

Displin Kerja Pegawai dan Peranan MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Author:

Yanti.S¹
Luthfa Arini²

Afiliation:

Politeknik Ganesha
Medan^{1,2}

Corresponding email

inyakdipa@gmail.com
Luthfaarini01@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 01-11-2024
Accepted: 05-11-2024
Published: 10-11-2024



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) dan bagaimana manajemen sumber daya manusia di YPIM Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) menurut prespektif ekonomi manajemen. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif dengan cara penelitian pustaka, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di tempat objek penelitian. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan), dan juga untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja dengan menggunakan peranan manajemen sumber daya manusia, serta untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) menurut prespektif ekonomi manajemen

Kata kunci: Disiplin Kerja, Peranan MSDM, Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi pada saat ini berkembang begitu pesat sesuai dengan perkembangan zaman. Di era ini juga persaingan antar perusahaan maupun instansi menjadi semakin pesat dan canggih. Keadaan ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan atau instansi, karena pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan atau instansi terdapat pada sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, Untuk mengembang tuntutan tugas sekarang dan yang terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan kewajiban mutlak bagi perusahaan. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan menyelenggarakan program pengenalan yang sangat komperehentif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan.

Studi Literatur

Manajemen menurut (Elbadiansyah, 2018) adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya sekolah lainnya, sedangkan sumber daya manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan diperkerjakan dalam sebuah sekolah atau



perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut (T.Soemohadiwidjojo, 2015), kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan, anggota sekolah atau karyawan perusahaan, sedangkan kinerja sekolah merupakan total hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Pada dasarnya, kinerja individu dan kinerja sekolah sangat terkait satu sama lain.

Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah sekolah tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan sekolah maupun bagi para pegawai. Bagi karyawan di sekolah adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan.

Pencapaian tujuan sekolah tentunya sangat dipengaruhi sumber daya yang terdapat dalam sekolah, termasuk karyawan di sekolah yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan sekolah tersebut. Pencapaian kinerja sekolah merupakan agregasi atau penjumlahan kinerja dari seluruh divisi yang berada dalam sekolah, sedangkan pencapaian kinerja divisi merupakan agregasi kinerja dari seluruh individu yang tercakup di dalamnya. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu sekolah akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang penulis gunakan yaitu metode deskriptif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan suatu keadaan, peristiwa, objek, aktivitas, karakteristik, dan hubungan, kemudian mencari solusi untuk pemecahan masalah yang dihadapi dalam penelitian. Objek penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan: Observasi, Penulis mengadakan pengamatan secara langsung kegiatan kerja yang berlangsung mengenai kedisiplinan pegawai. Data Primer Data yang penulis peroleh secara langsung dari observasi pada Yayasan pendidikan Islam Miftahussalam Medan sesuai dengan masalah yang ada. Data Sekunder Data yang diperoleh dari buku panduan, sejarah instansi, struktur organisasi, data pegawai, aktivitas/operasional perusahaan, internet dan buku-buku perpustakaan, Dalam menganalisa data yang telah penulis kumpulkan, maka penulis menggunakan analisa Deskriptif dimana menggambarkan masalah yang ada serta keadaan yang sebenarnya saat penelitian dilakukan pada Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan.

Hasil

Tabel. Kehadiran.
Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalama Medan

BULAN	KETERLAMBATAN	PRESENTASI (%)
Januari	12	7
Februari	13	8
Maret	16	10
April	20	12

Mei	15	9
Juni	12	7
Juli	13	8
Agustus	12	7
September	13	8
Oktober	11	7
Nopember	15	9
Desember	15	9
JUMLAH	167	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2021

- a. Pada bulan Januari pegawai yang Terlambat berjumlah 12 orang.
- b. Pada bulan Pebruari pegawai yang Terlambat berjumlah 13 orang.
- c. Pada bulan Maret pegawai yang Terlambat berjumlah 16 orang.
- d. Pada bulan April pegawai yang Terlambat berjumlah 20 orang.
- e. Pada bulan Mei pegawai yang Terlambat berjumlah 15 orang.
- f. Pada bulan Juni pegawai yang Terlambat berjumlah 12 orang.
- g. Pada bulan Juli pegawai yang Terlambat berjumlah 13 orang.
- h. Pada bulan Agustus pegawai yang Terlambat berjumlah 12 orang.
- i. Pada bulan September pegawai yang Terlambat berjumlah 13 orang.
- j. Pada bulan Oktober pegawai yang Terlambat berjumlah 11 orang.
- k. Pada bulan Nopember pegawai yang Terlambat berjumlah 15 orang.
- l. Desember pegawai yang Terlambat berjumlah 15 orang.

