

**PELAKSANAAN PENGAWASAN DALAM RANGKA
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KARYAWAN
PADA CV. TOP JAYA AUTOPART CENTER**

Anugerah Ariyadi¹, Mohammad Zainul², Purboyo³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0851
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 069409112
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 061605919
Email : Anugerahariyadi04@gmail.com

ABSTRAK

ANUGERAH ARIYADI, 17310851, Tahun 2021, Dibawah bimbingan Mohammad Zainul dan Purboyo, Pelaksanaan Pengawasan Dalam Rangka Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Pada CV. Top Jaya Autopart Center.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui 1). Bagaimana pola pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan 2). Kendala apa saja yang dihadapi oleh perusahaan dalam melakukan pelaksanaan pengawasan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan 3). Upaya apa saja yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan 4). Sejauh mana kedisiplinan karyawan mengalami peningkatan kedisiplinan saat kebijakan pengawasan dijalankan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Dengan teknik cuplikan yang digunakan purposive snowball sampling. Sumber data yang digunakan adalah informan, tempat atau lokasi penelitian, arsip dan dokumen. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisa dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Pola pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung (2) keterbatasan waktu dan belum adanya sanksi pada karyawan yang berperilaku tidak disiplin (3) membagi waktu antara tugas utama dan pengawasan, dan pemberian apresiasi kepada karyawan yang disiplin dan pemberian sanksi pada karyawan tidak disiplin (4) karyawan menjadi lebih disiplin dalam membagi waktu, karyawan juga lebih cekatan dan teliti dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

ABSTRACT

ANUGERAH ARIYADI, 17310851, 2021, Under the guidance of Mohammad Zainul and Purboyo, Implementation of Supervision in the Context of Increasing Employee Discipline At CV. Jaya Top Autopart Center.

The purpose of this research is to find out 1). How is the pattern of supervision carried out by the company in an effort to improve employee discipline 2). What are the obstacles faced by the company in conducting supervision in order to improve employee discipline 3). What efforts are made by the company to overcome the obstacles faced 4) improve employee discipline. The extent to which employee discipline has increased discipline when the supervisory policy is implemented.

This research uses qualitative research with descriptive method. The sampling technique used was purposive snowball sampling. Sources of data used are informants, places or research locations, archives and documents. Data collection techniques through interviews, observation, and document analysis.

The results of the study show (1) the pattern of supervision carried out by the company is direct and indirect supervision (2) time constraints and the absence of sanctions for employees who behave undisciplined (3) divide time between main tasks and supervision, and give appreciation to employees who and offering sanctions to undisciplined employees (4) employees become more disciplined in dividing their time, employees are also more agile and thorough in carrying out their work duties and responsibilities.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan yang fleksibel dan kompleks, organisasi juga berusaha mempergunakan semua sumber daya secara penuh, untuk tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai. Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut berhasil dalam arti organisasi dapat berjalan dengan baik kedepannya. Oleh karena itu, setiap organisasi harus berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Pada kenyataan yang sebenarnya suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk tercapainya hasil yang telah ditetapkan maka dalam proses kegiatan melibatkan semua sumber daya yang dimiliki. Karena kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan sangat tergantung padaperbandingan antara pemasukan dan pengeluaran.

Perusahaan juga harus dapat memperhatikan karyawan sebagai unsur terpenting dalam penggerak roda perusahaan dan pelaksana kegiatan operasional. efektif apa tidaknya pengawasan tergantung pada situasi yang melatar belakangi setiap kegiatan dan aktivitas kerja karyawan.

Di dalam ruang lingkup suatu organisasi, manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi secara menyeluruh. Meskipun fasilitas dan sarana yang tersedia lengkap, teknologi yang canggih, serta biaya yang tersedia besar,

sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai secara maksimal.

Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan juga diperlukan adanya faktor pelaksanaan pengawasan, karena pelaksanaan pengawasan berfungsi untuk mengendalikan apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang merupakan tujuan yang ingin dicapai dan menjadikan karyawan akan semakin disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Pengawasan juga harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan pengawasan yang baik akan memberikan dampak yang besar pula dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Pelaksanaan pengawasan dapat bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan itu mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien dari pengawasan tersebut mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul lagi. Dan pengawasan akan bersifat negatif apabila, pengawasan tersebut dilakukan hanya untuk mencari-cari kesalahan yang dilakukan tanpa memberikan arahan yang benar. Dengan demikian pengawasan memiliki beberapa tahapan, yaitu mempunyai standart pelaksanaan, penentuan ukuran pelaksanaan serta pengambilan tindakan.

Proses pelaksanaan pengawasan pada karyawan yang berjalan dengan baik akan mengurangi tingkat kesalahan para

karyawan, sehingga karyawan akan semakin disiplin dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, pihak manajemen dituntut untuk dapat menciptakan prosedur pelaksanaan pengawasan yang baik dan benar. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan secara baik dan benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi dan secara tidak langsung akan meningkatkan nilai kedisiplinan karyawan.

Mengenai tata cara meningkatkan kedisiplinan karyawan tidak lepas pula dari pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan sebagai orang yang berpengaruh dan mempunyai wewenang untuk membimbing, mengarahkan dan mengatur para bawahannya. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan para karyawan, melainkan dengan adanya pengawasan diharapkan apabila ada tindakan yang mengalami kesalahan dapat diketahui dan diantisipasi sedini mungkin untuk menghindari kesalahan tersebut dan karyawan akan mendapatkan arahan dari atasannya. Pelaksanaan pengawasan dilakukan dalam usaha untuk menjamin agar semua kegiatan yang telah tersusun terlaksana sesuai dengan rencana kebijaksanaan, strategi, keputusan dan tujuan yang telah ditetapkan yang telah agendakan dan diputuskan sebelumnya.

CV. Top Jaya Autopart Center adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan suku cadang otomotif (mobil/truck). Selain itu, CV. Top Jaya Autopart Center juga menjalin kerja sama di beberapa perusahaan berkembang lainnya, seperti perusahaan yang bergerak di bidang tambang, kebun, rental dll. Maka dari itu, di butuhkan manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya moto dan sasaran kerja perusahaan. Karyawan yang berfungsi sebagai penggerak roda perusahaan haruslah mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik. maka dari itu, pentingnya fungsi dan peran

dari pelaksanaan pengawasan sangatlah penting, guna mengurangi tingkat kesalahan karyawan dan meningkatkan kedisiplinan. Dengan mencermati dan mengamati latar belakang permasalahan yang terjadi, maka dari itu perlu adanya penelitian dengan judul “Pelaksanaan Pengawasan Dalam Rangka Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Pada CV. Top Jaya Autopart Center”.

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini menggunakan metode yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengembangan konsep dan pengumpulan data dan fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Oleh sebab itu pada proses penelitian ini mengungkap suatu keadaan atau peristiwa suatu objek penelitian berdasarkan data dan fakta yang tampak dan sebagaimana adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan mengamati perkembangan jumlah kendaraan di Indonesia dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan, pada khususnya di Kalimantan Selatan. Seiring dengan pertumbuhan tersebut maka permintaan akan jasa pemenuhan kebutuhan sparepart serta perawatan kendaraan otomatis akan mengalami peningkatan. FERRYA NATAL MULIANTO sebagai pemilik dari CV. Top Jaya Autopart Center, pemilik beberapa cabang bengkel service dan supplier dari beberapa brand battery (accu), air radiator, dan oli menilai kondisi ini merupakan peluang dan potensi yang sangat besar dalam jasa pelayanan pemenuhan suku cadang dan juga bengkel perawatan/perbaikan.

