM terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Berdasarkan penelitian ini, Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan berfungsi lebih baik jika kompetensi SDM meningkat. Faktanya di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang, kompetensi dasar Duta BPJS Kesehatan belum mencapai indeks kompetensi kepatuhan (CCI), atau titik di mana indeks kompetensi Duta BPJS Kesehatan dianggap sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dari level tertinggi yaitu sangat baik, rata-rata skor CCI BPJS Kesehatan Kantor Cabang Duta Kupang berada pada level layak. Menurut Pattiasina (2016), jika suatu organisasi meningkatkan kompetensi pegawainya, maka kinerja pegawainya pun bisa meningkat. Dalam perspektif ini, penunjang setiap indikator kompetensi SDM adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. Pengusaha dapat memiliki karyawan yang melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas mereka. Setiap pegawai dalam organisasi harus kompeten. Kinerja staf akan semakin meningkat apabila semakin banyak kompetensi staf yang tercipta. Karyawan yang kompeten berkontribusi pada pertumbuhan bisnis dan membantunya terus eksis.

Hubungan variabel Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang akan sangat meningkat jika Sistem Informasi SDM ditingkatkan. Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang belum melakukan pemutakhiran informasi, seperti penambahan rincian pelatihan atau pendidikan yang telah diselesaikan, atau perubahan informasi pribadi, alamat kerja, atau lokasi rencana pensiun, karena keadaan di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang. Hal ini diperlukan agar Deputi SDM Kantor Pusat BPJS Kesehatan dapat memperbaharui data dan dapat digunakan oleh manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja Duta BPJS Kesehatan di Kantor Cabang Kupang. Sejalan dengan penelitian Ardianto & Putra (2022) yang menemukan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Mitra Global Kencana, serta Hidayati & Putri (2022) yang menemukan bahwa informasi SDM sistem berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat.

Hubungan variabel Kesiapan Kerja terhadap Kinerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Duta BPJS Kesehatan harus siap menghadapi perubahan yang terjadi karena perubahan kebijakan terkait peningkatan pelayanan kepada peserta JKN di BPJS Kesehatan terjadi secara cepat dan menuntut standar kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan. Salah satu perubahan tersebut adalah struktur organisasi yang mempengaruhi DJP dan outcome kinerja Duta BPJS Kesehatan. Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang perlu melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan dengan meningkatkan kesiapan kerja melalui kemitraan internal dan eksternal dengan BPJS Kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara salah satu responden, semenjak terjadi pergantian Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang, maka masing-masing dari mereka perlu melakukan upaya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja dan tetap semangat dalam bekerja apapun keadaannya. di mana mereka. Mereka juga perlu memiliki rasa akuntabilitas terhadap pekerjaan mereka, bersiap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Pool & Sewell (2007), kesiapan kerja melibatkan memiliki beragam kemampuan, serta wawasan, pemahaman, dan simbolisme pribadi. Hal ini memungkinkan seseorang untuk memilih dan tetap pada karier yang menurut mereka memuaskan. Hal ini dapat diartikan bahwa pekerja yang memiliki persiapan kerja yang baik dapat menghasilkan pekerjaan yang terbaik karena pekerja yang siap mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan sukses dan tanpa kendala (Hamzah & Herminarto, 2012).

