

BAB IV

Efektifitas Penerapan Absensi Fringer Print dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

A. Efektifitas Penerapan Absensi Fringer Print Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk terhadap keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Salah satu unsur penilaian kedisiplinan adalah absensi. Kedisiplinan dapat dilihat dari absensi yang diterapkan pada sebuah perusahaan. Penggunaan mesin absensi tidak hanya bermanfaat untuk kemajuan perusahaan saja, tetapi juga untuk mendisiplinkan para karyawan dan membentuk pribadi yang lebih baik. Demi terbentuknya sebuah kesatuan yang konkret antara perusahaan dan juga karyawan, maka penggunaan mesin finger print merupakan sebuah kewajiban.

BMT Mitra Hasanah Semarang pada awal berdirinya menggunakan absensi manual dalam mendata absensi karyawannya. Namun penggunaan absensi manual ini dianggap kurang efektif dikarenakan absensi manual masih memiliki banyak celah atau kekurangan yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, seperti: waktu yang digunakan dalam perekapan data absensi yang lama, celah yang digunakan oleh karyawan dalam absen dengan menitipkan absensi pada rekan karyawan yang lain.

Untuk mengurangi kerugian dalam hal absensi ini guna meningkatkan kinerja karyawan, awal tahun 2014 BMT Mitra Hasanah menggunakan mesin *finger print* untuk absensi karyawannya. *Finger print* dianggap lebih efektif dan rentan akan kecurangan yang bisa saja dilakukan oleh karyawan dalam hal korupsi waktu. Berikut adalah manfaat mesin *finger print* bagi BMT Mitra Hasanah Semarang yang disampaikan oleh Supriyadi selaku Ketua:

1. Membentuk karyawan agar lebih produktif

Dengan menggunakan mesin *finger print*, maka karyawan akan terlatih untuk disiplin dalam menghargai waktu yang diberikan sehingga bisa bekerja lebih cepat, teratur, dan juga hasil kerja yang didapat lebih banyak sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sendiri sebelum waktunya pulang.

2. Disiplin untuk tidak terlambat

Mesin *finger print* dilengkapi dengan jam yang terdapat pada monitor mesin dan akan langsung merekam waktu apabila seseorang meletakkan jarinya di tempat *scanner*. Dengan akuratnya jam yang ada, mau tidak mau karyawan harus datang tepat waktu, karena telat sedetikpun mesin akan langsung merekam dalam sistem data base yang sudah ada.

3. Mendapatkan gaji sesuai dengan kriteria

Dengan menggunakan mesin absen, maka manajemen bisa membuat laporan kehadiran dan jumlah kerja dari setiap

individu sehingga perusahaan bisa bersikap adil dalam menentukan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan dan juga totalitas dalam bekerja dapat diperoleh.

4. Karyawan terlatih jujur

Penggunaan mesin fringer print tersebut akan melatih seorang karyawan untuk bersikap jujur pada dirinya sendiri untuk tidak membolos, meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, menitip absen pada teman kerja dan juga tidak mencuri hal-hal penting dari perusahaan. secara tidak sadar, mesin fringer print akan melatih seorang karyawan untuk masuk sesuai dengan hari yang sudah ditentukan sehingga karyawan hanya menggunakan fasilitas cuti untuk tidak berangkat kerja. niat jahat dari beberapa karyawanpun hilang dengan mesin ini sehingga apabila ada pihak yang tidak berkepentingan masuk akan ketahuan langsung.

5. Karyawan akan patuh pada peraturan dan juga sanksi

Apabila seorang karyawan sudah menumbuhkan sikap disiplin pada pribadi masing-masing, maka karyawan tersebut secara tidak langsung dan tanpa disadari akan tunduk dan patuh pada peraturan perusahaan yang sudah dibuat. Dengan ini pelanggaran juga akan dapat diminimalisir. Hal ini juga akan menumbuhkan rasa takut

karyawan akan sanksi-sanksi dan juga tindakan tegas yang bisa mereka dapatkan apabila melakukan kesalahan⁵².

