



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 25%

Date: Monday, July 27, 2020

Statistics: 840 words Plagiarized / 3327 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

ANALISIS KEBIJAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. BIBIT BUAH JERUK KABUPATEN BARITO KUALA Noor Selawati¹, Farida Yulianti², Hairul³
1Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 16310633 2Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 069 809 131 3Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 069 908 141
E-mail: Sellawati880@gmail.com ABSTRAK Pengawasan terhadap disiplin kerja dalam satu perusahaan sangat diperlukan untuk keperluan pengembangan perusahaan dan dapat memacu produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan yang selama ini dilakukan dan untuk mengetahui pengawasan yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala. Metode penelitian yang digunakan ialah menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan teknik observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Hasil Penelitian pengawasan selama ini yang dilakukan ada PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala kurang maksimal, dimana dalam perusahaan pimpinan tidak menegakkan peraturan dengan ketat, pimpinan masih kurang tegas dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan.

Jika keadaan ini berlanjut, maka akan berdampak negatif pada perusahaan dan kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Cara efektif pengawasan yang dapat dilakukan ialah pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Disiplin kerja yang kurang ditanamkan kepada setiap individu karyawan menjadikan mereka lalai dan kurang peduli terhadap peraturan perusahaan sehingga mereka melakukan pelanggaran dengan mudah karena tidak dikenakan sanksi apapun jika pelanggaran tersebut terjadi.

Cara efektif disiplin kerja yang dapat diterapkan ialah disiplin preventif dan disiplin korektif.

Kata Kunci: Pengawasan; Disiplin kerja; Kebijakan perusahaan ABSTRACT
Monitoring of the work discipline in one company is indispensable for the development needs of the company and can spur employee work productivity. This research aims to determine the implementation of supervision that has been conducted and to know the supervision that should be done to improve the work discipline of employees at PT. Bibit Buah Jeruk of Barito Kuala Regency. The research method used is literature research and field research with observation techniques to observe directly the research object. The results of the supervision research has been conducted by PT.

Bibit Buah Jeruk of Barito Kuala Regency is less maximum, in which the company leadership doesn't enforce strict regulations, the leadership is still less firm in supervising the employees. If this situation persists, it will negatively impact the company and the performance of the affected employees. An effective way of surveillance is direct supervision and indirect supervision. Work disciplines that are less implanted to each individual employee make them negligent and less concerned about the company's regulations so that they do the offense easily because they are not subject to any sanction if the breach occurs.

The effective way of the workable disciplines is preventative discipline and corrective discipline. Keywords: Supervision; Work discipline; Corporate discretion PENDAHULUAN
Dalam suatu sistem operasi perusahaan, Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005:15). Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi, produk, aset dan ketersediaan dana saja. Tetapi manusia merupakan faktor penting agar perusahaan mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007 : 15).

Pada sebuah perusahaan sangat diperlukan pengawasan yang efektif sehingga disiplin dan etos kerja karyawan dapat ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Seperti halnya sering terjadi dalam banyak perusahaan yaitu tidak terselesaikannya suatu tugas, tidak tepat waktu penyelesaian tugas, suatu anggaran yang berlebihan, absen yang kurang diperhatikan dan lain sebagainya.

Apabila ada pengawasan yang dilakukan secara efektif dari manajer maka segala penyimpangan-penyimpangan kerja akan berkurang dan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja akan ada dengan sendirinya. Terry (2006 : 395) mengartikan pengawasan adalah mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Febriani (2005: 11), mengatakan bahwa pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan penting dilakukan agar disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan. Rivai & Sagala (2013:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. PT.

Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala merupakan perusahaan yang bergerak di bidang dagang yang menjual bahan, peralatan dan perlengkapan untuk bangunan yang beralamat di Jalan Desa Sei Kambat RT.01 Kec. Cerbon Kab. Barito Kuala . Kegiatan yang dilakukan PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala bertujuan untuk memberikan produk yang berkualitas dan pelayanan yang optimal. Perusahaan ini memiliki peraturan yang telah ditetapkan. Namun masih ada beberapa pelanggaran yang dilakukan beberapa karyawan.

