

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PADA KARYAWAN
PT. BPR ARUNA NIRMALADUTA****Ni Putu Shinta Dewi, Ni Kadek Ayu Aprilia Dewi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: shintaniputu@gmail.com**ABSTRAK**

Hal sederhana yang menunjukkan kinerja karyawan yang baik yaitu dalam hal kedisiplinan dalam kehadiran dan kemampuan dalam mengelola Sistem Informasi Akuntansi yang berkaitan dengan program-program perangkat lunak komputer yang berperan mempermudah kegiatan pencatatan aliran kas. Pengabdian ini bertujuan untuk mencari solusi alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmaladuta selama pandemi Covid-19. Metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan terkait kehadiran, menegakkan aturan, dan menerapkan sanksi yang tegas bagi pihak karyawan yang melanggar aturan. Permasalahan kinerja karyawan di PT. BPR Aruna Nirmaladuta sudah bisa diatasi dengan baik melalui penyusunan peraturan dan sanksi yang tegas dibantu dengan penerapan sanksi yang ketat dari pimpinan perusahaan. Berikutnya pemberian pelatihan mengenai pengoperasian Sistem Informasi Akuntansi dilaksanakan kepada karyawan untuk mempermudah kinerja dari pegawai dan bisa meminimalisir kesalahan dalam input data dan perhitungan data. Untuk mengurangi terjadinya pelanggaran terhadap aturan kedisiplinan kehadiran dapat dilakukan dengan pendekatan personal pimpinan kepada karyawan yang cenderung melakukan pelanggaran.

Kata kunci: kinerja karyawan, pelatihan, tingkat kehadiran**ABSTRACT**

Simple things that indicate good employee performance are in terms of discipline in attendance and ability to manage Accounting Information Systems related to computer software programs that play a role in facilitating cash flow recording activities. This service aims to find alternative solutions to improve the performance of employees of PT. BPR Aruna Nirmaladuta during the Covid-19 pandemic. The method used to improve employee performance is by increasing employee discipline regarding attendance, enforcing rules, and applying strict sanctions for employees who violate the rules. Employee performance problems at PT. BPR Aruna Nirmaladuta has been resolved properly through the formulation of strict regulations and sanctions assisted by the application of strict sanctions from company leaders. Next, the provision of training on the operation of the Accounting Information System is carried out to employees to facilitate the performance of employees and to minimize errors in data input and data calculations. To reduce the occurrence of violations of disciplinary attendance rules, a personal leadership approach can be made to employees who tend to commit violations.

Keywords: attendance level, employee performance, training

PENDAHULUAN

PT. BPR Aruna Nirmaladuta (BPR Aruna) adalah Bank Perkreditan Rakyat yang didirikan pada tahun 1992. Sejak awal berdirinya hingga saat ini, BPR Aruna secara konsisten terus berperan aktif dalam membantu dan meningkatkan usaha yang ditekuni oleh masyarakat khususnya untuk jenis usaha yang tergolong dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Hal ini sejalan dengan Visi, Misi, dan *Tagline* BPR Aruna yaitu: menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang tangguh dalam memberikan pelayanan kepada usaha mikro. membudayakan disiplin kerja guna menjadi BPR yang berkualitas dalam mendorong pertumbuhan perekonomian dan berkarya dengan komitmen.

Komitmen penuh mulai dari para Pemegang Saham, Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh karyawan terhadap pemahaman dan pelaksanaan visi, misi, dan *tagline* ini menjadikan BPR Aruna tetap tumbuh dan berkembang secara sehat hingga saat ini. Dari tahun ke tahun, secara konsisten BPR Aruna menunjukkan kinerja yang positif. Per 31 Desember 2017 aset Bank tercatat Rp. 134 milyar; dana pihak ketiga Rp. 48 milyar; total kredit Rp. 100 milyar; dan rasio kredit bermasalah (NPL) sebesar 1,78%. Sesuai dengan Rencana Bisnis BPR dalam jangka pendek (1 tahun), jangka menengah (3 tahun) dan jangka panjang (5 tahun), BPR Aruna akan tetap meningkatkan fungsi intermediasi melalui rekrutmen, pelatihan, menjaga hubungan baik dengan nasabah *existing*, meningkatkan kegiatan penjualan dan pemasaran melalui kegiatan promosi produk yang dimiliki baik produk simpanan maupun produk pinjaman.

