



Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Efisiensi Jam Kerja Karyawan Pada PT. PNM Mekar Syariah

Muhammad Abyan Mudhofar
Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis : muhabyan199@gmail.com

Abstract. PT. Madani Mekar Syariah National Capital (Persero) Jaten Unit Branch Office has 2,000 MSME customers divided into 110 MSME customer groups. This research aims to find out how the strategy for developing and implementing human resource development strategies is in an effort to increase the efficiency of PT employees' working hours. PNM Mekar Syariah. The type of research used is qualitative research which is descriptive analysis. The method used is the multiple linear regression analysis method. Data collection techniques use observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques use Descriptive Statistics, Validity Test, Reliability Test, Data Reduction, Data Presentation, Descriptive Analysis, and Drawing conclusions. Data validity techniques use Statistical Data Analysis and Hypothesis Testing. The results of this research are, holding training, holding formal education for employees, for example undergraduate level scholarships, providing regular coaching for employees, carrying out recruitment according to PT's needs. PNM Unit Jaten, gives awards to outstanding employees.

Keywords: Efficiency, Multiple Linear Regression, HRM, Working Hours.

Abstrak. PT. Pemodalan Nasional Madani Mekar Syariah (Persero) Kantor Cabang Unit Jaten memiliki 2.000 nasabah UMKM yang terbagi menjadi 110 kelompok nasabah UMKM. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan dan penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan efisiensi jam kerja karyawan PT. PNM Mekar Syariah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kualitatif yang bersifat analisis deskriptif. Metode yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan Statistik Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Reduksi Data, Penyajian data, Analisis Deskriptif, dan Penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data menggunakan Analisis Statistik Data dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini yaitu, mengadakan pelatihan, mengadakan pendidikan formal untuk karyawan contohnya beasiswa jenjang s1, melakukan pembinaan pada keryawan secara berkala, melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan PT. PNM Unit Jaten, memberi penghargaan kepada karyawan berprestasi.

Kata kunci: Efisiensi, Regresi Linear Berganda, MSDM, Jam Kerja.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan syariah menunjukkan kemajuan yang cukup pesat, berdasarkan data statistic Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada Desember 2022 total Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah sebanyak 167 dengan jumlah kantor sebanyak 668 yang tersebar di seluruh wilayah Nusantara, serta total tenaga kerja yang mencapai angka 7.491 orang. (Otoritas Jasa Keuangan, 2022) Dalam menjalankan operasionalnya, bank syariah dan lembaga keuangan syariah tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses dimana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa

menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan (Kanaka, 2023).

Peraturan ketenagakerjaan tentang jam kerja ini diatur sesuai dengan kebutuhan atau perusahaan tersebut. Hal ini dipertegas oleh UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yaitu 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari, dan 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari (Hidayah, 2023). Permasalahan terkait jam kerja karyawan pada PT. Pemodal Nasional Madani Mekar Syariah yang tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan mengakibatkan jam kerja karyawan tidak efektif. Jam kerja karyawan yang melebihi peraturan pemerintah tidak ada pembayaran jam lembur karyawan. Kekurangan karyawan yang mengakibatkan jam kerja selalu melebihi batas jam kerja karyawan yang diatur oleh peraturan pemerintahan.

PT. Pemodal Nasional Madani Mekar Syariah (Persero) Kantor Cabang Unit Jaten memiliki 2.000 nasabah UMKM yang terbagi menjadi 110 kelompok nasabah UMKM. PT. Pemodal Nasional Madani Mekar Syariah (Persero) Kantor Cabang Unit Jaten mempunyai 6 karyawan yang terdiri dari Kepala Cabang dengan pendidikan lulusan SMA yang berumur 22 tahun, *Account Officer* (AO) 3 karyawan dengan pendidikan lulusan SMA yang berumur 19-22 tahun, *Finance Administration Officer* (FAO) dengan pendidikan lulusan SMA yang berumur 20 tahun, dan 1 karyawan yang masih training.