Bersamaan dengan penggunaan mesin *finger print* ini, ditetapkan pula peraturan baru dalam hal ketidakhadiran ataupun keterlambatan di jam kerja, yaitu:

Tabel 4.1
Peraturan Jam Kerja BMT Mitra Hasanah Semarang

No.	Keterangan Waktu Kerja	<i>Reward/Punishment</i>
1	Jam kerja BMT 08.00 – 17.00	-
2	Terlambat datang 1 – 5 menit	-
3	Terlambat datang 5 – 10 menit	Denda Rp. 1.000
4	Terlambat 10 – 30 menit	Denda Rp. 5.000
5	Terlambat 30 menit – 2 jam	Denda Rp 10.000
6	Terlambat lebih dari 2 jam	Cuti ½ hari
7	Datang lebih dari pukul 12.00	Dianggap cuti 1 hari
8	Cuti kerja berlaku 12 hari/tahun	-

Sumber: Wawancara dengan Ketua BMT Supriyadi pada 5 Februari 2017

Berdasarkan peraturan yang berlaku di atas, jam kerja yang sudah ditentukan oleh manajemen BMT Mitra Hasanah Semarang adalah pukul 08.00 – 17.00 senin – jum'at. Karyawan diwajibkan datang sebelum jam 08.00 agar tidak terkena denda atau sanksi dari manajemen. Karyawan datang kemudian

⁵² Wawancara dengan Supriyadi selaku Ketua BMT Mitra Hasanah pada 16 April 2017

meletakkan jarinya di mesin *finger print* untuk kegiatan absensi harian. Kemudian manajemen akan melakukan rekapitulasi perhitungan absensi bulanan melalui komputer yang telah tersimpan database mengenai absensi harian para karyawan untuk menentukan besarnya gaji yang sudah dikurangi dengan denda atau sanksi keterlambatan.

Denda akan diakumulasikan selama satu bulan dan secara otomatis terpotong dalam sistim gaji dan denda tersebut berlaku secara keseluruhan terhadap seluruh karyawan baik pimpinan cabang, kasir, CS (*Customer Service*) ataupun AO (*Account Officer*). Bagi karyawan yang terlambat lebih dari 2 jam maka akan mengurangi $\frac{1}{2}$ (setengah) cuti tahunan yang diberikan yaitu 12 hari, sedangkan bagi karyawan yang datang lebih dari pukul 12.00 siang maka dianggap melakukan cuti 1 hari⁵³.

Sedikit perbedaan dengan karyawan lain, bagi karyawan lapangan seperti AO yang sedang melakukan tugas penagihan ataupun proses pembiayaan yang terkendala waktu dan jarak dapat melakukan absensi manual dengan memberikan kabar kepada pimpinan untuk diberikan izin melaksanakan tugasnya. AO *funding*, *lending* ataupun *collector* dalam hal absensi ini diberikan hak lebih jika dibandingkan karyawan lain. Jika karyawan lain diharuskan untuk melakukan absensi *finger*

⁵³ Wawancara dengan Supriyadi selaku Ketua BMT Mitra Hasanah pada 16 April 2017

print tiap hari, maka bagi AO diperbolehkan untuk tidak melakukan absensi *finger print* pada hari-hari yang ditugaskan.

Pada praktek di lapangan, AO baik funding, lending ataupun collection terkadang harus mengambil uang dari anggota di pagi hari dikarenakan waktu dari anggota tersebut sehingga AO tidak dimungkinkan untuk melakukan absensi di kantor terlebih dahulu sehingga AO yang melaksanakan tugas pengambilan dana di anggota diwajibkan untuk melakukan absensi via group WhatsApp BMT Mitra Hasanah Semarang dengan disertai foto tempat pengambilan dana. Jika tidak disertai dengan foto ataupun laporan via group WhatApp BMT maka karyawan dianggap telat.

Tabel 4.2

Kehadiran karyawan BMT Mitra Hasanah

No	Tahun	Persentase (%)
1	2014	96%
2	2015	97%
3	2016	98%

Sumber: Wawancara dengan Ketua BMT Supriyadi pada 5 Februari 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat terjadi peningkatan persentase kehadiran karyawan pada tahun 2014-2016. Pada tahun 2014 kehadiran karyawan mencapai 96%, pada tahun 2015 mengalami peningkatan 97% dan pada tahun 2016 mengalami peningkatan 98%. Dari tabel tersebut dapat dilihat terjadi perkembangan yang cukup baik.