Seperti masih kurang komunikasi antar karyawan, datang ke toko tidak tepat waktu dan lain-lain yang menyebabkan kelalaian bahkan kesalahan dalam melaksanakan tugas yang dapat merugikan perusahaan secara tidak langsung. Perusahaan diharapkan dapat melakukan kebijaksanaan untuk meningkatkan pengawasan yang lebih ketat secara langsung maupun tidak langsung agar mampu meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan yang selama ini dilakukan dan untuk mengetahui pengawasan yang

seharusnya dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala .

METODE Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kualitatif. Metode penelitian yang digunakan ialah menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian Kepustakaan (Library Research) ialah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari dan menelaah bahan-bahan referensi dari beberapa literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang menjadi objek. Kemudian literatur-literatur tersebut diperbandingkan untuk dijadikan landasan teoritis bagi alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Lalu, penelitian lapangan (Field Research) ialah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian skripsi ini untuk memperoleh informasi dan data yang lebih lengkap mengenai permasalahan yang akan dibahas. Adapun teknik yang dilakukan penulis dalam penelitian lapangan ini adalah Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian pada PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai permasalahan yang dibahas.

Setelah data diperoleh dari penelitian lapangan, lalu data akan digunakan sebagai alat perbandingan dengan sumber-sumber teoritis dari berbagai studi kepustakaan. Data tersebut akan dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan hasil. Alat yang digunakan ialah alat tulis-menulis dan laptop untuk merekap data. Lokasi penelitian ini dilakukan PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala yang bertempat di Jalan Desa Sei Kambat RT.01 Kec. Cerbon Kab. Barito Kuala Prov. Kalimantan Selatan dengan waktu penelitian mulai dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja, sehingga pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian sudah menjadi kewajiban bagi pimpinan untuk mengupayakan karyawannya agar berprestasi lebih baik. Untuk dapat meningkatkan prestasi seseorang, dipengaruhi oleh dua hal pokok yaitu kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimiliki (pendidikan, pengalaman, dan sifat-sifat pribadi) dan daya dorong yang dipengaruhi oleh sesuatu dalam diri seseorang serta diluar dari dirinya seperti lingkungan sekitar.

Persaingan dunia usaha bukan semata-mata hanya ditinjau dari laba yang diperoleh oleh perusahaan saja, namun persaingan lain adalah dalam segi bagaimana perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kemampuan sesuai

dengan harapan perusahaan. **Sumber daya manusia yang** mampu menunjang proses kegiatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Analisis dan pembahasan pada PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala ialah dibagi menjadi 2 pembahasan yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Pengawasan Yang Dilakukan Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen.

Pengawasan merupakan **tugas dan tanggung jawab** setiap pimpinan yang harus dilakukan dengan efektif dan efisien di sebuah perusahaan. Pimpinan harus mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan berbagai kegiatan dalam perusahaan tersebut. Pengawasan harus berpedoman kepada empat faktor utama yaitu **rencana (planning) yang harus** dilakukan, pelaksanaan (orders) terhadap pelaksanaan pekerjaan, tujuan dan **kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya** (Simbolon, 2004:61). Dari hasil penelitian pada PT.

Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala, penulis menemukan bahwa permasalahannya ada dalam pengawasan terhadap karyawan yang masih belum maksimal, jiwa disiplin kerja pada setiap individu masih kurang dan absensi karyawan masih tinggi. Pengamatan yang telah dilakukan pada perusahaan ini ialah menunjukkan bahwa pimpinan masih belum memberikan contoh teladan kepada karyawannya dan tidak menegakkan peraturan-peraturan dengan benar. Pimpinan sering kali memberikan kelonggaran atau toleransi kepada pelanggar kepada karyawan yang datang terlambat. Akibatnya, karyawan hanya memandang sebelah mata tentang disiplin datang tepat waktu dan tidak memberikan efek jera kepada karyawan.

