

ANALISIS PENGAWASAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. LANDANG PROVITAMAS KOTA BANJARMASIN

Isnawati¹, Farida Yulianti², Dwi Wahyu Artiningsih³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310778

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK.069409109

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK.061702981

Email:isnawati697@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :(1) Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Landang Provitamas(2) disiplin kerja yang diterapkan oleh PT.Landang Provitamas(3) pengawasan yang seharusnya agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT.Landang Provitamas.

Metode penelitian penelitian kualitatif deskriptif, data dikumpulkan dengan Teknik wawancara dan obesrvasi, Adapun yang menjadi sampel penelitian yaitu pimpinan dan para karyawan PT. Landang Provitamas.

Hasil penelitian menunjukkan(1)Pengawasan yang selama ini dilakukan oleh PT.Landang Provitamas, contoh penerapannya ialah mengenai manajemen perusahaan dan absensi kehadiran karyawan(2) Disiplin kerja yang selama ini diterapkan oleh PT.Landang Provitamas yaitu dengan melakukan penerapan pola kerja secara produktif dan efisien.(3)Pengawasan yang dilakukan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan PT.Landang Provitamas Banjarmasin, hal ini mengindikasikan para pimpinan sebagai pedoman disiplin karyawan PT.Landang Provitamas Banjarmasin antara hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja, dengan pengawasan dari pihak atasan maupun karyawan, maka akan meningkatkannya disiplin kerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara bersama-sama.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine:(1) Supervision carried out by PT. Landang Provitamas(2) work discipline applied by PT. Landang Provitamas(3) proper supervision in order to improve employee work discipline at PT. Landang Provitamas.

Method research is descriptive qualitative research, data collected by interview and observation technique. The research sample is the leadership and employees of PT. Landang Provitamas.

The results of the study show(1) the supervision that has been carried out by PT. Landang Provitamas, an example of its application is regarding company management and employee attendance(2) Work discipline that has been applied by PT. Landang Provitamas, namely by implementing a productive work pattern and efficient.(3) Supervision is carried out in order to improve the work discipline of PT. Landang Provitamas Banjarmasin employees, this indicates the leadership as a guideline for employee discipline at PT. Landang Provitamas Banjarmasin with the relationship between supervision and work discipline, with supervision from superiors and employees, it will increase work discipline so that company goals can be achieved together.

Keywords: Supervision, Work Discipline

PENDAHULUAN

Pengawasan kepada karyawan sangat penting untuk melihat kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh penelitian dari Margaret(2017), dengan permasalahan yang ada pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang yaitu dari segi pengawasan dan disiplin kerja telah diterapkan kepada karyawan tetapi masih ada terlihat karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan sehingga kinerja karyawan dinilai masih kurang maksimal.

Pengawasan pada PT.Landang Provitamas Kota Banjarmasin menjadi satu unsur yang penting dalam pembinaan karyawan di dalam perusahaan, karena pengawasan juga merupakan tenaga penggerak untuk para karyawan, agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sesuai aturan yang berlaku.

Disiplin karyawan pada PT.Landang Provitamas Kota Banjarmasin diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam kerja. Pada perusahaan Pt. Landang Provitamas Kota Banjarmasin terbagi menjadi 2 shift, shift pertama dimulai pada pukul 07.00 WITA pagi sampai pukul 14.00 WITA dan shift kedua dimulai pada pukul 14.00 WITA sore sampai pukul 22.00 WITA. Kemudian disiplin hasil, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan. Kemudian pada disiplin masalah kebersihan dan kerapian. Karyawan yang melanggar aturan tingkat kedisiplinan yang baik akan dikenakan sanksi sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dilakukan karyawan, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka tentu akan memperoleh keuntungan. Keuntungan nya membuat pekerjaan akan lebih cepat selesai dan tepat waktu dari yang sudah ditentukan. Penggunaan ancaman dan kekerasan bukan cara yang baik, tetapi suatu ketegasan dan keteguhan dalam penegakan peraturan. Dengan pengawasan pemimpin langsung diharapkan karyawan dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Dengan sikap disiplin yang dimilikinya akan membuat lebih mudah untuk melakukan pengarahan dan pelaksanaan kerja bukan bekerja atas dasar ketakutan terhadap ancaman dan hukuman. Namun diharapkan karyawan dapat bekerja atas dasar kesadaran diri yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan disiplin kerja bagi perusahaan melalui terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan di mana hal tersebut sangat penting bagi disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Selain itu dalam penelitian Deborah(2016), dijelaskan dengan melakukan pengawasan pada karyawan menerapkan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Sesuai dengan tujuan tersebut bagi Pt. Landang Provitamas Kota Banjarmasin mempunyai masalah penting terhadap pengembangan disiplin kerja, sehingga diharapkan nantinya dengan peningkatan disiplin kerja yang menunjang dan memotivasi tingkat kinerja karyawan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Telah banyak penelitian mengenai disiplin kerja, diantaranya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurshin(2015), memperoleh hasil bahwa disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : Data Primer dan Data Sekunder Penelitian dilakukan melalui beberapa cara yaitu : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