4.1.1. Sumber Daya Manusia CV. Top Jaya Autopart Center

Pada penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja. Dapat dilihat dari penjelasan beberapa tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
1	Laki-Laki	11	44%
2	Perempuan	14	56%
Total Responden		25	100%

Sumber : Diolah sendiri

Pada tabel 4.1 Memberikan informasi mengenai jumlahkaryawan laki-laki sebanyak 11 orang 46% dan karyawan perempuan sebanyak 13 orang 54%

Tabel 4.2

Jumlah Karyawan Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
1	Dibawah 20 Tahun	0	0%
2	20-30 Tahun	19	76%
3	31-40 Tahun	4	16%
4	40 Tahun Keatas	2	8%
Total Responden		25	100%

Sumber : Diolah sendiri

Pada tabel 4.1 Menunjukkan bahwa umur karyawan pada penelitian ini

sebanyak 19 orang 76% berusia 20-30 Tahun, 4 orang 16% berusia 31-40 Tahun, dan 2 orang 8% berusia 40Tahun keatas

Tabel 4.3

Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
1	SD-SLTP	0	0%
2	SMA/SMK	6	24%
3	Diploma	4	16%
4	Sarjana	14	56%

5	Pasca Sarjana	1	4%
Total Responden		25	100%

Sumber : Diolah sendiri

Pada tabel 4.3 pada penelitian jumlah karyawan berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebanyak 6 orang 24% berpendidikan SMA/SMK, 4 orang 16% berpendidikan diploma, 14 orang 56% berpendidikan sarjana, dan 1 orang 4% berpendidikan pasca sarjana.

Tabel 4.4

Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
1	1-5 Tahun	13	52%
2	5-10 Tahun	9	36%
3	10-15 Tahun	3	12%
4	Diatas 15 Tahun	0	0%
Total Responden		25	100%

Sumber : Diolah sendiri

Pada tabel 4.4 pada penelitian ini menunjukkan bahwalama bekerja selama 1 5 Tahun sebanyak 13 orang 52%, 5-10 Tahun sebanyak 9 orang 36% dan 10-15 Tahun sebanyak 3 orang 12%.

4.2.1. Pola Pengawasan Yang Diterapkan Oleh CV. Top Jaya Autopart Center

Pola pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan adalah sebagai alat ukur dan kontrol untuk melakukan pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah ditetapkan dan terlebih khususnya padakedisiplinan pada masing-masing karyawan. Dalam pelaksanaan pengawasan merupakan tanggung jawab setiap karyawan terlebih pada manajer dan kepala divisi, namun kerja sama tim sangat di butuhkan agar tujuan awal dari perusahaan dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Dalam proses pengawasan yang

melakukan pengawasan saat ini, mungkin masih dilakukan setelah terjadinya penyimpangan, dan setelah didapati adanya penyimpangan lalu dilakukan perbaikan atau pengawasan lebih ketat lagi.

Adapun pola pengawasan yang berjalan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan CV. Top Jaya Autopart Center adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan Langsung

Dalam menjalankan program pengawasan, kepala divisi dapat langsung memberikan arahan dan masukan pada karyawan yang dibawahinya dan jika karyawan melakukan pelanggaran kepala divisi dapat memberikanteguran baik berupa lisan maupun tertulis. Pola pengawasan ini dapat dilakukan sekala rutin agar kepala divisi dapat mengetahui apakah karyawan dapatmenjalankan tugas tugasnya dengan baik, dan mengetahui apakah ada kesalahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tersebut.

2. Pengawasan Tidak Langsung

Dalam pengawasan ini, kepala divisi dapat menilai tingkatkeaktifan pada karyawan, dengan mengumpulkan beberapa laporan hasil pengawasan, dapat berupa laporan tertulis, grup diskusi, maupun program aplikasi yang dijalankan oleh masing masing karyawan. Dari hasil pengawasan tersebut dapat menjadi dasar dalam menilai tingkat kedisiplinan pada masing masing karyawan, dari program aplikasi yang di jalankan pada masing masing karyawan dapat menjadi bahan untuk kepala divisi mengetahui progres kerja karyawa dan mencegah adanya kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada karyawan.

Dari beberapa pola yang dijalankan oleh kepala divisi tersebut dapat menjadi suatu alat kontrol dalam menjalankan program pengawasan dalam rangka meningkatkan kedisiplinankaryawan pada CV. Top Jaya Autopart Center.