Sebagaimana telah diketahui bahwa pengawasan adalah **salah satu kunci sukses** suatu kegiatan. Disiplin tanpa pengawasan yang baik, tidak akan berjalan lancar kegiatan tersebut. Walaupun pengawasan berada pada fungsi terakhir manajemen bukan berarti tidak penting, tetapi sama pentingnya dengan fungsi manajemen yang lain. Melakukan pengawasan berarti mengusahakan peningkatan efisiensi pelaksanaan tugas, kedisiplinan, **wewenang serta tanggung jawab** yang diberikan sehingga semua tugas terlaksana secara efektif.

Pengawasan penting dilakukan agar disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan. Pengawasan dapat dilakukan dengan jalan melakukan kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokkan, inspeksi, pengendalian dan berbagai tindakan yang sejenisnya. Hal ini perlu dilakukan agar mencegah kemungkinan adanya penyelewengan dan diharapkan menjadi jalan untuk memperbaiki penyelewengan tersebut. Tery (2006 : **395**) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan **tindakan-tindakan korektif** sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan.

Usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh pihak PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala atau alternatif yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah dengan cara yang paling efektif digunakan oleh pihak perusahaan berkaitan dengan jenis pengawasan, maka sebaiknya pengawasan melakukan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung (Siagian, 2008 : 259 – 260) Pengawasan langsung ialah Pengawasan yang terjadi ketika pekerjaan dilaksanakan. Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah dicapai.

Cara yang dapat dilakukan ialah mendatangi, mengamati, meneliti, mengecek dan melakukan pemeriksaan sendiri di tempat (on the spot) terhadap obyek yang diawasi. Pengawasan langsung berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk mengajarkan para bawahan mereka bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Keuntungan pengawasan ini ialah terjadi kontak langsung antara atasan dan bawahan sehingga mempertinggi hubungan antara bawahan dan atasan, bawahan merasa diperhatikan oleh atasan serta sumbangan pikiran bawahan dapat langsung ditampung oleh atasan. Sedangkan, kerugian pengawasan ini ialah waktu seorang manager akan banyak tersita akibatnya waktu untuk pekerjaan lainnya berkurang, misalnya perencanaan, pengambilan keputusan, dan lain-lain dan dapat mengurangi inisiatif bawahan, karena bawahan merasa bahwa atasannya selalu mengamati mereka. Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan tanpa mendatangi tempat pelaksanaan pekerjaan atau obyek yang diawasi atau pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh yaitu dari belakang meja.

Dokumen yang diperlukan dalam pengawasan tidak langsung dapat berupa laporan, surat-surat pengaduan, berita atau artikel dan dokumen lainnya. Keuntungan dari pengawasan ini ialah laporan dapat dibaca oleh semua pihak yang membutuhkan. Sedangkan, kelemahan dari pengawasan melalui laporan tertulis ini adalah bawahan tidak dapat menggambarkan semua kejadian dari urutan aktifitas seluruhnya, laporan dapat disusun sedemikian rupa sehingga dapat memberikan gambaran yang berlebihan serta pemimpin sulit menentukan mana yang berupa kenyataan dan mana yang berupa pendapat.

Pengawasan sangat diperlukan karena adanya faktor perubahan lingkungan, peningkatan kompleksitas, adanya kesalahan-kesalahan dan kebutuhan delegasi wewenang (Budiadi, 2004: 62). Disiplin Kerja Disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2005 :

291) ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pekerjaan serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan yang menyeluruh bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan.

Kedisiplinan harus ditegakkan oleh perusahaan dan juga harus ada dukungan dari karyawan yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut agar dapat mewujudkan semua tujuan di perusahaan. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi (Simamora, 2004: 610). Disiplin kerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala adalah dengan melakukan pengawasan secara langsung dan pengawasan tidak langsung.

Pengawasan secara langsung dilakukan oleh pimpinan pada waktu kegiatan perusahaan berlangsung dari masuk kerja sampai pulang kerja. Pengawasan tidak langsung dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh HRD. Tingkat absensi karyawan pada PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala ditunjukkan pada Tabel 1. Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala Tahun _Jumlah Karyawan (Orang) _Hari Kerja Per Tahun _Jumlah Hari Absensi _Jumlah Hari Kerja Orang Per Tahun _Persentase _
_2016 _37 _312 x 37 = 11.544 _156 _ (156 : 11.544) x 100 % _0,014 % _
_2017 _37 _312 x 37 = 11.544 _178 _ (178 : 11.544) x 100 % _0,015 % _
_2018 _37 _312 x 37 = 11.544 _185 _ (185 : 11.544) x 100 % _0,016 % _
_Sumber : PT.

Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala , 2018 Berdasarkan tabel di atas jelas terlihat tingkat absensi karyawan dari tahun ke tahun meningkat. Tahun 2014, tingkat absensi karyawan selama 312 hari kerja per tahun terjadi sebanyak 156 kali dengan persentase 0,014 %. Sementara pada tahun 2015, terjadi peningkatan absensi yaitu menjadi 178 kali dengan persentase sebesar 0,015 %. Di tahun 2016 absensi karyawan terus menunjukkan peningkatan sebanyak 185 kali dengan persentase 0,016 %. Hal ini disebabkan kurangnya perhatian pengawas dan toleransi yang terus menerus dilakukan oleh pimpinan. Disiplin waktu pada PT.

Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala dapat dilihat pada ketidakhadiran dan keterlambatan dengan alasan yang kurang tepat dan terus menerus ditoleransi oleh pimpinan. Aryanto, Reza dalam Republika (2003:32) menyatakan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Perusahaan PT. Bibit

Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala menerapkan 6 hari kerja 1 hari libur yaitu hari Minggu. Jam kerja dimulai dari pukul 08.00 Wita sampai pukul 17.00 Wita.

Berdasarkan penetapan jam kerja tersebut masih terlihat karyawan masih kurang memerhatikannya, sehingga mereka mengulur waktu berangkat kerja dan libur di hari mereka inginkan dengan alasan seadanya yang sebenarnya kurang tepat. Hal ini menjadikan tingkat absensi terus saja naik dan menyebabkan jalannya kegiatan usaha tidak efektif dikarenakan ada saja karyawan yang tidak masuk sehingga pekerjaan yang ditanganinya tertunda. **Tingkat absensi yang tinggi** merupakan indikasi turunnya disiplin kerja yang disebabkan pengawasan yang lemah.

Peningkatan disiplin kerja pada perusahaan ini menurut penulis ialah dengan cara yang paling efektif yang berkaitan untuk **meningkatkan disiplin kerja karyawan** PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala adalah menggunakan jenis disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong karyawan PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi **standar yang telah ditetapkan** dan juga mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Artinya, **melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif atau melanggar aturan ataupun standar yang telah ditetapkan.** Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala agar memiliki disiplin diri. Dengan cara ini, karyawan berusaha menegakkan disiplin diri, tanpa harus pimpinan memaksanya. **Kesuksesan pendisiplinan preventif, terletak pada disiplin pribadi para karyawan perusahaan. Untuk itu, agar disiplin pribadi tersebut dapat semakin kokoh, paling tidak ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen terhadap karyawan PT.**

Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala yaitu mendorong karyawan agar mempunyai rasa memiliki organisasi, memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi serta mendorong karyawan untuk **menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.** Dalam hal ini, pimpinan berupaya agar karyawan mengetahui dan memahami standar, atau semua pedoman serta **peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Apabila** karyawan PT.

Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala **tidak mengetahui standar yang diharapkan, perilaku mereka cenderung tidak menentu atau salah arah.** Pimpinan perlu bekerja sama

dengan semua bagian sistem untuk mengembangkannya. Jika sistem organisasi baik, diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja. Pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerja. Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Karyawan PT.

Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala yang melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan. Berkaitan dengan pendisiplinan tersebut tentunya sangat memerlukan suatu pengawasan yang baik dan benar, dimana jika seorang pegawai diawasi maka karyawan tersebut cenderung akan melaksanakan pekerjaan seperti yang telah ditetapkan.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang tidak dapat terlepas dari faktor manusia, karena melakukan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi atau yang mengawasi dan diawasi adalah manusia. Manusia yang merencanakan dan manusia pula yang melakukan rencana tersebut dan akhirnya manusia juga yang melakukan pengawasan, sehingga kegiatan tersebut menjadi suatu proses. Satu sisi manusia sebagai subjek pengawasan, tetapi pada sisi yang lain juga merupakan objek pengawasan.

Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan dapat berupa pemotongan gaji jika terlambat masuk kerja atau tidak masuk kerja ataupun memberikan Surat Perjanjian kepada karyawan yang melalaikan pekerjaan. Dengan menerapkan pengawasan dan pendisiplinan tersebut, diharapkan PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala dapat memberikan pengawasan yang baik agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Sangat jelas bahwa antara pengawasan dan penegakkan disiplin merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, karena pengawasan tidak dapat terlaksana dengan maksimal tanpa pelaksana kerja yang disiplin begitu juga sebaliknya disiplin tidak akan bisa tegak seperti yang diharapkan tanpa fungsi pengawasan yang tidak efektif dan maksimal. PENUTUP Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini ialah pengawasan selama ini yang dilakukan ada PT.

Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala kurang maksimal, dimana dalam perusahaan pimpinan tidak menegakkan peraturan dengan ketat, pimpinan masih kurang tegas dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan. Jika keadaan ini berlanjut, maka akan berdampak negatif pada perusahaan dan kinerja karyawan yang menyebabkan

kinerja karyawan pada PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala mengalami penurunan . Disiplin kerja yang kurang ditanamkan kepada setiap individu karyawan menjadikan mereka lalai dan kurang peduli terhadap peraturan perusahaan sehingga mereka melakukan pelanggaran dengan mudah karena mereka tidak dikenakan sanksi apapun jika pelanggaran tersebut terjadi. Peningkatan disiplin kerja dapat dengan memberikan sanksi kepada karyawan.

Saran yang didapatkan dari penelitian ini untuk perusahaan sebagai masukan untuk perbaikan kedepannya ialah pimpinan harus lebih mengetahui setiap individu karyawan baik pola pikir, sikap dan tingkah lakunya agar dengan pendekatan secara pribadi ini pelaksanaan pengawasan akan lebih maksimal. Bagi karyawan PT. Bibit Buah Jeruk Kabupaten Barito Kuala harus lebih perhatian tentang pentingnya disiplin kerja karyawan agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan serta mempermudah jalannya pelaksanaan pengawasan dalam perusahaan.

REFERENSI Aryanto, Reza. (2003). dalam Republikadikutip Rusmiati Ernawati. Bejo, Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara. Budiadi, Setyo. (2004). Pengantar Manajemen. Surabaya: Perum Percetakan Negara RI Surabaya. Febriani. (2005). Pengertian dan Tujuan Pengawasan. Jakarta : PT. Garmedia Pustaka Utama. Hasibuan, Malayu S. P. (2005). Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Panggabean, Mutiara. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia. Rivai & Ella Sagala. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Pers. Siagian, Sondang. (2008). **Manajemen Strategik**. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN. Simbolon, Maringan Masry. (2004). **Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. Terry, George R. (2006). **Principles of Management (Alih bahasa winardi)**. Bandung: ITB Press. Yuli, Sri Budi Cantika. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama**. Malang : UMM Press.

INTERNET SOURCES:

<1% - http://eprints.undip.ac.id/45444/1/14_PERMATASARI.pdf

<1% -

<https://id.123dok.com/document/yngx8v0z-pengaruh-kualitas-sumber-daya-manusia-dan-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-di-pt-djitoe-tobacco-surakarta.html>

2% - <https://akademik.uniska-bjm.ac.id/repository-tugas-akhir-mahasiswa/>

<1% - <https://www.interact-intranet.com/blog/the-impact-of-managers/>

1% -

http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2017/08/jurnal-resmi-mara-prasetia-1.pdf

1% -

<https://ekonomimanajemen.com/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>

<1% -

<https://antonifernando1307.blogspot.com/2018/06/reviews-jurnal-nasional-dan.html>

2% -

<https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>

1% - <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1012014055-3-BAB%20II.pdf>

<1% - <http://www.lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S47274-Antania%20Hanjani>

2% -

<http://www.makalah.co.id/2016/09/makalah-pengantar-manajemen-pengawasan.html>
<1% -

<http://www.stie-tribuana.ac.id/wp-content/uploads/2017/09/JURNAL-EDISI-DESEMBER-2016.pdf>
1% -