PEMBAHASAN

1. Analisis Pengawasan pada PT.Landang Provitamas

Pengawasan dalam sebuah perusahaan haruslah dilakukan secara efektif, karena melalui pengawasan ini karyawan akan mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk serta pengarahan yang jelas dari atasannya, sehingga karyawan dengan sendirinya berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja serta bersama-sama untuk menciptakan tujuan perusahaan yang jelas dan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Melalui pengawasan ini karyawan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan berdampak pada tercapainya kinerja karyawan secara maksimal (Marpaung dan Agustin, 2013). Satriadi (2016, p.290) mengungkapkan untuk pengawasan kerja yang tidak maksimal dapat mengakibatkan karyawan bertindak keinginannya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang melawan pada aturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan cara melakukan wawancara dengan pimpinan dan karyawan di PT.Landang Provitamas, maka dapat diketahui tentang pengawasan yang dilakukan di PT.Landang Provitamas yaitu sebagai berikut :

Menurut Pimpinan PT.Landang Provitamas, Pengawasan yang dilakukan di PT.Landang Provitamas ada , sedangkan pengawasan yang dilakukan berupa absensi kehadiran terhadap karyawan, sehingga dengan absensi ini dapat meningkatkan disiplin para karyawan.

Hasil analisis jawaban sebanyak 5 karyawan yang diwakili oleh leader divisi masing-masing yaitu pengawasan yang dilakukan pimpinan memang ada , salah satu contoh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yaitu memberikan arahan kepada para karyawan, absensi kehadiran oleh para karyawan, pengawasan yang dilakukan terkait manajemen perusahaan, mengawasi dengan melihat kondisi kebersihan tangki pemadam, kelengkapan alat pemadam kebakaran dan harus stand by untuk siap pakai jika diperlukan.

2. Analisis Disiplin Kerja pada PT. Landang Provitamas

Seorang pimpinan dituntut untuk dapat memberikan dan membangkitkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan mendapatkan hasil yang baik. Dengan disiplin ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Hal lain yang dapat meningkatkan kedisiplinan pekerjaan ialah “pengawasan”, dengan guna untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal. Kualitas individu karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari, kedisiplinan itu sendiri mencerminkan bagaimana sosok individu itu sendiri. Maksud dari disiplin kerja merupakan bagian terpenting mematuhi aturan tata tertib dimana seseorang yang tergabung dalam perusahaan berkehendak mematuhi dan menjalankan pertauran-peraturan perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Menurut Mangkunegara (2017: 129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu: *Disiplin Preventif* dan *Disiplin Korektif*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan cara melakukan wawancara di PT.Landang Provitamas, maka dapat diketahui tentang disiplin kerja yang dilakukan di PT.Landang Provitamas, hasil wawancara dengan pimpinan yaitu dengan cara melakukan penerapan pola kerja secara produktif dan efisien guna melakukan disiplin kerja terhadap karyawan, selain itu setiap karyawan diharuskan untuk mentaati aturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Dan hasil wawancara dengan karyawan yang ada di PT.Landang Provitamas, penerapan disiplin kerja yang ada di PT.Landang Provitamas yaitu dengan cara memberi pengarahan dan teguran, mentaati jam kerja, menerapkan pola kerja yang produktif maupun efisien, namun dalam penerapannya masih kurang efektif sehingga masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Seorang pimpinan dituntut untuk dapat memberikan dan membangkitkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan mendapatkan

hasil yang baik. adanya disiplin ini dapat sesuai harapan pada setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Hal lain yang dapat meningkatkan kedisiplinan pekerjaan ialah “pengawasan”, dengan guna untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal. Kualitas individu karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari, kedisiplinan itu sendiri mencerminkan bagaimana sosok individu itu sendiri. Disiplin kerja yang diharapkan dengan keadaan tata tertib dimana seseorang yang terorganisasi pada suatu perusahaan mampu mematuhi dan menjalankan pertaturan-peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