Kekurangan karyawan *Senior Account Officer* (SAO) dan *Account Officer* (AO) membuat jam kerja tidak efektif. Kualitas sumber daya manusia masih kurang dalam keterampilan bekerja, pengetahuan dalam bekerja di perbankan sangat kurang, dan perlu adanya pelatihan untuk sumber daya manusia. Dengan melakukan rekrutmen karyawan jumlah karyawan akan terpenuhi sehingga jam kerja karyawan dan kinerja karyawan akan teratur.

Permasalahan lain yang mendapat perhatian di PT. Pemodal Nasional Madani Mekar Syariah (Persero) Kantor Cabang Unit Jaten adalah pelatihan pengembangan karyawan yang belum dilaksanakan sehingga karyawan tidak memiliki skill kepemimpinan dan manajemen jam kerja oleh karena itu kinerja karyawan tidak akan meningkat, karena seharusnya pelatihan pengembangan karyawan dilaksanakan setiap 6 bulan sekali guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana strategi pengembangan karyawan dalam upaya peningkatan efisiensi jam kerja pada PT. Pemodal Nasional Madani Mekar Syariah (Persero) Kantor Cabang Unit Jaten.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Strategi

Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarah pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.

Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing. Strategi mencakup berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi kemungkinan yang terjadi saat ini maupun yang akan datang (Putri, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Widyastuti & Riantisari, 2023).

Menurut Rivai dan Segala terdapat dua kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial : Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjelaskan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen terdapat 4 fungsi atau aktivitas menurut beberapa ahli yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi Operasional : Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya merupakan dasar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendapat Gaol terdapat 6 fungsi yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi/ penyatuan, perawatan/ pemeliharaan, pemisahan/ pelepasan/ pensiun

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) merupakan proses untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi di tengah kondisi yang berubah dan melakukan aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan. Organisasi harus adaptif terhadap kondisi yang senantiasa berubah, perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkesinambungan.

Kemampuan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan strateginya dipengaruhi oleh 2 faktor sumber daya manusia. Faktor tersebut penting sebagai landasan untuk membantu perencanaan bisnis dan eksekutif dalam memikirkan relevansi perencanaan sumber daya manusia. Faktor dasar dari sumber daya manusia diantaranya biaya ekonomis dan kapasitas untuk beroperasi secara efektif (Setiawati et al., 2013).

Pegembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Rowley & Jackson, 2012), Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan pekerja. (Rivai Veithzal, 2004) Mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

1. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Menurut Hasan, (Jusmaliani, 2011) Untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Dimensi Kepribadian. Dimensi ini menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas..
2. Dimensi Produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. Dimensi Kreativitas. dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus disiplin dan disesuaikan dengan kebutuhan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan dapat berupa pendidikan dan pelatihan. Metode pelatihan diantaranya seperti *on the job training, vestibule, demonstration and example, simulasi, apprenticeship, dan classroom methods*. Sedangkan metode pendidikan diantaranya meliputi *training methods/ classroom methods, under study, job rotation and planned progression, coaching and counseling, junior board of executive multiple management, commite assignment, dan business games*.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen dapat dilakukan menggunakan dua teori sebagai berikut (Wijaya & Kempa, 2017):

1. Teori rekrutmen pencarian : Rekrutmen dapat dilakukan sebagai proses satu arah yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan.
2. Teori rekrutmen pasangan : Calon karyawan maupun manajer sama-sama mencari organisasi, sebagaimana organisasi mencari mereka.

Efisiensi

Efisiensi adalah salah satu cara yang digunakan perusahaan dalam hal mengelola sumber keuangan, proses, material, tenaga kerja, peralatan perusahaan, maupun biaya secara efektif. Efisiensi bisa juga diartikan sebagai dimana suatu pengorbanan dicapai untuk memperoleh suatu manfaat meskipun pengorbanan sekecil mungkin (Xaverius, 2005). Untuk menentukan prinsip-prinsip atau persyaratan efisiensi harus terpenuhi yaitu ada beberapa macam diantaranya: Efisiensi harus dapat diukur, efisiensi mengacu pada pertimbangan rasional, efisiensi tidak boleh mengorbankan kualitas, efisiensi merupakan teknis pelaksanaan, pelaksanaan efisiensi harus disesuaikan dengan kemampuan organisasi yang bersangkutan dan efisiensi ada tingkatannya.

3. METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan penelitian secara sistematis berdasarkan yang dilakukan pada Pt. PNM Mekar Syariah. Adapun prosedur penelitian dijelaskan pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Metode Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam hal ini pengamatan tersebut mendapatkan data hasil indikator kinerja dan tingkat absensi yang berpengaruh terhadap hasil target pencapaian PT PNM unit Jaten. Berikut ini data indikator yang mempengaruhi target pencapaian kerja di PT PNM :

Tabel 1. Data Indikator Yang Mempengaruhi Target Pencapaian Kerja Di PT PNM

No.	Indikator Kinerja	Pencapaian	Target
1	Nasabah Baru	Tidak Tercapai	30 Nasabah Baru
2	Nasabah Tidak Membayar Angsuran	Tidak Lancar	Nasabah Membayar Angsuran Dengan Lancar
3	Target Lending	Tidak Tercapai	70 juta/AO Setiap Minggu
4	Kinerja Menurun Akibat Kelelahan	Absensi AO Tinggi	Karyawan Full Masuk

5	Kepala Cabang	Tidak Maksimal	Setiap Bulan Maksimal Dalam Mengatur Strategi Manajemen
---	---------------	----------------	---

Tabel 2. Rekapitulasi absensi *Account Officer* (AO)

Nama	Februari		Maret		April	
	Hadir	Absen	Hadir	Absen	Hadir	Absen
Idha Pratiwiningsih	18	2	22	1	19	1
Anindya A	19	1	21	2	19	1
Betty	19	1	22	1	18	2
Erika Rossi	19	1	21	2	19	1

Hasil absensi karyawan PT PNM menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan yang diakibatkan oleh, jam kerja karyawan yang tidak efektif dikarenakan tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta jumlah karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan.

2. Analisis Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Strategi pengembangan SDM	110	5	25	17.18	4.318
Peningkatan Efisiensi Jam Kerja	6	5	25	19.50	7.342
Valid N (listwise)	6				

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas data yang didapat oleh peneliti yaitu pada variabel strategi pengembangan SDM (X) adalah nilai minimum 5, nilai maksimum 25, nilai rata-rata 17.18 dan nilai standar deviasi 4.318. Sedangkan pada variabel peningkatan efisiensi jam kerja (Y) adalah nilai minimum 5, nilai maksimum 5, nilai rata-rata 19.50 dan nilai standar deviasi 7.342.

3. Analisa Hasil Pengujian

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.909	1.79551
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)				
b. Dependent Variable: Peningkatan efisiensi jam kerja				

Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,927. Dimana nilai R square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi (R) yaitu $0,963 \times 0,963 = 0,927$. Sehingga hasil angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,927 atau sama dengan 92,7% (92%). Angka tersebut mengandung bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh sebesar 92 % terhadap variabel peningkatan efisiensi jam kerja (Y). Sedangkan sisanya ($100\% - 92\% = 8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

b. Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.232	1	164.232	50.943	.002 ^b
	Residual	12.895	4	3.224		
	Total	177.127	5			
a. Dependent Variable: Peningkatan efisiensi jam kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)						

Nilai signifikansi (sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,002. Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Oleh karena Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (X) berpengaruh terhadap Peningkatan efisiensi jam kerja (Y) secara bersama-sama. Sehingga persyaratan nilai koefisien determinasi sudah terpenuhi.

c. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.616	2.241		15.446	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	3.226	.172	.116	8.137	.002

a. Dependent Variable: Peningkatan efisiensi jam kerja

Nilai signifikansi (Sig) pada variabel pengembangan sumber daya manusia (SDM) (X) adalah sebesar 0,002. Oleh karena itu nilai sig. $0,002 <$ dari taraf signifikansi 5% (0,05) yang artinya hipotesis diterima atau berpengaruh. Dan untuk hasil perbandingan dari T hitung dengan T tabel adalah 8.137 (T hitung) $>$ 1.982 (T tabel), yang berarti hipotesis diterima dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (X) terhadap variabel Peningkatan efisiensi jam kerja (Y)

4. Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap efisiensi jam kerja karyawan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki sejumlah dampak yang signifikan terhadap efisiensi jam kerja karyawan. Pertama melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi para karyawan seperti program pelatihan skill selama enam bulan dan program pendidikan jenjang S1. Sehingga memungkinkan para karyawan dapat menangani tugas dengan lebih cermat dan cepat. Dengan pendekatan ini karyawan juga dapat meningkatkan adaptabilitas terhadap pengembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan di PT PNM unit Jaten. Kedua Program Perekrutan Karyawan Sesuai Dengan Kebutuhan dapat berdampak baik terhadap keseluruhan kinerja perusahaan. Proses perekrutan yang efektif dapat memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Karyawan yang tepat akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan efisiensi jam kerja dan kontribusi mereka dalam pekerjaan. Selain itu program perekrutan karyawan ini dapat mengurangi risiko pergantian karyawan dan jumlah absensi yang tinggi. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, meningkatnya produktivitas, meningkatnya efisiensi jam kerja dan ketepatannya jam kerja pada PT PNM unit Jaten.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji f pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara simultan/bersama-sama, mempengaruhi peningkatan efisiensi jam kerja didasarkan dari f hitung (50.943) > f tabel (3.93) dan hasil signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dan berdasarkan hasil uji T , bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (X) terhadap variabel Peningkatan efisiensi jam kerja.(Y).

Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan efisiensi jam kerja karyawan PT. Pemodalan Nasional Madani Mekar Syariah (PT PNM) (Persero) Kantor Cabang Unit Jaten, yaitu, mengadakan pelatihan, mengadakan pendidikan formal untuk karyawan contohnya beasiswa jenjang S1, melakukan pembinaan pada karyawan secara berkala, melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan PT PNM unit jaten, memberi penghargaan kepada karyawan berprestasi

Saran

Saran yang penulis dapat berikan sehubungan dengan hasil dan pembahasan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan analisa dengan metode lain seperti kuantitas kuesioner.
2. Berdasarkan analisa studi kelayakan yang telah dilakukan, dapat disarankan kepada perusahaan untuk mengambil opsi strategi upaya dalam peningkatan efisiensi jam kerja. Namun harus dipertimbangkan juga kesiapan dari perusahaan
3. Untuk peneliti selanjutnya mungkin dapat melakukan analisa penelitian kemampuan skill karyawan setelah pelatihan dan pembelajaran sudah diterapkan langsung oleh PT PNM unit Jaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Xaverius, F. (2005). *Tip dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas, dan Profitabilitas*. Andi Offset.
- Wijaya, H. S., & Kempa, S. (2017). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Pacifik Jaya Persada*. *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT. Pacifik Jaya Persada*, 5(1), 159–163.
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (2023). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 82–88.
- Setyawati, N., Ria, M., Intan, S., & Ibrahim, L. (2013). *MSDM dan Kepemimpinan*

Perencanaan Sumber Daya Manusia. UPN Veteran Jawa Timur.

Rowley, C., & Jackson, K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concept. PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Grafindo.

Putri, I. F. D. (2021). Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada Rumah Makan Khas Palembang Sate Walk Din. Politeknik Negeri Sriwijaya.

Kanaka. (2023). Konsultasi & Outbound Pelatihan Kanaka. Kanaka. <https://www.pelatihan-sdm.net/>

Jusmaliani. (2011). Pengelolaan Sumber Daya Insani. Bumi Aksara.