

PERANAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BORNEO PERKASA MEDIKA

ABSTRAK

Bahrul Ilmi¹, Khuzaini², Junaidi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0084

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105086701

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1106037801

Email: bahrulilmi2405@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar. Untuk mengetahui disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya pada PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Perkasa Medika.

Hasil dari penelitian adalah kinerja karyawan masih dibawah standar kerja. Karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir. kedisiplinan karyawan menjadi rendah, disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal.

Kesimpulan dari skripsi ini adalah disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar adalah menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu. Tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Kesalahan dan keterlambatan dalam membuat laporan.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah upaya yang harus dilakukan oleh PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar adalah mengoptimalkan sistem kerja dengan memanfaatkan karyawan secara profesional kemudian mempermudah akses pekerjaan agar menjadi mudah, serta meningkatkan kerja sama lintas sektor dan lintas program dan memanfaatkan alat pekerjaan yang tersedia.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine work discipline to improve employee performance so far at PT. Borneo Perkasa Medika, Banjar Regency. To know work discipline to improve employee performance that should be at PT. Borneo Perkasa Medika, Banjar Regency.

The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make a more general conclusion, examining the role of work discipline to improve employee performance at PT. Borneo Perkasa Medika.

The result of the research is that the employee's performance is still below the work standard. Employees who do work professionally and have not worked optimally, on average they leave the workplace early before working hours end. employee discipline is low, due to the absence of strict sanctions from the leadership to employees, causing employees not to work professionally and not working optimally.

The conclusion of this thesis is work discipline to improve employee performance so far at PT. Borneo Perkasa Medika Banjar Regency is the decrease in the number of employees who do work professionally and have not worked optimally. There is no attendance tool, resulting in employees not arriving on time. The absence of strict sanctions from the leadership to employees who do not work professionally and have not worked optimally. Errors and delays in making reports.

Suggestions that can be given by the author are efforts that must be made by PT. Borneo Perkasa Medika Banjar Regency is optimizing the work system by utilizing employees professionally then facilitating access to work so that it becomes easy, as well as increasing cross-sectoral and cross-programme collaboration and utilizing available job tools.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara proporsional, tepat dan berdaya guna sesuai dengan aturan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan ada peningkatan disiplin kerja yang baik pula.

Kondisi ini terjadi di PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan yang paling menonjol adalah kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara

optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu, kemudian apabila karyawan tidak masuk kerja tidak disertai keterangan secara tertulis hanya dilakukan lewat SMS dan telepon.

Masalah lain yang dihadapi PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar adalah pembinaan karyawan yang belum sesuai. Himpunan Peraturan yang disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan karyawan. Peraturan tersebut mengindikasikan perlunya dilakukan pembinaan berdasarkan perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada prestasi kerja. Dalam pembinaan kenaikan jabatan, selain prestasi kerja juga diperlihatkan peningkatan karier. Lebih lanjut pembinaan dan pengangkatan karyawan untuk suatu jabatan hanya

didasarkan pada daftar urut ke pangkatan dengan mengabaikan prestasi kerja.

Masalah yang terjadi pada PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar selama ini adalah manajemen sudah memberikan perhatian berkaitan dengan kinerja kerja karyawan, tetapi kinerja kerja karyawan tetap saja belum memenuhi standar kerja yang diharapkan oleh pimpinan, dalam hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar di mana banyaknya administrasi pencatatan dan pelaporan belum terlaksana dengan baik disebabkan oleh terlalu menunda pekerjaan yang dianggap belum perlu dilakukan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk, tidak adanya deadline yang jelas yang seharusnya bisa selesai dalam beberapa menit tapi diselesaikan dalam hitungan jam, selalu malas sehingga pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu.

Kinerja yang dihasilkan dapat ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar. Dengan kata lain semakin kinerja kerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Sehingga hasil yang diperoleh PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjarmasin menjadi lebih baik dan berkualitas.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan Juni 2022 dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar yang beralamat di Jl.

Pemajatan, Kelurahan Gambut, Kecamatan. Gambut, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar, dan objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan teknik observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung, wawancara yaitu dengan mengadakan Tanya jawab dengan pihak perusahaan, serta teknik studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data penting serta catatan-catatan yang ada dalam perusahaan untuk bahan penelitian

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Selama Ini Pada PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar

Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh anggota dalam organisasi yang bersangkutan.

Organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, jika pihak-pihak yang terlibat memiliki kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Kondisi ini terjadi di PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan yang paling menonjol adalah kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu, kemudian apabila karyawan tidak masuk kerja tidak disertai keterangan secara tertulis hanya dilakukan lewat SMS dan telepon.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengumpulan data dan penyelesaian pekerjaan laporan bulanan yang dilakukan oleh bagian administrasi di mana target yang hendak dikerjakan untuk pekerjaan personalia karyawan kasualisasi adalah 5 file data laporan tetapi yang terealisasi hanya 3 file data laporan, laporan keuangan di mana target yang hendak dikerjakan adalah 20 file data laporan tetapi yang terealisasi hanya 8 file data laporan, untuk laporan verifikasi bukti-bukti pekerjaan yang hendak dikerjakan adalah 13 file data laporan tetapi yang terealisasi hanya 6 file data laporan.

Masalah lain yang dihadapi PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar adalah pembinaan karyawan yang belum sesuai. Himpunan Peraturan yang disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan karyawan. Peraturan tersebut mengindikasikan perlunya dilakukan pembinaan berdasarkan perpaduan

sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada prestasi kerja. Dalam pembinaan kenaikan jabatan, selain prestasi kerja juga diperlihatkan peningkatan karier.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada tahun 2019 total absensi yaitu dengan jumlah jam kerja setiap hari 8 jam kerja karyawan yang terlambat datang sebanyak 5 orang dengan keterlambatan selama 1 jam sedangkan yang pulang cepat sebanyak 7 orang dengan keterlambatan selama 1 jam, tahun 2020 total absensi yaitu karyawan berjumlah 22 orang tetapi yang keluar 3 (keterangan alpha, sakit, tugas kantor, ijin, cuti, lain-lain, dan off/hari libur) dengan jumlah jam kerja setiap hari 8 jam kerja karyawan yang terlambat datang sebanyak 9 orang dengan keterlambatan selama 2 jam sedangkan yang pulang cepat sebanyak 8 orang dengan keterlambatan selama 1 jam, tahun 2021 total absensi yaitu karyawan berjumlah 22 orang tetapi yang keluar 4 (keterangan alpha, sakit, tugas kantor, ijin, cuti, lain-lain, dan off/ hari libur) dengan jumlah jam kerja setiap hari 8 jam kerja karyawan yang terlambat datang sebanyak 11 orang dengan keterlambatan selama 2 jam sedangkan yang pulang cepat sebanyak 11 orang dengan keterlambatan selama 3 jam.

Upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan yang seharusnya melalui disiplin kerja adalah dengan datang dan pulang tepat pada waktunya kemudian pemberian penghargaan, informasi pekerjaan, pemberian perhatian, ancaman, hukuman, dan pemaksaan pada karyawan agar bekerja lebih giat.

2. Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Seharusnya Pada PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar

1) Disiplin kerja preventif

Pedoman Kerja, agar PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar dapat berjalan dengan baik dan pekerjaan yang dilakukan maka dibuatlah suatu aturan yaitu yang biasa disebut peraturan kerja. Peraturan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja. Ketentuan yang berhubungan dengan waktu dan kehadiran pegawai biasanya diatur dengan ketentuan-ketentuan seperti penetapan waktu kerja didasarkan kepada kebutuhan-kebutuhan perlu dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aturan kerja, timework (upah menurut waktu) adalah suatu sistem penentuan gaji yang dibayar menurut lamanya/jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan lain lain. Terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

2) Disiplin kerja korektif

Sanksi, bagi pegawai yang sering melanggar aturan kerja. Aturan kerja yang ditetapkan oleh PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar memang membuat peraturan kerja yakni siapa yang melanggar akan diberikan sanksi, tetapi hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, di mana apabila ada karyawan PT.

Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar melanggar peraturan tidak diberikan sanksi tetapi hanya berupa teguran biasa yang mana pegawai tersebut bisa melanggar peraturan lagi.

Tindakan disiplin pegawai, jika ketidakhadiran karena hal-hal lain, ia diwajibkan membuat pemberitahuan tertulis dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan karyawan yang tidak mengindahkan kewajiban tersebut dianggap mungkir dan akan dikenakan sanksi.

