

Management Implementation Mechanism for SMA Jaya Langsa City

Erni Wiriani

Program Studi Keuangan dan Perbankan Nusantara, Akademi Keuangan Perbankan Nusantara,

Kabupaten Aceh Timur, Provinsi Aceh, Indonesia

e-mail: erniwiriani71@gmail.com

ABSTRACT

Performance management at SMA JAYA Langsa is very important in achieving organizational goals. With employees carrying out certain tasks and functions, planning and implementing programs becomes crucial to achieving the desired goals. A clear division of tasks is needed to ensure employee work effectiveness. The development of science and technology challenges leaders and employees to make the right decisions, which are influenced by education, the environment and technological advances.

In implementing performance management at SMA JAYA Langsa, it is necessary to strengthen the potential of each employee, increase the quality and quantity of work, and ensure consistent attendance.

History Article: 20 Jan 24

Incoming articles: 20 Jan 24

Revised article: 30 Jan 24

Articles accepted: 1 Feb 24

Keywords: Maximum 5 keywords : *Work management, Work*

Effectiveness, Program Planning, Division of tasks, and Increasing Employee

Potential

I. Pendahuluan

Analisis Situasi

Manajemen adalah suatu ilmu atau seni mengenai perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengendalian, dan kepemimpinan segala sumber daya yang dimiliki dan digunakan atau dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah manusia-manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Menetapkan suatu rencana, melaksanakannya dan proses tersebut dilakukan

dengan seksama dan diawasi supaya rencana yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mekanisme kerja berawal dari adanya kebutuhan dan keinginan serta informasi. Untuk mencapai suatu tujuan bekerja, suatu organisasi harus mempunyai perencanaan yang secara garis besar menggambarkan tentang, apa; bagaimana; mengapa; dan kapan dilakukan, setelah perencanaan tersebut disusun, barulah ditentukan siapa yang akan melakukan dan segala sesuatu yang dianggap penting untuk berjalannya organisasi. Walaupun telah ditentukan untuk mengelola sudah terorganisir, belum tentu kegiatan yang dilakukan sama satu dengan yang lainnya. Butuh pengarahan untuk memperlancar jalan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan secara maksimal. Dalam suatu organisasi, kegiatan-kegiatan akan disatukan dalam suatu wadah fungsi. Tentu saja fungsi yang dilakukan berbeda-beda. Oleh karena itu, perlu dikoordinasikan agar tidak terdapat kontradiksi antara satu fungsi dengan fungsi yang lainnya. Dalam suatu organisasi, pasti ada rencana. Dan rencana itu akan dilaksanakan dalam waktu mendatang. Dimana tidak ada kepastian untuk kelangsungan hidup suatu organisasi. Sehingga segala sesuatu harus dipersiapkan dalam hal yang matang. Agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diharapkan tidak terlampau jauh, harus dilakukan pengawasan atau pengendalian.

Salah satu bagian yang sangat penting dari suatu organisasi adalah administrasi. Administrasi terdapat unsur penataan dan pengelolaan suatu kegiatan untuk mempermudah mencapai tujuan. Disamping itu, di dalam organisasi terdapat kegiatan tata usaha yang merupakan suatu peraturan yang terdapat dalam suatu proses penyelenggaraan kerja.

Administrasi merupakan proses penyelenggaraan organisasi secara menyeluruh, sedangkan tata usaha sebagai kegiatan pencatatan, pengolongan data, dan tulis-menulis dari proses tersebut. Tata usaha sifatnya membantu atau menunjang kelancaran pekerjaan inti organisasi sehingga tata usaha merupakan unsur administrasi dalam suatu organisasi. Tata usaha menunjang administrasi sebagai proses kegiatan organisasi sehingga merupakan keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasioanlitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, maka kegiatan usaha amat diperlukan dalam suatu kantor.

Manajemen sekretariat merupakan suatu proses kegiatan mengelola dan mengatur segala sesuatu yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan pimpinan dalam rangka kelancaran pelaksanaan perkantoran atau organisasi. Manajemen sekretariat, membantu pimpinan agar pimpinan kantor atau perusahaan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Sekretariaan yang profesional mempunyai syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi dengan baik jika tidak pelaksanaan tugas dan fungsi kesekretariatannya akan berjalan dengan kurang baik. Secara umum, syarat dalam kesekretariatan harus mempunyai prencanaan untuk melaksanakan tugas dan keahlian (*skill*).