Saat ini produk simpanan yang dimiliki oleh BPR Aruna terdiri dari Tabungan Umum, Tabungan Maxi Aruna, Tamba Plus, Tabunganku, dan Deposito. Sementara itu di produk pinjaman, BPR Aruna memiliki Kredit Modal Kerja, Kredit Konsumtif, dan Kredit Investasi. Sejalan dengan komitmen untuk tumbuh dan berkembang secara sehat, BPR Aruna senantiasa meningkatkan penerapan tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*) dan penerapan manajemen risiko BPR sesuai ketentuan yang menjadi syarat otoritas dengan cara membangun budaya kerja, budaya kepatuhan, memperkuat kerangka manajemen risiko termasuk memperkuat pengendalian internal (*internal control*) dan audit internal, meningkatkan pengawasan Dewan Komisaris, Direksi, serta komite yang ada termasuk untuk memastikan transparansi dan akurasi dalam pelaporan, memastikan kecukupan kebijakan dan prosedur, serta terpenuhinya kepatuhan dan komitmen Bank. Rencana pengembangan sumber daya manusia dan rencana pengembangan teknologi informasi juga menjadi rencana penting

yang akan dilakukan untuk menjadikan BPR Aruna sebagai BPR yang terbaik di Gianyar dan Bali.

Kepercayaan masyarakat terhadap BPR Aruna Nirmaladuta wajib dijaga melalui kinerja karyawan yang baik dalam melayani masyarakat atau nasabah. Hal sederhana yang menunjukkan kinerja karyawan yang baik yaitu dalam hal kedisiplinan dalam kehadiran dan kemampuan dalam mengelola Sistem Informasi Akuntansi yang berkaitan dengan program-program perangkat lunak komputer yang berperan mempermudah kegiatan pencatatan aliran kas. Dalam observasi yang dilakukan di BPR Aruna Nirmaladuta Gianyar ditemukan bahwa terdapat sejumlah karyawan yang tidak memiliki disiplin yang baik dalam hal kehadiran dan ditemukan pula karyawan yang memiliki keterbatasan dalam mengoperasikan Sistem Informasi Akuntansi sehingga pekerjaan pencatatan dan penghitungan dilakukan secara manual.

Terlebih dalam kondisi seperti sekarang ini yaitu adanya Pandemi *Corona Virus Desease* (Covid-19) peningkatan pelayanan diperlukan setiap perusahaan. Karena dalam rangka menjaga eksistensi perusahaan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang mengalami pailit karena memang daya beli dan peredaran uang di masyarakat mengalami penurunan. Oleh karenanya perusahaan yang sudah memiliki nasabah yang setia wajib untuk menjaga loyalitas nasabah tersebut melalui pelayanan yang baik dan optimal.

Persentase kehadiran karyawan pada BPR Aruna Nirmaladuta mengalami fluktuasi, naik turunnya persentase kehadiran bergantung pada keadaan lingkungan masyarakat dan kegiatan keagamaan pegawai. Akan tetap persentase ketidakhadiran karyawan dalam satu bulan masih tergolong tinggi. Bahkan pada bulan Juli dan Oktober tingkat kehadiran melewati angka 4% dari yang diberikan jatah oleh perusahaan. Hal tersebut tentu akan berpotensi menurunkan kinerja perusahaan yang berdampak terhadap loyalitas nasabah. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dalam program pengabdian masyarakat yang dilakukan ini mencoba untuk membantu menganalisis solusi yang tepat yang bisa diterapkan untuk menyelesaikan permasalahan yang dimiliki BPR Aruna Nirmaladuta yaitu menemukan solusi untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran karyawan dan memberikan solusi dalam membantu karyawan yang memiliki keterbatasan dalam mengoperasikan perangkat Sistem Informasi Akuntansi.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan terkait kehadiran, menegakkan aturan, dan menerapkan sanksi yang tegas bagi pihak karyawan yang melanggar aturan. Selain itu diperlukan upaya pendekatan, pengarahan dan Pelatihan untuk memberi pengetahuan pada karyawan mengenai Sistem Informasi Akuntansi. Metode pelaksanaan yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian ini yaitu:

1. Melakukan pendekatan melalui penyuluhan dan sosialisasi mengenai pentingnya mengoptimalkan kinerja karyawan.
2. Menyusun aturan yang struktural dan adil.
3. Menerapkan sanksi yang tegas dan berjenjang sesuai tingkat kesalahan dan frekuensi kesalahan.
4. Pemberian informasi kepada karyawan mengenai perangkat yang bisa membantu kinerja Sistem Informasi Akuntansi.
5. Pelatihan pada karyawan untuk menerapkan Sistem Informasi Akuntansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka diperlukannya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui meningkatkan kedisiplinan dalam hal kehadiran. Hal ini dilakukan dengan cara melakukan pembatasan pada karyawan agar tidak mengambil izin melebihi batas yang ditentukan.