3) Kinerja

Keterampilan Teknis, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan perusahaan yang sehat dan kuat. Bila para pegawai mampu bekerja untuk kuantitas yang maksimal dan kualitas yang prima, maka perusahaan akan menjadi semakin efektif dalam operasionalnya. Perilaku kerja yang mampu mendorong produktifitas adalah perilaku kerja yang cerdas untuk berkolaborasi, berkomunikasi, bersinergi, berkoordinasi, dan fokus pada prestasi.

Tingkat pendidikan karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar masih rendah, karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar rata-rata berpendidikan SMA dan D3 hanya sebagian saja yang mempunyai pendidikan tinggi setara S1 atau S2 tetapi pengalaman terhadap pekerjaan kontraktor sangat tinggi, sehingga ini memberikan dampak positif bagi PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar itu sendiri.

4) Keterampilan komunikasi

Karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar mempunyai komunikasi verbal yang baik kepada masyarakat. Karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar untuk komunikasi verbal masih kurang dikarenakan tingkat pendidikan kontruksi mereka masih kurang secara akademisi tetapi secara pengalaman mereka bisa menerangkan kesehatan dengan baik. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa program meningkatkan ketrampilan komunikasi ini ruang lingkupnya cukup besar. Ia bersifat menyeluruh atau menggarap semua bagian/fungsi dari sebuah organisasi.

Karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar mempunyai komunikasi non verbal yang baik kepada masyarakat. karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar untuk komunikasi non verbal masih kurang dikarenakan tingkat pendidikan mereka masih kurang secara akademisi karena hanya orang-orang tertentu saja yang bisa membaca komunikasi verbal misalnya pada waktu melakukan hasil lelang dan pekerjaan kontruksi masih kurang memahami. Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis keterampilan sosial adalah kapasitas individu dalam berinteraksi dengan orang lain, dengan indikator: melayani orang lain, memberikan dorongan kepada orang lain, berkomunikasi lisan dan tulisan, serta bekerjasama dalam regu kerja.

5) Keterampilan konseptual

Karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar

memiliki konsep yang baik bagi kemajuan perusahaan. Kemampuan untuk mengkoordinasikan serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi. Keterampilan konseptual merupakan kapasitas mental tidak hanya berupa kapasitas mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks namun juga sebagai keterampilan kognitif yang meliputi kemampuan menganalisis, berpikir logis, merumuskan konsep, dan memberikan pertimbangan secara induktif.

Karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar memiliki ide/gagasan mengenai kinerja. Berdasarkan uraian di atas, keterampilan konseptual adalah kapasitas individu dalam hal mengkoordinasikan aktivitas sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan indikator tanggap terhadap perubahan, memanfaatkan peluang, menyampaikan gagasan, memberikan penyelesaian masalah.

PENUTUP

1. Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar adalah menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu. Tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Kesalahan dan keterlambatan dalam membuat laporan.
2. Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya pada

PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar adalah kinerja yang dihasilkan dapat ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar. Dengan kata lain semakin kinerja kerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Sehingga hasil yang diperoleh PT. Borneo Perkasa Medika Kabupaten Banjar menjadi lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Davis Keith. 2010. Terjemahan Anwar Prabu Mangkunegara. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- H. Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- <https://drive.google.com/file/d/1GqPUi8dD14WxGyv9g6Zhn88pYwqFBhEI/view?usp=drivesdk>
- https://drive.google.com/file/d/1Lk_MzXtL1Xt93XsXc0UmSBYrfXWN62PT/view?usp=drivesdk
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1983 *Tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 251 Tahun 1967 Tentang Hari-Hari Libur Sebagaimana Telah Beberapa Kali Diubah Terakhir Dengan Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1971*.
- Lazer and Wikstrom. 2017 yang dikutip oleh Rivai, 2015. Penilaian dari 125 perusahaan yang ada di USA. Jakarta : Grafindo
- Muchdarsyah, Sinungan, 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung : Mandar Maju.
- Mondy, dan Noe 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa Marwansyah dan Mukarram). Jakarta : Erlangga.
- Nawawi, Hadari, 2016, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Poerwadarminta W.J.S. 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Grafindo.
- Ruky, S. Achmad, 2011, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Satrohadiwiryo, Bejo Siswanto, 2012, *Manajemen Personalialia*. BPF, Yogyakarta.
- Werther, William B. & Keith Davis. 2012. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.