SMA JAYA Langsa tidak terlepas dari kegiatan yang berkaitan dengan manajemen. Manajemen kesekretariat yang dilakukan oleh pegawai yang ditugaskan untuk itu dapat memantapkan kinerja manajemennya dalam mengelola administrasi dan finansial, sehingga dapat menunjang kinerja SMA JAYA Langsa

Solusi dan Target

Menurut Wahyono (2012:3), “mekanisme adalah suatu ungkapan yang diambil dari ilmu gerak atau juga bidang teknik dengan mengibaratkan seperti putaran mesin berjalan dalam suatu pola sistem gerak yang berulang menurut suatu pola yang selalu sama seperti yang telah direncanakan menurut desainnya”.

Menurut Griffin dalam Kuncoro (2010:3), “pengertian manajemen adalah sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien”.

Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Sedangkan menurut Taylor dalam Mangkunegara (2011:5), “suatu percobaan yang sungguh-sungguh untuk menghadapi setiap persoalan yang timbul dalam pimpinan perusahaan (dan organisasi lain) atau setiap sistem kerjasama manusia dengan sikap dan jiwa seorang sarjana dan dengan menggunakan alat-alat perusahaan”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses kegiatan dengan melalui orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu serta dilaksanakan secara berurutan berjalan kearah suatu tujuan.

Penerapan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi setiap organisasi dan individual. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap karyawan dan pemimpin. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*perfomance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Maier dalam Soekidjo (2009:124) berpendapat, “kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya.”

Pelaksanaan manajemen kinerja merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia dan sumber daya organisasi dalam memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif.

Sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik, namun pada kenyataannya hal tersebut belum dapat dilaksanakan sepenuhnya, dikarenakan pelaksanaan manajemen kinerja yang dilakukan pada SMA JAYA Langsa masih terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi oleh organisasi.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan organisasi adalah sebagai berikut kurangnya perhatian dari pihak/instansi vertikal, sehingga hal ini dapat mempengaruhi bahkan menghambat proses kerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Selain itu adanya kekurangan terampil menggunakan serta memfaatkan fasilitas yang tersedia, karena tingkat pendidikan dan keahlian tidak sama, maka hasil kerja yang ada tidak akan berjalan secara efektif dan optimal.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi adalah dalam upaya pelaksanaan manajemen pimpinan berusaha melakukan faktor kuantitas/hasil kerja pegawai dengan tidak memberikan sifat kepemimpinan yang monoton yang tidak menekan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, namun tetap tegas dan selalu memberlakukan sanksi-sanksi yang ada, memberikan peringatan dan menjelaskan kepada pegawai bahwa begitu pentingnya menggunakan dan memanfaatkan waktu yang tersedia agar hasil dari pekerjaan tersebut berjalan secara optimal. Selain itu pimpinan sering memberikan motivasi, semangat dan penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang berprestasi. Pimpinan telah berusaha memperhatikan pengetahuan/keterampilan memberikan teknik-teknik bekerja yang baik, memberikan kebebasan pegawai untuk dapat mengembangkan potensi, keahlian/keterampilan yang ada, mengenai dunia teknologi dan informasi agar mendapatkan sumberdaya manusia dan sumberdaya organisasi yang lebih berkualitas dan berdaya guna.

Implementation Method

Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) bertempat di SMA JAYA Langsa. Metode yang digunakan adalah melalui Penelitian Lapangan (*Field Research*) yang dilakukan secara langsung dengan melaksanakan praktik kerja lapangan di SMA JAYA Langsa. Metode lain yang digunakan adalah Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan berdasarkan literatur atau buku-buku yang relevan dengan permasalahan yang ada di SMA JAYA Langsa.

Pelaksanaan manajemen kinerja dapat dihubungkan dengan proses-proses pokok pemberdayaan dalam jabatan seperti menciptakan susana/iklim yang baik antara atasan dan bawahan. Untuk penyelesaian tugas dan pekerjaan sesuai dengan bidang dan kemampuan para pegawai.

Faktor potensi sesuai dengan bidang pekerjaan. Faktor potensi merupakan hal yang utama didalam melaksanakan segala tugas yang ada demi untuk memperbesar tanggung jawab, sehingga tujuan yang ada dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

Pemberian peluang atau kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya agar hasil yang lebih baik lagi dijadikan penentu bagi keberhasilan tujuan yang akan dicapai. Konsep pemberdayaan yang disesuaikan dengan peraturan dan perundangan yang berlaku dan peningkatan taraf pendidikan sesuai dengan standar yang ada.