Sehubungan dengan berjalannya penggunaan sistem mesin absensi *finger print* ini, kini karyawan BMT Mitra Hasanah Semarang mulai terbiasa disiplin untuk tidak telat ataupun pulang lebih cepat. Menurut Supriyadi selaku Ketua BMT Mitra Hasanah sekarang ini karyawan mulai terbiasa untuk disiplin dalam bekerja, jika tidak terjadi halangan karyawan dapat datang tepat waktu bekerja sesuai dengan jam kerjanya masing-masing dan pulang sesuai dengan waktu kerjanya sehingga karyawan terbiasanya dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh manajemen.

B. Efektifitas Penerapan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Berikut adalah bentuk pemberian motivasi terhadap karyawan BMT Mitra Hasanah dalam meningkatkan kinerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Memberi gaji yang layak kepada pegawai
- b. Memberi tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun (BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan BPJS Jaminan Pensiun)
- c. Menerima keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. Tidak sewenang-wenang memperlakukan pegawai dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja.
- e. Memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan⁵⁴

Berikut ini adalah daftar gaji karyawan BMT Mitra Hasanah Semarang pada tahun 2017

Tabel 4.3

Tabel daftar grade karyawan BMT Mitra Hasanah Semarang

No	Grade Karyawan	Tingkat Gaji	Uang bensin dan Telpon
1	Grade 12	Rp. 1.700.000	Rp. 100.000
2	Grade 11	Rp 1.850.000	Rp. 100.000

⁵⁴ Wawancara dengan Supriyadi selaku Ketua BMT Mitra Hasanah pada 16 April 2017

3	Grade 10	Rp. 2.200.000	Rp. 100.000
4	Grade 9	Rp. 2.400.000	Rp. 100.000
5	Grade 8	Rp. 2.900.000	Rp. 100.000
6	Grade 7	Rp. 3.300.000	Rp. 100.000
7	Grade 6	Rp. 4.000.000	Rp. 100.000
8	Grade 5	Rp. 6.000.000	Rp. 100.000
9	Grade 4	Rp. 8.000.000	Rp. 100.000

Sumber: Wawancara dengan Ketua BMT Supriyadi pada
5 Februari 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tiap-tiap grade karyawan berbeda satu dengan yang lain. Untuk karyawan baru atau karyawan yang masih dalam masa percobaan gaji yang diberikan adalah Rp. 1.500.000. Masa percobaan untuk karyawan baru adalah 3 bulan kerja, apabila karyawan tersebut dianggap memenuhi syarat maka akan dikontrak selama 1 tahun dan secara langsung masuk ke grade 12.

Gade karyawan diberikan bukan berdasarkan waktu kerja, tetapi diberikan berdasarkan penilaian hasil kinerja, sehingga tidak mustahil jika AO satu dengan yang lain memiliki gaji yang berbeda bahkan seorang AO bisa memperoleh gaji setara dengan pimpinan cabang. Grade pada tabel diatas juga sebagai salah satu bentuk jenjang karir yang diberikan oleh BMT Mitra Hasanah Semarang dalam memotivasi karyawan untuk terus berprestasi. AO (*funding, lending* ataupun *collection*) yang memiliki prestasi secara terus menerus dapat menjadi seorang pimpinan cabang ataupun kabag *funding*, kabag *lending* ataupun kabag *collection*. Bahkan, tidak menutup kemungkinan bagi

karyawan *frontliner* seperti kasir ataupun CS untuk menjadi kepala cabang jika kinerja yang diberikan sesuai dengan harapan BMT Mitra Hasanah Semarang⁵⁵.