Dalam hasil observasi, penulis menilai pola pengawasan yang dijalankan oleh kepala divisi sudah sangatlah baik,

hanya saja pada pelaksanaanya penulis melihat adanya penyimpangan dan kurangnya ketegasan yang dilakukan oleh kepala divisi dalam memberi arahan dan masukan kepada karyawan yang dibawahinya.

Penulis juga telah melakukan wawancara kepada beberapa informan, bagaimana, mengenai pola penerapan pengawasan yang dijalankan oleh beberapa informan sebagai berikut :

Informan I : “Pengawasan itu cukup dengan memberi arahan dan masukan pada karyawan agar proses kerja dan administrasi berjalan dengan baik Pola kerja atau pola pengawasan tidak perlu yang terlalu sifatnya terlalu memberi presure atau tekanan pada karyawan. Kita juga harus dapat menilai tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya”

Informan II : “Mengenai pengawasan yang saya jalankan,karyawan cukup dengan menjalankan apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka, saya hanya berpesan dan memberi arahan dalam proses pemenuhan tugas dan tanggung jawab mereka, segera laporkan kesaya apa yang menjadi kendala mereka selama bekerja”

Informan III : “Pengawasan yang saya jalankan, saya hanya memonitor aktifitas mereka dari grup diskusi, saya hanya membimbing dan memberi arahan kepada karyawan yang saya bawahi untuk selalu update mengenai apa saja yang mereka kerjakan dan kendala apa saja yang mereka hadapi. Dengan adanyagrup diskusi semua kendala yang dihadapi dapat termonitor denganbaik”

Informan IV : “Dalam proses pengawasan yang saya jalankan, untuk mengantisipasi adanya kendala yang saya hadapi, setiap pagi saya memberikan semacam arahan saat ingin memulai aktifitas seperti briefing pagi, setiap agenda yang saya sampaikan saya selalu menyampaikan dan mengarahkan mengenai tugas tugas yang akan mereka

kerjakan.”

4.2.2 Kendala Apa Saja Yang Dihadapi Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan atau kepala divisi untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggung jawabnya berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana atau tidak. Bila hasil pengawasan tersebut tidak sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan tindakan tertentu untuk mengatasinya. Bila telah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk peningkatan kualitas hasil dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan bukan hanya mencari siapa yang salah namun juga mencari apakah ada yang salah dan bagaimana membetulkannya.

Dalam pelaksanaan pengawasan terutama mengenai kedisiplinan karyawan tidak akan lepas dari kendala yang dihadapi. Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan di CV. Top Jaya Auopart Center adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan Waktu

Dalam melaksanakan pengawasan tentu dibutuhkan waktu yang tidak sedikit bahkan frekuensinya perlu dilakukan sesering mungkin untuk dapat mencegah munculnya hal-hal yang tidak diinginkan. Pimpinan memiliki tugas yang tidak sedikit bukan hanya mengawasi karyawan saja namun banyak melaksanakan tugas utamanya

Informan II : “iya mas, kadang saya juga tidak bisa terlalu mengawasi masing-masing anak buah saya, karena saya juga memiliki tugas utama yang harus saya kerjakan, tapi ya namanya tanggung jawab saya juga harus bisa bagi waktu antara tugas utama saya dengan karyawan agar semua bisa berjalan lancar”

2. Belum adanya pemberian sanksi atau hukuman yang sesuai aturan

Hukuman adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengatasi suatu sikap atau perilaku yang dianggap melanggar peraturan. Dapat diambil contoh yang diberikan hukuman adalah perilaku tidak disiplin/indisipliner. Ada banyak contoh perilaku indisipliner dari karyawan seperti halnya keterlambatan jam masuk kerja, mengenai presensi, masih ada beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga dapat mengganggu operasional dalam administrasi. Tidak adanya tindakan atau hukuman yang tegas dari manajemen dalam mengatasi kendala tersebut.