II. Results and Discussion

SMA JAYA Langsa melaksanakan tugasnya dibantu oleh pegawai yang menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi untuk merancanakan dan melaksanakan program yang menentukan terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan. Agar para pegawai tersebut bekerja secara efektif maka dibutuhkan suatu tindakan. Dalam hal ini suatu keputusan yang matang dan tepat sebagai pedoman dan landasan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan manajemen kinerja, penyusunan dan penyiapan program kerja pada SMA JAYA Langsa diwujudkan dengan pembagian tugas yang jelas. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi semakin kompleks tantangan yang dihadapi pimpinan dan pegawai organisasi sehingga harus dituntut untuk pengambilan keputusan secara tepat dan akurat. Dengan adanya hal demikian dapat dipengaruhi oleh makin meningkatnya pendidikan, pengaruh lingkungan dan kemajuan teknologi yang menuntut perubahan totalitas dalam orientasi pimpinan terhadap fungsi manajemen meningkatkan kinerja pegawai, maka SMA JAYA Langsa semaksimal mungkin menekan dan mengatasi dampak yang akan merugikan kepentingan organisasi.

SMA JAYA Langsa dalam manajemen kinerja merupakan keharusan mutlak apabila setiap organisasi ingin melaksanakan tugas dan kinerja pegawai secara efektif dan efisien sudah dilaksanakan sebaik-baiknya. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat membantu pegawai untuk memecahkan masalah secara lebih baik, pengambilan keputusan dapat membantu suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang dilakukan pada kantor SMA JAYA Langsa dikemukakan gambaran umum tentang pelaksanaan manajemen kinerja, penyusunan dan penyiapan program kerja berdasarkan tahap-tahap manajemen, adalah sebagai berikut:

Suasana/Iklim, SMA JAYA Langsa dengan pelaksanaan manajemen kinerja dalam organisasi harus dilakukan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, pada dasarnya sudah melaksanakan proses-proses manajemen kinerja dengan menciptakan suasana/iklim yang baik, untuk dapat meningkatkan potensi setiap pegawai agar lebih berkembang dan titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan, artinya tidak ada sumber daya manusia atau pegawai yang tanpa daya, karena kalau demikian manajemen kinerja dalam mengembangkan potensi setiap pegawai tidak terlaksana.

Manajemen kinerja adalah membangun daya itu dengan mendorong dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.

Potensi/Daya, SMA JAYA Langsa dalam melaksanakan proses-proses manajemen kinerja dengan cara memperkuat potensi/daya yang dimiliki oleh setiap pegawai, merupakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya manajemen kinerja sudah dilaksanakan, dan untuk dapat terimplementasikan dengan baik maka diperlukan langkah nyata, selain dari suasana/iklim, upaya ini meliputi dan menyangkut penyediaan berbagai masukan, serta pembukaan akses pada berbagai peluang yang membuat para pegawai menjadi berdaya.

Dalam rangka manajemen ini, upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi, seperti modal, teknologi, informasi, lapangan pekerjaan dan pasar.

Memberdayakan, SMA JAYA Langsa melaksanakan manajemen kinerja dengan memberdayakan setiap potensi pegawai, untuk lebih berkembang dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, memberdayakan juga mengandung arti melindungi dalam proses pemberdayaan, harus dicergah yang lemah menjadi bertambah lemah oleh karena kekurang berdayaanya menghadapi yang kuat, sehubungan dengan hal tersebut perlakuan dan pemihakan sifatnya dalam konsep pemberdayaan pegawai, dalam kaitan ini perlu adanya peraturan perundungan yang secara jelas melindungi golongan yang lemah.

Setelah mengemukakan dan menguraikan serta membahas proses-proses manajemen kinerja yang dilakukan oleh pada SMA JAYA Langsa dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan mengenai kinerja pegawai yang rendah dapat dilihat adanya waktu hasil kerja pegawai yang belum terlaksana berdasarkan waktu yang telah ditentukan, dan kualitas kerja yang diharapkan belum efektif, berdasarkan pengamatan peneliti hal tersebut tidak sesuai dengan kinerja pegawai pada SMA JAYA Langsa .

Keadaan kinerja pegawai pada SMA JAYA Langsa dalam meningkatkan optimalisasi pelaksanaan pekerjaan yaitu *Quantity Of Work/Jumlah Hasil Kerja*,

penggunaan waktu yang telah ditetapkan oleh pegawai harus efektif, dalam pengembangan penyelesaian pekerjaan harus sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan, dan hal ini menunjukkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan.

Quality Of Work/Kualitas Kerja, Kualitas kerja yang diharapkan meningkat, dimana pegawai terlatih dengan baik seperti penggunaan komputer untuk melaksanakan tugas. *Job Knowledge/ Pengetahuan Kerja*, Pengetahuan kerja pegawai harus diterapkan dengan baik sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing pegawai, sehingga tidak menghambat proses pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Pemberdayaan terhadap potensi pengetahuan, dan keahlian membuat pegawai tersebut berkualitas dan professional dalam bekerja.