Hubungan variabel Pengembangan Karir terhadap Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Situasi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kupang, sehubungan dengan adanya pergantian DJP dan evaluasi outcome kinerja Duta BPJS Kesehatan, maka pimpinan BPJS Kesehatan meminta agar Kantor Cabang mengumpulkan informasi dan menyarankan agar Duta BPJS Kesehatan Kupang Kantor Cabang mengikuti pelatihan teknis dan sosialisasi bersama Duta Dinas Kesehatan BPJS. Agar Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang dapat melaksanakan tugasnya tepat waktu dengan memperhatikan perubahan peraturan dan proses bisnis, maka mereka harus menguasai proses bisnis di unit kerjanya dan memahami ketentuan dan peraturan terkait. Pelayanan JKN kepada Stakeholder. Pengetahuan ini harus diperoleh dari kantor Cabang Kupang di setiap seksi dan kantor Kabupaten. Temuan penelitian ini sejalan dengan pengertian kesiapan kerja yang menyatakan bahwa kapasitas kerja setiap orang terdiri dari komponen-komponen yang sebanding dengan ketentuan yang diharapkan baik dari segi pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja. Aspek fisik, psikologis, dan emosional;2) Kebutuhan, motivasi, dan tujuan; dan3) Wawasan, kemampuan, dan definisi tambahan yang diperoleh merupakan komponen kompetensi kerja. Untuk sukses dalam hidup, perbaikan diri adalah komponen yang paling penting. Masyarakat telah mengintegrasikan dirinya melalui inisiatif pengembangan diri sehingga selanjutnya mereka dapat berhasil mengatur dan melakukan pengendalian diri secara mandiri.

Hubungan Kompetensi SDM terhadap Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Menurut Dinas BPJS Kesehatan Cabang Kupang, sebagian besar indeks kompetensi

pegawai telah terpenuhi sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dan tugas yang diberikan dengan sangat baik. Jumlah pekerja yang berhak mendapat kenaikan jabatan semakin meningkat dari tahun ke tahun, hal ini tercermin dari jumlah Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Zainuddin (2022) yang menemukan bahwa kompetensi meningkatkan kesiapan tenaga kerja. Selain itu, menurut Palan (2007), kompetensi adalah deskripsi yang berhubungan dengan perilaku. Ciri-ciri yang menjadi landasan perilaku yang dapat mencirikan tujuan, persepsi diri, sifat, nilai, wawasan, atau keterampilan dibahas secara panjang lebar dalam uraian ini. Artinya, individu yang memiliki pengalaman dan kesiapan kerja yang kuat akan dihasilkan oleh para profesional HR yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja.

Hubungan variabel Sistem Informasi SDM terhadap Kesiapan Kerja Duta BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kupang

Pada kenyataannya, manajemen di BPJS Kesehatan Cabang Kupang menggunakan Sistem Informasi SDM untuk menginformasikan pengambilan keputusan tentang cara terbaik berkomunikasi dengan pegawai mengenai kinerjanya. Data pencapaian tujuan dengan melampirkan bukti hasil tersebut dapat dilihat pada Sistem Informasi SDM BPJS Kesehatan, karena masukan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan, maka diselesaikan pada sesi evaluasi kinerja tahunan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik kompetensi SDM dan pengembangan karir, namun tidak signifikan oleh sistem informasi SDM pada Duta BPJS Kesehatan Cabang Kupang

DAFTAR PUSTAKA

Ardianto, R. E., & Putra, M. 2022. Pengaruh Sistem informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, *5*(2), 314–325.

Dacre Pool, L., & Sewell, P. 2007. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, *49*(4), 277–289.

Hamzah, B. U., & Herminarto, S. 2012. *Teori motivasi dan penerapannya dalam penelitian*. UNY Press.

Hidayati, H., & Putri, A. 2022. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia,Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, *2*(2), 1311–1320.

Mangkunegara, P. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Rosdakarya.

Palan, R. R., & Jalal, O. M. 2007. *Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasih Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing organisasi*. PPM Konsultansi Manajemen.

Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. 2016. PengaruhKompetensiSumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *4*(2), 1–6.

Rizal, M., Razak, M., & Fatmawati. 2022. Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karier, Kompetensi serta sistem informasi SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar. *Jurnal Nobel Management Review*, *3*(1).

Zainuddin, M. 2022. Pengaruh kompetensi kerja, bimbingan karier dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII dan XIII SMKN 1 Selong. *Jurnal Universitas Gunung Rinjani*, *3*(1).