Gambar 1. Kegiatan Pelatihan Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Selain itu kedisiplinan dalam jam kehadiran juga perlu dioptimalkan pada BPR Aruna Nirmaladuta. Diperlukan juga upaya untuk memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang bisa mempermudah kinerja karyawan. Partisipasi karyawan kredit di BPR Aruna Nirmaladuta sangatlah menghasilkan dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut diperoleh dari hasil pengabdian dimana nasabah dilayani dengan baik dan pekerjaan bisa cepat diselesaikan. Selain itu dalam proses pelayanan nasabah selalu menerapkan protokol Kesehatan Pencegahan Covid-19 sehingga karyawan dan nasabah merasa aman dalam melakukan transaksi di BPR Aruna Nirmaladuta.



Gambar 2. Pelayanan Nasabah dengan Menerapkan Protokol Kesehatan

Partisipasi yang baik juga ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan yang mendukung karyawan dan memberi motivasi karyawan dalam mengerjakan tugas dengan lebih baik. Selain itu juga kebutuhan karyawan diperhatikan dengan baik oleh pimpinan, tentu pemenuhan kebutuhan tersebut diimbangi dengan tuntutan perbaikan kinerja pada karyawan. Berdasarkan hasil kegiatan di lapangan yang telah dilakukan, maka ditemui beberapa faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan program pengabdian masyarakat. Adapun faktor pendukung dalam kegiatan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

1. Seluruh pimpinan dan karyawan mendukung kegiatan ini.

2. Staff dan bagan kredit memahami instruksi dari pimpinan dan memahami mekanisme baru yang diberikan dengan baik
3. Karyawan yang bertugas dalam pengadaan barang menjalin kerja sama yang baik
4. Informasi yang berkaitan dengan data kehadiran karyawan diberikan dengan sebenarnya.

Dan faktor penghambat dalam pengabdian masyarakat ini adalah:

1. Kesulitan dalam menerapkan aturan yang baru kepada karyawan lama yang sudah terbiasa dengan aturan perusahaan yang berlaku sebelumnya.
2. Terjadi kekurangsetujuan pada karyawan dalam penerapan sanksi terkait dengan kedisiplinan kehadiran karyawan
3. Karyawan yang bekerja di lapangan sering terlambat melakukan absensi dengan alasan bahwa sedang bekerja di lapangan.
4. Beberapa karyawan antipati terhadap bahayanya pandemi Covid-19 sehingga mengabaikan protokol kesehatan

KESIMPULAN DAN SARAN

Permasalahan rendahnya kinerja karyawan di BPR Aruna Nirmaladuta sudah bisa diatasi dengan baik melalui penyusunan peraturan dan sanksi yang tegas dibantu dengan penerapan sanksi yang ketat dari pimpinan perusahaan. Berikutnya pemberian pelatihan mengenai pengoperasian Sistem Informasi Akuntansi juga telah dilaksanakan kepada karyawan untuk mempermudah kinerja dari pegawai dan bisa meminimalkan kesalahan dalam input data dan perhitungan data. Untuk keberlanjutan dari program kegiatan pengabdian ini yaitu dalam mengurangi terjadinya pelanggaran terhadap aturan kedisiplinan kehadiran maka disarankan dapat dilakukan dengan pendekatan personal antara pimpinan kepada karyawan yang cenderung melakukan pelanggaran. Selain itu, disarankan kepada perusahaan agar tetap mengadakan program pelatihan pengoperasian Sistem Informasi Akuntansi dengan mendatangkan instruktur yang kompeten di bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi. 2011. *Program Kerja Alternatif Pengabdian pada Masyarakat*. Yogyakarta: Pers Universitas Gadjah Mada.

BPR Aruna Nirmaladuta. 2019. *Profil Internal Lembaga Desa Adat Blahbatuh*.

BPR Aruna Nirmaladuta. 2019. *Laporan Rekapitulasi Kehadiran Karyawan (BPR) Desa Blahbatuh*.

Suwono, 2008. *Pedoman Pelaksanaan Pengabdian pada Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Karya.