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
<1% -

<https://www.merdeka.com/cek-fakta/cek-fakta-disinformasi-kabar-tiga-rsud-ditutup-karena-karyawan-positif-covid-19.html>
<1% -

<https://santimaya123.blogspot.com/2013/11/sistem-informasi-manajemen.html>
<1% -

<http://digilib.uinsby.ac.id/1359/6/Bab%203.pdf>
<1% -

http://repositori.usu.ac.id/feed/rss_1.0/123456789/1076
<1% -

<http://43217110134.blog.mercubuana.ac.id/author/43217110134/>
<1% -

<https://saintif.com/contoh-proposal-penelitian/>
<1% -

<http://eprints.walisongo.ac.id/6518/4/BAB%20III.pdf>
<1% -

<http://digilib.uinsby.ac.id/456/5/Bab%204.pdf>
<1% -

<http://eprints.radenfatah.ac.id/1334/1/SORI%20MAIYUNING%20%2813180229%29.pdf>
<1% -

<https://syarifudin-manajemensumberdayamanusia.blogspot.com/2008/12/makalah-manajemen-sumber-daya-manusia.html>
<1% -

https://www.bca.co.id/tentang-bca/old-tata-kelola-perusahaan/~/_media/85ED9894908949368B83B4E7396B923E.ashx
<1% -

<https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/12/16/latihan-soal-kepemimpinan-dan-kekuasaan/>
<1% -

<https://www.slideshare.net/illangila/agenda-iii-pkpm modul-manajemen-pengawasan>
<1% -

<https://www.bahanbelajar.com/2016/08/pemecahan-masalah-ekonomi-pada-beberapa.html>
<1% -

<https://fransisca88.blogspot.com/2010/04/sejarah-dan-perkembangan-manajemen.html>
<1% -

<https://bastiantitof2f.blogspot.com/2011/09/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>
<1% -

<https://id.123dok.com/document/yr3gvjy-tindakan-dilakukan-tersangka-komisaris-nusantara-melakukan-penipuan-penggelapan.html>
<1% -

<https://nurhasanahsanah.blogspot.com/2013/>

1% - <http://repository.unpas.ac.id/13795/4/BAB%20II%20Beres%281%29.pdf>
2% -
<https://adspintar.blogspot.com/2011/07/menejemen-dan-fungsinya-bagi-usaha.html>
1% - <https://nurhasanahsanah.blogspot.com/2013/12/>
1% - <https://misskekitty.blogspot.com/2013/03/tugas-pengantar-manajemen.html>
1% - <https://pt.scribd.com/document/248692031/Disiplin-Kerja>
1% - <http://repository.unpas.ac.id/10033/3/BAB%201.pdf>
<1% - <https://id.scribd.com/doc/66052592/Radar-Surabaya-20110820>
<1% -
https://peraturan.go.id/common/dokumen/perda/2019/PERWAL212019_lampiran.pdf
1% -
<http://elearning.stieindragiri.ac.id/upload/9fd6ca845154a4a7a3c5a1d30b76b0d0-165005ab0410a70ca1231d7f2103cac0.pdf>
<1% - https://issuu.com/metro_banjar/docs/mb20131104
<1% - <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/2273/4142>
5% -
<https://tipsserbaserbi.blogspot.com/2015/03/pengertian-disiplin-preventif-dan.html>
<1% - <https://jadiyang.blogspot.com/2013/10/manajemen-pembangunan.html>
<1% -
<https://danisugroho.blogspot.com/2010/11/syarat-syarat-perencanaan-yang-baik.html>
<1% -
<https://www.quareta.com/next/post/momentum-membangun-empati-di-tengah-pergula-tan-kegandaan-ontologi-manusia>
<1% -
<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/perjanjian-kerja-bersama-basis-data/perjanjian-kerja-bersama-antara-pt-tanito-harum-dengan-fpe-sbsi>
<1% -
<https://jurnalmanajemenn.blogspot.com/atom.xml?redirect=false&start-index=1&max-results=500>
<1% -
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2758/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=9>
<1% - <https://koleksidapus.blogspot.com/2015/12/daftar-pustaka.html>