Untuk mencapai jenjang karir yang telah ditentukan di atas, BMT Mitra Hasanah Semarang telah menentukan target dan bonus bagi karyawan yang mampu mencapainya. Berikut adalah daftar target yang harus dipenuhi

Tabel 4.4
Daftar Target dan Bonus AO Funding BMT Mitra Hasanah

No	Targer	Bonus
1	Rp. 30.000.000 – Rp. 50.000.000	Rp. 75.000
2	Rp 50.000.000 – Rp. 100.000.000	Rp 200.000
3	>Rp. 100.000.000	Rp. 250.000

Sumber: Wawancara dengan Ketua BMT Supriyadi pada 5 Februari 2017

AO *funding* BMT Mitra Hasanah Semarang diberikan target untuk menjual produk simpanan minimal adalah Rp. 30.000.000 per bulannya. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa untuk mendapatkan bonus dari BMT Mitra Hasanah Semarang AO Funding haruslah menghimpun dana simpanan dari para anggota minimal sebesar Rp. 30.000.000 untuk memperoleh bonus sebesar Rp. 75.000 diluar gaji bulanan sesuai dengan *gradenya*. Selanjutnya untuk mendapatkan penilaian yang lebih dari manajemen BMT Mitra Hasanah Semarang AO funding harus mampu menghimpun dana lebih dari Rp.

⁵⁵ Wawancara dengan Supriyadi selaku Ketua BMT Mitra Hasanah pada 16 April 2017

100.000.000 per bulan. Dengan mencapai target yang berkesinambungan maka akan mempercepat kenaikan *grade* karyawan ataupun jenjang karir tersebut.

Tabel 4.5
Daftar Target dan Bonus AO Lending BMT Mitra Hasanah

No	Target	Bonus
1	Rp. 50.000.000 – Rp. 100.000.000	Rp. 250.000
2	>Rp. 100.000.000	Rp 400.000

Sumber: Wawancara dengan Ketua BMT Supriyadi pada 5 Februari 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk mendapatkan bonus dari manajemen BMT Mitra Khasanah Semarang AO *lending* ditargetkan mampu menjual produk pembiayaan minimal Rp. 50.000.0000 dengan bonus yang diberikan adalah Rp. 250.000. Nilai bonus yang lebih besar jika dibandingkan dengan bonus untuk karyawan lain, dikarenakan penghasilan atau PYD (penghasilan yang tertunda) dari BMT Mitra Hasanah Semarang memang diperoleh dari hasil penjualan pembiayaan ini yaitu melalui bagi hasil atau margin yang diperoleh. Jenjang karir yang lebih luar dan terbuka jika dibandingkan karyawan lain jika AO *lending* mampu memberikan kontribusi yang maksimal kepada BMT Mitra Hasanah Semarang⁵⁶.

⁵⁶ Wawancara dengan Supriyadi selaku Ketua BMT Mitra Hasanah pada 16 April 2017

Tabel 4.5
Daftar Target dan Bonus AO Collection BMT Mitra Hasanah Semarang

No	Keterangan	Target	Bonus
1	Coll 1	95%	Rp. 25.000
2	Coll 2	90 %	Rp. 30.000
3	Coll 3	80%	Rp. 50.000
4	Coll 4	50 %	Rp. 100.000
5	Coll 5	25 %	Rp. 200.000
6	WO	-	1% dari hasil

Sumber: Wawancara dengan Ketua BMT Supriyadi pada 5 Februari 2017

Berdasarkan tabel di atas, AO *Collection* memiliki target yang cukup banyak. Dikarenakan collection merupakan bagian yang mengcover dari pelaksanaan penjualan produk pembiayaan, tanpa adanya AO *collection* ini pembiayaan akan rentan untuk dilarikan atau terhenti pada satu atau beberapa anggota.

Tabel 4.6
Daftar Target Unit BMT Mitra Hasanah Semarang

No.	Keterangan	Target
1	<i>Funding</i>	Rp. 250.000.000
2	<i>Lending</i>	Rp. 500.000.000

Sumber: Wawancara dengan Ketua BMT Ahmad Setyohadi pada 5 Februari 2017

Jika tabel 4.2, 4.3 dan 4.4 adalah target secara individu, maka pada tabel di atas 4.5 merupakan target secara unit atau tim. BMT Mitra Hasanah Semarang ditargetkan oleh manajemen BMT Mitra Hasanah untuk mampu menghimpun dana dari

anggota sebesar Rp. 250.0000 per bulan dan mampu menjual produk pembiayaan sebesar Rp. 500.000.000 per bulan.