Informan III : “iya mas, belum ada tindakan yang tegas dari manajemen untuk mengatasi karyawan yang sering tidak masuk kerja, karna jelas sangat mengganggu operasional. contoh, saya kepala divisi yang membawahi beberapa karyawan di bagian penjualan, saya ada punya tim driver atau tim pengantaran barang yang setiap harinya kita punya jadwal untuk melakukan tugas pengantaran barang ke customer kita, dan salah satu dampaknya pastinya pengantaran barang pasti terganggu”

Dari informasi yang disampaikan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kendala yang sangat berdampak dalam operasional perusahaan adalah faktor kehadiran atau presensi tindakan tersebut adalah tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan, yang harus adanya perbaikan dari karyawan dan sanksi yang tegas dari manajemen perusahaan.

4.3.3. Upaya Apa Saja Yang Dilakukan Perusahaan Untuk Mengatasi Kendala Yang Dihadapi

Dalam proses pengawasan yang dilakukan, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh kepala divisi. Oleh karena itu, Manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan dan sama-sama menyimpulkan permasalahan dan sama-sama mencari solusi agar proses operasional tidak terganggu dan berjalan dengan baik.

1. Kepala divisi meluangkan waktu khusus untuk mengawasi karyawan

Keterbatasan waktu yang dimiliki kepala divisi dalam proses pengawasan pada karyawan dikarenakan kesibukan kepala divisi pada tugas utamanya. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan dengan membuat grup diskusi online, membuat suatu sistem aplikasi program yang dapat mengawasi kegiatan karyawan dari laporan harian yang mereka kerjakan.

Informan III : “Saya ditunjuk sebagai salah satu tim pengawas, jadi ya saya harus menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Ya walaupun kadang saya merasa waktu saya kurang untuk mengawasi karyawan”

Informan II : “Untuk mengatasi masalah waktu, saya harus meluangkan waktu meski sedikit namun tetap efektif. Sesibuk apapun yang saya lakukan saya tetap bertanggung jawab atas hasil kerja karyawan. Dalam melakukan pengawasan ini saya memberikan nasehat atau bimbingan sehingga dapat bekerja dengan baik tanpa harus saya awasi terus menerus. Biasanya saya atur jadwal briefing dengan karyawan agar karyawan selalu dapat arahan dan kendala karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya bisa diantisipasi mas”

2. Pemberian penghargaan dan sanksi kepada karyawan

Bentuk penghargaan merupakan bentuk balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Bentuknya bukan hanya berupa materi atau uang namun bisa berupa ucapan terima kasih, pujian bahkan gerakan badan/tangandapat menjadi bukti penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja karyawannya. Dengan adanya bentuk penghargaan tersebut dapat meningkatkan rasa nyaman karyawan dengan tempat kerjanya.

Informan IV : “iya mas, sebenarnya apresiasi dari atasan ada, seperti merangkul, jabat tangan, kasih jempol itu aja sudah bisa membuat kita termotivasi dalam bekerja, apalagi di traktir makan atau dibelikan gorengan atau cemilan, pasti lebih semangat lagi mas, biasanya apresiasi itu bisa kita dapat kalo kita bisa menjalankan job tersebut dengan benar dan cepat pasti pimpinan senang melihatnya”

Informan V : “kalo untuk apresiasi ya paling kita sering tumas di traktir makan, beli gorengan, atau minuman kalo dalam pekerjaan kita selalu rajin dan teliti, jadi itu suatu motivasi juga sih mas, keterbukaan antara pimpinan dan karyawan jadi membuat kita makin solid”

Informan VI : “soal kedisiplinan jujur mas saya masih kurang, saya pernah juga dapat teguran lisan dari pimpinan mas, tapi ya sebisa mungkin saya perbaiki, sayajuga ga enak dengan pimpinan”

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa, ada beberapa cara yang dapat dilakukan kepala divisi untuk memberi apresiasi kepada karyawan yang dinilai disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Bentuknya bukan hanya berupa materi atau uang namun bisa berupa ucapan terima kasih, pujian bahkan

gerakan badan/tangan dapat menjadi bukti penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja karyawan. Manajemen perusahaan juga seharusnya tidak hanya menuntut karyawan untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tetapi perusahaan juga dapat memberikan apresiasi kepada karyawan yang dinilai disiplin agar karyawan juga merasa termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