Creativeness/Gagasan, dalam setiap permasalahan yang menghambat proses kerja pegawai tindakan yang diambil untuk mengatasi masalah harus memiliki sikap mandiri dengan memberikan gagasan/ide pemikiran bagaimana agar dapat memecahkan masalah yang ada sehingga pemberdayaan terhadap kinerja pegawai akan meningkat.

Cooperation/Kerjasama, Kesediaan dalam bekerjasama antar pegawai harus tinggi karena dalam proses pekerjaan akan menimbulkan kinerja yang maksimal. *Dependability/Kehadiran*, Kehadiran terlaksana dengan baik yang memiliki tujuan kedisiplinan. *Initiative/Semangat Kerja*, semangat kerja untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab sesuai dan terlaksana dengan baik yang selalu penuh dan bersemangat dalam kerja karena adanya penghargaan, berprestasi, dan penghargaan lainnya. *Personal Qualities/Integritas Pribadi*, keperibadian yang baik dan kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan dan harapan dapat dijadikan contoh tauladan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan analisis manajemen yang dilakukan dengan cara menelaah indikator-indikator dapat dijabarkan dalam bentuk gambaran tentang pelaksanaan manajemen kinerja. Pelaksanaan manajemen dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, dapat dilihat dari proses-proses pemberdayaan dalam jabatan atau tolak ukur peningkatan kinerja pegawai. Pelaksanaan manajemen kinerja untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan menghindari terjadinya penyimpangan atau kesalahan-kesalahan dari pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk pencapaian tujuan organisasi perlu ditunjang oleh adanya tingkat kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar atau pedoman baku yang telah ditetapkan dalam rencana semula. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya pelaksanaan manajemen kinerja yang berdasarkan pada proses-proses pokok manajemen dalam jabatan.

Pelaksanaan manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai melalui proses-proses pokok manajemen dalam jabatan. Sebagai suatu organisasi yang memerlukan pelaksanaan manajemen kinerja yang berdasarkan proses-proses manajemen dalam jabatan, dari tujuan organisasi tersebut dapat berjalan dengan rencana yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan harus didasarkan kepada latar belakang pendidikan dalam melaksanakan manajemen kinerja agar sesuai dengan kemampuannya, sebab dari masing-masing pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda latar belakang pendidikan dalam mengerjakan pekerjaan secara optimal.

III. Conclusion

Setelah dilaksanakannya Kerja Praktek Lapangan (PKL) di SMA JAYA Langsa pelaksanaan manajemen kinerja, penyusunan dan penyiapan program kerja pada SMA JAYA Langsa diwujudkan dengan pembagian tugas yang jelas, pelaksanaan manajemen kinerja pada SMA JAYA Langsa sesuai konsep Jumlah Hasil Kerja (*Quantity of Work*), Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*), Gagasan (*Creativeness*), Kerjasama (*Cooperation*), Kehadiran (*Dependability*), Semangat Kerja (*Initiative*), dan Integritas Pribadi (*Personal Qualities*).

Hambatan yang dihadapi kurangnya perhatian dari pihak/instansi vertikal, sehingga hal ini dapat mempengaruhi bahkan menghambat proses kerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab, dan adanya kekurangan terampil menggunakan serta memfaatkan fasilitas yang tersedia, karena tingkat pendidikan dan keahlian tidak sama, maka hasil kerja yang ada tidak akan berjalan secara efektif dan optimal.

VI. Reference

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, Djojoningrat. 2010. Manajemen Perusahaan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Cet. 10. Jakarta: Rosda.
- Mathis, Robert, L dan Jackson, John, H. 2009. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. www.jurnalmanajemen.com. Diakses pada tanggal 11 Pebruari 2019 pukul 20.08 Wib.
- Mondy, Wayne, R. 2009. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. www.jurnalmanajemen.com. Diakses pada tanggal 11 Pebruari 2019 pukul 20.15 Wib.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cet. IV. Jakarta: Rineka Cipta.

- Rivai, Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suwanto, H dan Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta CV.
- Wahyono, Rahmat. 2012. Jurnal Bank. www.jurnalbisnis.com. Diakses pada 11 Pebruari 2019 pukul 17.50 Wib
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. www.manajemenperusahaan.com. Diakses pada tanggal 11 Pebruari 2019 pukul 16.15 Wib.
- Wikipedia.com. Pengertian Manajemen. Diakses pada tanggal 11 Pebruari 2019 pukul 18.00 Wib.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja. www.manajemenkinerja.com. Diakses pada tanggal 11 Pebruari 2019 pukul 17.00 Wib.