

GAMBARAN UMUM SUMBER DAYA MANUSIA DAN TATA CARA PENGAWASAN KEDISIPLINAN KARYAWAN

Abdurokhim

Universitas Diponegoro Semarang, Jawa Tengah

Email: abdu.ocim@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 11 Februari 2019 Diterima dalam bentuk revisi: 20 April 2019 Diajukan: 15 Juni 2019	Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui gambaran umum SDM di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang, (2) Untuk mengetahui tata cara pengawasan kedisiplinan karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif . Dari kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan saran-saran yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang kedepannya (1) Sebelum menerima calon karyawan baru untuk bagian SDM harus dites terlebih dahulu agar pekerjaan yang di lakoninya lebih menghemat waktu karna tidak terlalu. (2) Pimpinan hendaknya lebih mengawasi sistem yang sedang diterapkan, karena tanpa pengawasan semua tidak akan berjalan baik dan pimpinan juga harus tegas dalam memberikan sanksi agar semua yang melanggar peraturan jera dan tidak ada lagi yang melanggar peraturan yang artinya kedisiplinan karyawan akan tercipta.
Kata kunci: sumber daya manusia; tata cara pengawasan; kedisiplinan karyawan.	Abstract: <i>The aims of this study were (1) to find out the general description of human resources at the Muhammadiyah Hospital Mardhatillah Randudongkal Pemalang, (2) to find out the procedures for supervising employee discipline at the Muhammadiyah Hospital Mardhatillah Randudongkal Pemalang. This research method is quantitative. From the conclusions above, the authors put forward suggestions that if possible can be taken into consideration for the Muhammadiyah Hospital Mardhatillah Randudongkal Pemalang in the future (1) Before accepting new prospective employees for the HR department, they must be tested first so that the work they do is more time-saving because it is not too difficult. . (2) Leaders should supervise the system that is being implemented, because without supervision everything will not go well and the leadership must also be firm in giving sanctions so that all who violate</i>
Keywords: human resources; supervision procedures; employee discipline.	

the rules are a deterrent and no one violates the rules, which means that employee discipline will be created.

Corresponden author: Abdurokhim

Email: abdu.ocim@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang atau karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing (Almasri, 2017). Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang karyawan, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai (Larasati, 2018). Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pengawasan kerja merupakan faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditentukan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target.

Menurut (Farmen Rizal SE, 2017), pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan, apabila ini terjadi otomatis akan merugikan perusahaan.

Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan (Rizal & Radiman, 2019). Dengan adanya pengawasan langsung pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap bagian pelayanan dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana

yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan-peraturan yang berlaku. Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja (Nasir, Basalamah, & Murfat, 2020). Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas (Nurhayati & Darwansyah, 2013), sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif (Rizal & Radiman, 2019).

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Secara teori jika disiplin dan pengawasan dapat berjalan dengan baik dan maksimal maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan baik pula. Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Hidayat & Taufiq, 2012). Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan kinerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Kedisiplinan tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan suatu organisasi dan seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut untuk membantu mencapai kesuksesan (Pitria, Syarif, & Priatna, 2017). Oleh sebab itu, kedisiplinan karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan.

Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut dan dengan adanya pengawasan akan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Rumah sakitpun memiliki sistem pengawasan untuk mendisiplinkan karyawan yang diatur oleh pelaku sumber daya manusia atau pimpinan, hingga terciptanya suatu semangat kerja karyawan baik dibagian medis maupun non medis. Hal ini akan membuat rumah sakit semakin berkembang baik dari segi kualitas karyawan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat

inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Rohayani, Inayah, Shoumi, & Praghlapati, 2020). Sedangkan menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Pangerapan, Palandeng, & Rattu, 2018). Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan Laporan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui gambaran umum SDM di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang. (2) Untuk mengetahui tata cara pengawasan kedisiplinan karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam laporan kerja praktik ini adalah :

1. Tempat Kerja Praktik
Penulis akan mengadakan penelitian di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang.
2. Metode pengumpulan data
Untuk mendapatkan data yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya maka data dapat diperoleh dengan cara :
 - a. Data Sekunder
Adalah data yang diperoleh dengan mengadakan studi kepustakaan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti dan data sekunder ini juga diperoleh dengan membaca catatan-catatan perusahaan.
 - b. Data Primer
Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu “Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang”.

Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum SDM di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah

Sumber daya yang ada di rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan yang meliputi medis, paramedis, non paramedis, maupun tenaga non kesehatan. Di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang memiliki organisasi dengan kompleksitas yang cukup tinggi walaupun rumah sakit ini terbilang masih baru dengan padat sumber daya manusianya, teknologi, padat ilmu pengetahuan dan regulasi. Jumlah SDM yang banyak dengan berbagai profesi yang ada, teknologi dan pengetahuan yang selalu berkembang. Selain itu rumah sakit sebagai organisasi pelayanan jasa, SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas produk dan juga mengatur segala peraturan yang sudah dibuat untuk karyawan. Salah satunya dalam program mendisiplinkan karyawan dengan cara mengawasi karyawan secara berkala, sehingga akan terciptanya suatu kinerja yang diharapkan oleh rumah sakit.