4.2.4. Sejauh Mana Karyawan Menjalani Peningkatan Kedisiplinan Saat Kebijakan Pengawasan Dijalankan

Dari hasil penjelasan yang telah disampaikan pada bab ini, penulis dapat menilai jika pemberian apresiasi dan hukuman/sangsi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. dalam hasil pengawasan yang dijalankan oleh kepala divisi bahwa adanya peningkatan kedisiplinan karyawan dilihat dari pola pengawasan yang berjalan, motivasi dan bimbingan yang diberikan oleh kepala divisi kepada karyawan.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan menjadi lebih teliti dan cekatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan juga lebih peduli dengan presensi/ kehadiran sehingga dengan adanya peningkatan kedisiplinan tersebut operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang yang dikumpulkan dan di deskripsikan serta dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan dan juga merupakan jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

5.1.1. Pelaksanaan Pengawasan Yang Dilakukan CV. Top Jaya AutopartCenter adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam hal ini kepala divisi sebagai tim pengawas

Kepala divisi bertanggung jawab secara menyeluruh atas pelaksanaan pengawasan. Kepala divisi melakukan seluruh kegiatan pengawasan kepada para karyawan yang dibawainya sesuai dengan pola pengawasan yang dapat diterapkan kepada masing masing karyawannya.

2. Pengawasan yang diterapkan di CV. Top Jaya Autopart Center adalah sebagai berikut :

a. Pengawasan Langsung

Dalam menjalankan program pengawasan, kepala divisi dapat langsung memberikan arahan dan masukan kepada karyawan yang dibawahinya dan jika karyawan melakukan pelanggaran kepala divisi dapat memberikan teguran baik berupa lisan maupun tertulis. Pola pengawasan ini dapat dilakukan secara rutin agar kepala divisi dapat mengetahui apakah karyawan dapat menjalankan tugas tugasnya dengan baik, dan mengetahui apakah ada kesalahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tersebut.

b. Pengawasan Tidak Langsung

Dalam pengawasan ini, kepala divisi dapat menilai tingkat keaktifan pada karyawan, dengan mengumpulkan beberapa laporan hasil pengawasan, dapat berupa laporan tertulis, grup diskusi, maupun program aplikasi yang dijalankan oleh masing-masing karyawan. Dari hasil pengawasan yang dilakukan tersebut dapat menjadi dasar dalam menilai apakah karyawan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya. Dari program aplikasi yang dibuat dan dijalankan pada masing-masing karyawan dapat menjadi bahan untuk kepala divisi mengetahui progres kerja karyawan dan mencegah adanya kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada karyawan.

5.1.2. Peran Pengawasan Dalam Rangka Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan CV. Top Jaya Autopart Center

1. Untuk mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan, sehingga dapat diketahui lebih awal berbagai bentuk penyimpangan dan kesalahan.
2. Untuk menjamin atau mengusahakan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya demi mencapai tujuan.
3. Untuk memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang terjadi.
4. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.

5.1.3. Kendala Apa Saja Yang Dihadapi Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pengawasan di CV. Top Jaya Autopart Center

1. Rangkap jabatan

Adanya temuan rangkap jabatan yang dilakukan oleh kepala divisi. Hal ini dapat mengakibatkan tidak efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala divisi.

2. Keterbatasan waktu

Salah satu kendala yang dihadapi yaitu keterbatasan waktu dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kepala divisi.

3. Belum berjalannya aturan sanksi pada karyawan yang berperilaku indisipliner

Kendala yang kedua yaitu belum adanya sanksi dan hukuman yang tegas dari manajemen perusahaan kepada karyawan yang indisipliner, hal ini sangat berpengaruh pada kegiatan operasional perusahaan seperti kurangnya kepedulian karyawan pada presensi atau tingkat kehadiran.