Sesuai dengan pengamatan di Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan, diantaranya ada beberapa pegawai yang kedisiplinannya masih kurang yaitu mereka tidak disiplin menurut tata tertib kantor. Para pegawai tersebut tidak mengikuti peraturan jam kerja kantor dengan seringnya terlambat masuk kantor dengan jam kantor mulai pukul 07.45-02.00, tetapi pegawai sering terlambat dengan masuk kantor lewat dari pukul 07.45, memanfaatkan jam istirahat untuk kepentingan pribadi dengan menambahkan jam istirahat, pulang kantor sebelum jam 02.00 dan terlihat santai dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan karena banyak pekerjaan yang seharusnya bisa di kerjakan dalam waktu satu (1) hari tetapi karena ketidak disiplin pegawai tersebut maka pekerjaan tertunda dan selesai tidak tepat waktu.

Pembahasan

Setelah melakukan wawancara, pengamatan, dan penelitian pada YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) , mengenai peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga mengenai pendekatan (prespektif) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari penjelasan terdahulu dan juga rumusan masalah yang ada maka dari itu Peneliti memiliki beberapa pembahasan sebagai berikut. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) Salah satu masalah besar bagi perusahaan adalah menemukan SDM yang profesional dan trampil dalam waktu yang instan, baik dari segi teknologi

Berdasarkan pengamatan dan penelitian langsung ternyata terdapat tiga peranan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu: Peranan Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Peranan ini bermaksud sebagai pengatur salah karyawan untuk memiliki pengetahuan yang lebih mumpuni dalam bidang administrasi, dikarenakan peranan ini hanya dilakukan oleh satu karyawan yang khusus memegang bagian administrasi di YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) yang bertugas pada pemrosesan data, meliputi menyimpan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Peranan Operasional Manajemen Sumber daya manusia, Peranan ini di YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) lebih bersifat tektis yang berfungsi pedoman untuk melakukan pemerosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) mendapat kesimpulan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini berpengaruh positif secara langsung, kesimpulan ini ditunjukkan oleh hasil analisis sebagai berikut: YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) bergerak dan berpengaruh positif dari peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil analisis bahwa peranan manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini sudah diterapkan dengan baik oleh YPIM (Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam Medan) dapat dilihat dari terus berkembangnya kinerja karyawannya melalui peranan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh bagaimana kebiasaan karyawan terhadap kinerja Pegawai dan Apakah perusahaan membutuhkan manajemen terhadap kinerja pegawai dan Apakah keberhasilan dan kesuksesan berpengaruh terhadap kinerja, dan Apakah disiplin kerja dapat menunjang kinerja pegawai disekolah Yayasan pendidikan islam Miftahussalam Medan.

Ucapan Terima Kasih

Tiada kata yang pantas terucap selain rasa syukur kehadiran Allah SWT Berkat limpahan dan rahmat-Nya penyusun mampu menyelesaikan jurnal yang berjudul : DISPLIN KERJA PEGAWAI DAN PERANAN MSDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN.

Penulisan menyadari bahwa dalam proses penulisan jurnal ini banyak mengalami kendala, Namun berkat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala – kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Pada kesempatan yang berbagai ini, tak lupa penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan nasehat, dan mengalami kendala, Namun berkat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Referensi

Elbadiansyah. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Malang: CVIRDH.

T. Soemohadiwidjojo, A. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Raih Swadaya Grup.

Aguillo, I. (2011). Is Google Scholar useful for Bibliometrics? A Webometrics analysis. *Proceedings of the ISSI 2011 Conference* (pp. 13-18). Presented at the 13th International Conference of the International Society for Scientometrics & Informetrics, Durban, South Africa, July 4-7, 2011.

Bguillo, I. (2011). Is Google Scholar useful for Bibliometrics? A Webometrics analysis. *Proceedings of the ISSI 2011 Conference* (pp. 13-18). Presented at the 13th International Conference of the International Society for Scientometrics & Informetrics, Durban, South Africa, July 4-7, 2011.

Cguillo, I. (2011). Is Google Scholar useful for Bibliometrics? A Webometrics analysis. *Proceedings of the ISSI 2011 Conference* (pp. 13-18). Presented at the 13th International Conference of the International Society for Scientometrics & Informetrics, Durban, South Africa, July 4-7, 2011.