Sama halnya dengan rumah sakit lain, di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang juga menerapkan model 7P yang meliputi :

1. Perencanaan

Merupakan aktivitas proses penetapan apa yang ingin dicapai dan pengorganisasian sumber daya untuk mencapainya. Perencanaan sumber daya manusia meliputi jenis tenaga yang dibutuhkan dan berapa jumlahnya yang disesuaikan dengan lingkup pelayanan yang akan dilaksanakan. Berapa jumlah dokternya, perawatnya dan tenaga lainnya serta apakah perlu fisioterapis atau tenaga yang lain tergantung lingkup pelayanannya. Lingkup pelayanan ini biasanya ditentukan berdasarkan tipe rumah sakitnya.

2. Penerimaan

Penerimaan karyawan merupakan tahap yang sangat kritis dalam manajemen SDM. Bukan hanya karena biaya proses penerimaan karyawan sangat mahal tetapi merekrut orang yang tidak tepat ibarat menanam benih yang buruk, akan menghasilkan buah yang dapat merusak tatanan sebuah organisasi secara keseluruhan. Rumah sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan jasa yang sifat produknya *intangible* (tidak bisa dilihat) tetapi bisa dirasakan. Dan pelayanan ini hampir mutlak langsung diberikan oleh karyawan (bukan oleh mesin atau alat) sehingga sikap, perilaku dan karakter karyawan sangat mempengaruhi kualitas jasa yang diberikan. Oleh karena itu, proses penerimaan SDM rumah sakit harus memperhatikan sikap, perilaku dan karakter calon karyawan.

3. Pengembangan

Kompetensi SDM tidak terbentuk dengan otomatis. Kompetensi harus dikembangkan secara terencana sesuai dengan pengembangan usaha agar menjadi kekuatan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di rumah sakit diperlukan karyawan yang selalu meningkat kompetensinya karena teknologi, ilmu pengetahuan tentang pelayanan kesehatan berkembang sangat pesat dari waktu ke waktu. Adanya peralatan baru, metode perawatan yang berubah merupakan contoh betapa perlunya pengembangan kompetensi. Kegiatan pengembangan kompetensi ini antara lain pendidikan dan pelatihan, pemagangan di rumah sakit lain, rotasi, mutasi.

4. Pembudayaan

Budaya perusahaan merupakan pondasi bagi organisasi dan pijakan bagi pelaku yang ada di dalamnya. Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai positif yang telah dipilih menjadi pedoman dan ukuran kepatutan perilaku para anggota organisasi. Anggota organisasi boleh pintar secara rasional, tetapi kalau tidak diimbangi dengan kecerdasan emosional dan kebiasaan positif maka intelektual semata akan dapat menimbulkan masalah bagi organisasi. Pembentukan budaya organisasi merupakan salah satu lingkup dalam manajemen SDM.

5. Pendedagunaan

The right person in the right place merupakan salah satu prinsip pendayagunaan. Bagaimana kita menempatkan SDM yang ada pada tempat atau tugas yang sebaik-baiknya sehingga SDM tersebut bisa bekerja secara optimal. Ada SDM yang mudah bergaul, luwes, sabar tetapi tidak telaten dalam hal ke administrasian. Mungkin SDM ini cocok di bagian yang melayani publik dari pada bekerja di kantor sebagai administrator. Lingkup pendayagunaan ini adalah mutasi, promosi, rotasi, perluasan tugas dan tanggung jawab.

6. Pemeliharaan

SDM merupakan manusia yang memiliki hak asasi yang dilindungi dengan hukum. Sehingga SDM tidak bisa diperlakukan semaunya oleh perusahaan karena bisa mengancam organisasi bila tidak dikelola dengan baik. SDM perlu dipelihara dengan cara misalnya pemberian gaji sesuai standar, jaminan kesehatan, kepastian masa depan, membangun iklim kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas prestasi dan sebagainya.

7. Pensiun

Dengan berjalannya waktu SDM akan memasuki masa pensiun. Rumah sakit harus menghindari kesan "habis manis sepagh dibuang", dimana ketika karyawannya sudah masa pensiun kemudian di keluarkan begitu saja. Karena itu sepatutnya rumah sakit mempersiapkan karyawannya agar siap memasuki dunia purna waktu dengan keyakinan. Ada banyak hal yang bisa disiapkan yaitu pemberian tunjangan hari tua yang akan diberikan pada saat karyawan pensiun, pemberian pelatihan-pelatihan khusus untuk membekali calon purnakarya.