5.1.4. Upaya Apa Saja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Untuk Mengatasi Kendala Yang Dihadapi CV. Top Jaya Autopart Center

1. Manajemen perusahaan membuat perencanaan dalam pembentukan divisi baru yang khusus untuk mengawasi karyawan dan operasional perusahaan

Dalam prosesnya pembentukan divisi baru ini, manajemen perusahaan harus melakukan riset terlebih dahulu yang lebih teliti dan matang. Karena pembentukan divisi baru ini akan meningkatkan nilai anggaran/budget perusahaan.

2. Kepala divisi meluangkan waktu khusus untuk mengawasi karyawan

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan selain melakukan pengawasan secara langsung, bisa dengan melakukan pengawasan dengan membuat grup diskusi online, membuat suatu sistem aplikasi program yang dapat mengawasi kegiatan karyawan dari laporan harian yang mereka kerjakan.

3. Pemberian apresiasi kepada karyawan yang disiplin, dan pemberian sanksi kepada karyawan yang indisipliner

Pemberian apresiasi bentuknya bukan hanya berupa materi atau uang namun bisa berupa ucapan terima kasih, pujian bahkan gerakan badan/tangan dapat menjadi bukti penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja karyawan. Kepala divisi juga dituntut harus mampu memberikan motivasi dan edukasi kepada karyawan yang dinilai melakukan perilaku indisipliner agar kegiatan operasional karyawan berjalan dengan baik tanpa adanya kendala. Dalam

pemberian sanksi dan apresiasi dapat di atur dalam peraturan perusahaan.

5.1.5. Sejauhmana Karyawan Mengalami Peningkatan Kedisiplinan Saat Kebijakan Pelaksanaan Pengawasan Dijalankan Pada CV. Top Jaya Autopart Center

Dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kepala divisi manajemen perusahaan telah menilai bahwa adanya peningkatan kedisiplinan, karyawan menjadi lebih teliti dan cekatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan juga lebih peduli pada presensi/kehadiran.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian di atas, berikut saran-saran yang peneliti ajukan :

1. Perlu adanya divisi pengawas/auditor yang khusus untuk mengawasi operasional baik internal dan external perusahaan.
2. Kepala divisi agar selalu mencatat laporan hasil pengawasan, laporan tersebut bisa dapat menjadi dasar dalam penilaian atau yang biasa disebut *key performance indicator* (KPI).
3. Sebaiknya manajemen perusahaan membuat aturan yang tegas yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, ada ukuran yang jelas mengenai sanksi yang diberikan kepada karyawan yang dinilai melakukan perilaku indisipliner.
4. Pemberian apresiasi pada karyawan yang disiplin, bisa berupa pemilihan pegawai berprestasi dengan masa pemilihan dua sampai tiga bulan dengan pemberian apresiasi berupa pemajangan foto karyawan sampai pemberian penghargaan berupa materi. hal tersebut dapat menjadi motivasi pada karyawan untuk selalu disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Bagi karyawan CV. Top Jaya Autopart Center, sebaiknya ikut berpartisipasi dalam mendukung semua aktivitas atau kegiatan yang dilakukan, termasuk kegiatan pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. D., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan Di PT. Sulthan Salman Jaya. *eProceedings of Management*, 7(1).
- Amdoni, S. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 3(5), 12-25.
- Azhari, A (2019) Analisis Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimana Pengawasan Sebagai Variabel Intervening di PDAM Tertanadi Cabang Diski. *Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*.
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, DH., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I., ... & Purboyo. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Handoko, (2011). *Sistem Pengawasan*. Bandung, Remaja Rosdakrya
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ketujuh belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rahmawati, H. F. (2007). Peranan pengawasan dalam meningkatkan

kedisiplinankerja pegawai
di kantor informasi dan
komunikasi

kabu
paten Karanganyar
Handoko, T. Hani, (2017).
Manajemen sumber daya
manusia. Edisi Revisi.
BPFEEYogyakarta.

Rivai, A., (2021). Pengaruh
Pengawasan, Disiplin dan
Motivasi Terhadap Kinerja
Guru. Maneggio: Jurnal
Ilmiah Magister
Manajemen, 4(1), 11-22