3. Analisis hubungan pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Landang Provitamas

- a. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat
Pimpinan PT.Landang Provitamas mampu menempatkan para bawahannya pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh para karyawannya. Ketidak tepatan dalam menempatkan karyawan dapat menyebabkan kekhilafan dan membuat pekerjaan menjadi kurang lancar serta karyawan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal saat bekerja dan dapat pula menurunkan disiplin kerja yang pada akhirnya menimbulkan merugikan pada ruang lingkup organisasi. Dari uraian tersebut, diketahui bahwa masalah kedepan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- b. Menerapkan Kepemimpinan Yang Baik Kepada Karyawan
Bagian dari faktor mampu meningkatkan disiplin kerja. Maka sebab itu, pimpinan harus memperlihatkan contoh jiwa kepemimpinan yang baik kepada karyawannya sehingga karyawan bisa disiplin sesuai dengan peraturan yang ada.
- c. Pemberian Insentif yang nyata dan konsisten kepada karyawan sehingga merasa di apresiasi atas hasil kerja yang mereka lakukan, oleh sebab itu diinginkan agar memberikan semangat kerja semua setiap karyawan yang mana akan meningkatkan kedisiplinan bekerja dan pada akhirnya dapat memberikan kesuksesan pada perusahaan.
- d. Pengawasan Langsung(*direct control*)
Suatu bentuk pengawasan yang tidak ditentukan jenjang waktunya. pengawasan ini dilakukan sesuai dengan tingkat kebutuhan, contoh jika ditemukan laporan mengenai kinerja karyawan yang buruk. Sehingga karyawan tidak dapat mengetahui secara pasti kapan pimpinan datang dan mengawasi langsung.
- e. Memberikan sanksi yang tegas dan sesuai
Pimpinan diinginkan memberikan contoh dalam memberi sanksi yang tegas dan sesuai dengan pelanggaran yang dibuat karyawannya. Mulai dari sanksi ringan seperti denda apabila masuk terlambat, hingga sanksi besar yaitu diberhentikan.

Hal ini di dukung oleh pendapat Hasibuan(2016, p.194) tentang indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan diharapkan harus bersifat nyata dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan(pekerjaan) yang diberikan tanggung jawab kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar di bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Jiwa pimpinan Keteladanan berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan contoh oleh para bawahannya. Pimpinan harus panutan yang baik,

- berdisiplin baik dan bertanggung jawab. Keteladanan pimpinan yang kurang baik, akan berdampak kepada bawahan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.
- c. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya paling utama dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
 - d. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - e. Sanksi hukuman begitu paling utama dalam menciptakan kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang. Berat/ ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.
 - f. Ketegasan pimpinan pada memberikan tindakan akan berdampak kedisiplinan karyawan instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
 - g. Hubungan kemanusiaan yang baik dan bijaksana diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan di PT. Landang Provitamas selama ini dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal, sehingga tidak banyak karyawan yang menaati peraturan sehingga kedisiplinan dalam bekerja masih belum maksimal.
2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Landang Provitama yaitu dengan melakukan penerapan pola kerja secara produktif dan efisien. Disiplin kerja yang dimaksud ialah dengan cara memberi pengarahan dan teguran, menaati jam kerja dan penerapan disiplin karyawan PT. Landang Provitamas masih belum efektif sehingga masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti yang dikatakan oleh pihak karyawan.
3. Hubungan dengan pengawasan serta disiplin kerja, pengawasan dari pihak atasan maupun karyawan akan meningkatnya disiplin kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Junaidi. (2015). Analisis Program Siaran Berita Berjaringan Di Program I RRI Samarinda Dalam Menyampaikan Berita dari Kawasan Perbatasan. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 278-292.

- Amanda, R.(2016).Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT.Astra International Tbk Waru pada Bagian Part & Accesories(Depo). *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 No. 4*, 1-8.
- Andi Juned,L.,Jonathan,R.,&AploniaLau,E.(2016).Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinar Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.*, 1-23.
- Arrywbowo, I., & Ariani, M.(2018, March).Prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja: studi kasus pada PT. biro klasifikasi indonesia(persero) cabang utama komersil Balikpapan. In *Prosiding SNMEB(Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)*.
- Deborah.(2016).Pengaruh Pertumbuhan Karir & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.16 No.02*, 196-206.
- Fahmi, I.(2016).*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kurshin, M. M.(2015).Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi Vol.2 No.2*, 24-33.
- Margaret, F.(2017).Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *KOLEGIAL - Vol.5, No.1*, 95-109.
- Rivai, V.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputri,A.D.,Handayani,S.,&DP,M.K.(2021).Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT.Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Widodo,U.(2011).Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 6(2).