B. Tata Cara Pengawasan Kedisiplinan Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah

Pada dasarnya Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang dalam pelaksanaan pengisian daftar hadir diawasi oleh kepala personalia. Kepala personalia menugaskan *security* untuk mengawasi absensi berlangsung. Tugas *security* di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah selain menjalankan tugasnya sebagai *security* juga menjalankan tugasnya seperti : mengingatkan karyawan untuk mengisi daftar hadir, mencoret atau mencentang daftar hadir yang tidak diisi dan menjumlah kehadiran karyawan disetiap bulannya. Setelah daftar hadir tersebut dijumlahkan, kemudian diberikan kepada tata usaha untuk dibuatkan data yang berupa *form* rekap karyawan yang kemudian hasil rekap karyawan tersebut di periksa oleh kepala personalia untuk diperiksa kembali sebelum diberikan kepada kepala administrasi dan keuangan untuk memastikan tidak ada kesalahan dalam merekap daftar hadir. Karena hal ini dapat mempengaruhi gaji/upah karyawan, sehingga harus diperiksa dan diteliti terlebih dahulu sebelum diserahkan.

Di rumah sakit ini, karyawan dapat mengisi kehadirannya di daftar hadir yang berisikan nama karyawan, bagian instalasi, periode di bulan ini, tanggal, hari, *shift* karyawan diisi sesuai dengan jadwal karyawan yaitu pagi, siang, malam, dan register/R

jadwal khusus dokter kontrak atau tamu maupun karyawan harian, sedangkan untuk P1 - P4 merupakan *shift* pagi dengan angka 1 - 4 sebagai keterangan menunjukan tempat jaga, kemudian ada jam datang kerja yang diisi sesuai dengan jam datang setelah itu langsung tanda tangan karyawan dan yang terakhir jam pulang diisi sesuai dengan jam pulang kerja dilanjut tanda tangan karyawan sebagai bukti telah hadir kerja dihari tersebut. Jika ada karyawan yang tidak berangkat karena sakit atau suatu hal lainnya, karyawan dapat memberikan alasan ketidakhadirannya dikolom keterangan yang tertera di *form* daftar hadir karyawan dan membawa surat keterangan sakit dari dokter apabila karyawan ijin karena sakit.

Kesimpulan

Berdasarkan dari data-data yang telah penulis peroleh dari hasil kerja serta evaluasi yang telah dibuat penulis selama melaksanakan kegiatan praktik lapangan kerja (PKL) di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang, maka penulis menarik kesimpulan bahwa :

SDM yang ada di rumah sakit ini sudah baik dalam menerapkan model 7P yang berarti perencanaan dalam merencanakan suatu hal yang mengenai penambahan SDM atau karyawan baru di lingkup pelayanan tertentu. Penerimaan dalam memilah-milah karyawan untuk dijadikan organisasi baru baik nanti ditempatkan dibagian SDM ataupun dibagian pelayanan yang tidak hanya dilihat dari segi SDM, namun diharapkan calon karyawan tersebut memiliki sikap, perilaku dan karakternya yang baik sebagai nilai *plus* dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Di rumah sakit ini, karyawan dalam mengembangkan potensinya dengan diberikan kesempatan untuk mengikuti seminar yang ada, karena ilmu kesehatan semakin berkembang dan canggih, sehingga karyawan diharapkan dapat mengikuti kegiatan baik seminar maupun pelatihan yang di adakan oleh rumah sakit maupun oleh pemerinah. Pembudayaan yang diterapkan di rumah sakit ini selain karyawan memiliki kepintaran secara rasional namun juga harus memiliki kecerdasan secara emosional, dengan membiasakan karyawan dengan budaya yang dapat memberikan nilai positif seperti bimbingan rohani yang didakan setiap hari kamis, diharapkan setelah mendengar pencerahan dari binroh ini karyawan dapat mengontrol diri yang dapat merubah budaya di rumah sakit ini menjadi lebih baik. Pendayagunaan diberikan kepada karyawan yang memiliki keterampilan, keuletan dan porsi SDM yang mampu dipertanggungjawabkan jabat dan pekerjaannya. Rumah sakit ini dalam memelihara karyawan yang berprestasi dan yang telah berjasa kepada diberikan penghargaan berupa bonus maupun penghargaan lainnya., hal ini merupakan bentuk kepedulian rumah sakit ke karyawan yang telah berprestasi. Yang terakhir pensiun diberikan

Bibliography

- Almasri, M. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Farmen Rizal SE, M. M. (2017). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Ismaya Jakarta. *Majalah Manajemen Dan Bisnis Ganesha*, 1(1), 13–26.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 36644.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 1(2), 1–11.
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran struktur organisasi dan sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 1–16.
- Pangerapan, D. T., Palandeng, O. E. L. I., & Rattu, A. J. M. (2018). Hubungan Antara Mutu Pelayanan Dengan Kepuasan Pasien Di Poliklinik Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *JKK (Jurnal Kedokteran Klinik)*, 2(1), 9–18.
- Pitria, P., Syarif, K., & Priatna, A. (2017). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rohayani, L., Inayah, I., Shoumi, A. S., & Praghlapati, A. (2020). Pelayanan Prima Perawat Berdasarkan Persepsi Pasien di Ruang Rawat Inap Talaga Bodas (Penyakit Dalam Pria Kelas 3) Rumah Sakit Tingkat II 03.05. 01 Dustira Cimahi 2019. *Journal Of Health Science (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 5(1), 42–46.