Perusahaan pembiayaan yang sehat adalah perusahaan pembiayaan yang mengalami peningkatan (*growth*) dalam segi jumlah produk *funding* ataupun *lending*-nya. Dengan semakin bertambahnya dana pembiayaan maka akan semakin besar pula keuntungan yang didapat oleh perusahaan. Dengan diberikannya target uni atau tim ini, membuat kerja sama antar karyawan dari semua bidang akan lebih kuat. Disamping itu, dibutuhkan pimpinan yang mampu memberikan motivasi lebih kepada karyawan agar mampu mencapai hasil unit atau tim tersebut.

Menurut Bapak Supriyadi selaku ketua BMT Mitra Hasanah Semarang, pimpinan cabang biasanya melakukan koordinasi dengan para bawahan agar selalu terpacu untuk mencapai target tersebut, bahkan pimpinan cabang tidak segan memberikan uang gajinya untuk karyawan yang mampu membantu unit mencapai target⁵⁷.

Berdasarkan pengamatan dan juga hasil wawancara yang diperoleh dari BMT Mitra Khasanah Semarang, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa cara yang dilakukan oleh manajemen atau pimpinan BMT Mitra Hasanah Semarang dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya, yaitu:

⁵⁷ Wawancara dengan Ahmad Setyohadi selaku Ketua BMT Mitra Khasanah pada 16 April 2017

- a. Memberikan kepada para karyawan keterangan yang dibutuhkan oleh mereka untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari penyediaan brosur dan alat marketing bagi AO, motor dinas bagi AO (*funding, lending* dan *collection*) serta kepala cabang, komputer bagi CS dan kasir untuk mempermudah dalam operasional.
- b. Meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, hal ini dimulai ketika pagi hari, selesai membaca al-Qur'an biasanya diadakan *breafing* pagi oleh kepala BMT Mitra Hasanah Semarang untuk mendengarkan langsung mengenai kondisi yang dialami oleh karyawan sehingga dapat diselesaikan secara bersama-sama dengan karyawan yang lain.
- c. Memberi selamat secara pribadi kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, selain insentif atau bonus pencapaian target pimpinan BMT Mitra Hasanah juga sering mengucapkan selamat secara personal terhadap karyawan yang telah memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dan selalu mendorong karyawan yang belum mampu memberikan kontribusi secara maksimal untuk bulan-bulan ke depan agar tidak putus asa dalam bekerja dan selalu semangat untuk mengejar target baik individu ataupun tim.
- d. Terus menerus memelihara hubungan dengan orang yang mereka bawahi

- e. Menggaji karyawan secara bersaing berdasarkan apa yang mereka kerjakan, sesuai dengan tabel grade gaji karyawan, gaji karyawan satu dengan yang lain berbeda meskipun jabatannya sama hal ini dikarenakan sistem penggajian yang diberikan adalah disesuaikan dengan kontribusi kepada perusahaan bukan berdasarkan lama pengabdian terhadap perusahaan. Karyawan baru yang mampu berkontribusi lebih bisa mendapatkan gaji lebih dari karyawan lama.
- f. Menetapkan kebijakan promosi dari dalam secara komprehensif. Selain grade gaji dan bonus, kebijakan promosi juga akan diberikan terhadap karyawan yang secara konsisten mampu memberikan kontribusinya terhadap BMT Mitra Hasanah Semarang tidak terkecuali bagi AO *funding*, *lending*, *collection*, CS ataupun kasir semua memiliki kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan.
- g. Menawarkan pembagian keuntungan (*profit sharing*) kepada karyawan, penawaran bagi keuntungan biasanya diberikan di akhir tahun, sama halnya dengan koperasi bagi hasil akan diberikan kepada seluruh anggota, disini karyawan juga termasuk ke dalam anggota BMT Mitra Hasanah Semarang jadi baik karyawan ataupun anggota yang lain akan tetap menerima pembagian keuntungan yang sama dengan anggota lainnya.