

ANALISIS SISTEM PENGAWASAN SDM DALAM MELAKSANAKAN BUDAYA KERJA PADA RSUD ULIN KODYA BANJARMASIN

Taufiq Hairul Rachman,
Syahrani,
Farida Yulianti

¹Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM. 18.31.1112

²Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN. 060.805.034

³Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN. 069809131

E-mail:boy.laraa@gmail.com/085346632779

ABSTRAK

Upaya penerapan budaya kerja bukan saja tugas dan tanggung jawab pihak pimpinan perusahaan, tetapi juga merupakan tanggung jawab seluruh karyawan terutama yang secara langsung berhubungan dengan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan pengawasan sumber daya manusia/karyawan, sehingga budaya kerja benar-benar bisa diterapkan, kinerja perusahaan meningkat dan tenaga kerja sebagai peserta akan mendapat kepuasan maksimal.

Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan bertujuan agar jumlah, kualitas, kemampuan, keterampilan dan disiplin manusia di dalam perusahaan yang bersangkutan benar-benar sesuai dengan yang diharapkan tersebut.

Teknik pelaksanaan fungsi pengawasan pada RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan paling menonjol adalah pengawasan langsung, selain itu berdasarkan hasil penelitian budaya kerja perusahaan tampaknya belum terlaksana secara maksimal sehingga pimpinan perlu mengambil langkah-langkah dalam melaksanakan budaya kerja di perusahaan tersebut.

Pimpinan perusahaan kurang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan budaya kerja sehingga perlu ditingkatkan kedisiplinan, semangat kerjasama dan pengawasan terhadap karyawan agar produktivitas kerja meningkat.

Kata Kunci : Sistem Pengawasan SDM dan Budaya Kerja

ABSTRACT (10 pt)

Efforts to implement a work culture are not only the duties and responsibilities of the company leadership, but also the responsibility of all employees, especially those directly related to the workforce. For this reason, it is necessary to supervise human resources/employees, so that the work culture can really be applied, the company's performance increases and the workforce as participants will get maximum satisfaction.

Supervision is a process to determine the work that has been carried out, evaluate it and correct it if necessary with the intention that the implementation of the work is in accordance with the original plan. Supervision aims to ensure that the number, quality, ability, skill and discipline of the people in the company are in accordance with the expectations.

The technique of implementing the supervisory function at Ulin Kodya Hospital, Banjarmasin, South Kalimantan, is the most prominent is direct supervision, besides that based on the results of research the company's work culture does not seem to have been implemented optimally so that leaders need to take steps in implementing the work culture in the company.

Company leaders do not supervise the implementation of work culture so that it is necessary to increase discipline, spirit of cooperation and supervision of employees so that work productivity increases.

Keywords: HR Supervision System and Work Culture

PENDAHULUAN

RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa merupakan perusahaan yang menuntut disiplin yang tinggi dan kerja keras dari karyawannya, apabila menginginkan perusahaan tersebut terus tumbuh dan berkembang. Hal ini sesuai dengan budaya kerja yang ada pada RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap prilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat mengalami hambatan dalam meningkatkan kinerja usahanya Permasalahan yang dihadapi semakin konkret, diantaranya jumlah pegawai sedikit, sistem kerja yang kurang efektif dan prasarana yang kurang memadai, serta budaya kerja yang kurang mendapat perhatian dari karyawan dan pengawasan dari pihak perusahaan.

Hal ini menjadi tuntutan dari masyarakat kepada perusahaan agar dapat memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik. Apalagi badan perusahaan tidak menanggapi masalah tersebut dengan serius maka akan terjadi krisis kepercayaan kepada pihak perusahaan yaitu RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan Upaya penerapan budaya kerja bukan tugas dan tanggung jawab pihak pimpinan perusahaan tetapi merupakan tanggung jawab seluruh karyawan terutama yang secara langsung berhubungan dengan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan pengawasan sumber daya manusia/karyawan sehingga budaya kerja benar-benar bisa diterapkan, kinerja perusahaan meningkat dan tenaga kerja sebagai peserta akan mendapat kepuasan maksimal.

METODE

Jenis data yang dikumpulkan dalam ini adalah data primer, yaitu data yang diambil langsung dan RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi personalia.

Teknik pengumpulan data digunakan cara - cara sebagai berikut : Wawancara, Dokumentasi dan Observasi

Teknik Analisa Data Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan dianalisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan dan Budaya Kerja yang Diterapkan Di Perusahaan

Melihat dari teknik pelaksanaan fungsi pengawasan pada RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan, nampaknya yang paling menonjol adalah pengawasan langsung, dimana pimpinan terkadang terjun secara langsung untuk melihat kegiatan-kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan secara langsung ini bila dipandang dari satu sisi memang menguntungkan, karena tidak memerlukan biaya dan waktu yang banyak dalam penerapannya. Namun bila dilihat aspek kepentingannya, pelaksanaan pengawasan tersebut mudah hilang dan terlupakan.

Selain itu tentunya pimpinan harus menyisihkan waktu untuk melakukan inspeksi terhadap para bawahannya, sehingga para perusahaan yang tergolong besar

sangatlah tidak efisien karena seorang pimpinan mempunyai kepentingan dan tanggung jawab yang lain serta tidak selalu dapat menjalankan pengawasan secara langsung tersebut.

Tujuan utama budaya kerja adalah membangun sumber daya manusia seutuhnya dimana diharapkan semua sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sebagai pelanggan atau pemasok berkomunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu, budaya kerja barupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modem, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerja sama yang tinggi dan disiplin. Semangat kerja dan disiplin merupakan indikator utama dari terciptanya budaya kerja dalam perusahaan. Indikator demikian berdasarkan pengamatan penulis belurh terlaksana sebagaimana mestinya.

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidak Hadiran (hari)	Jumlah hari kerja
Januari	97	4	23
Februari	97	3	21
Maret	97	5	22
April	97	7	17
Mei	97	3	22
Juni	97	6	20
Juli	97	4	21
Agustus	97	9	22
September	97	8	21
Oktober	97	12	21
Nopember	97	12	22
Desember	97	15	18

Sumber : RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan

Ketidak hadirannya karyawan ini terjadi karena kurangnya pengawasan dari pimpinan dalam melaksanakan budaya kerja, sehingga para karyawan kurang memiliki kesadaran dalam hal kewajibannya sebagaimana mana mestinya.

Upaya Meningkatkan Budaya Kerja Karyawan RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil temuan pada perusahaan ini maka penulis memberikan beberapa masukan kepada perusahaan. Dalam hal ini kita dapat melihat bahwa faktor utama kelemahan perusahaan adalah kurangnya semangat kerjasama dari karyawan serta tingkat disiplin yang masih rendah.

Melalui penciptaan budaya kerja diharapkan kerjasama antar karyawan serta disiplin yang penuh dalam bekerja Hal tersebut akan memudahkan pengawasan dan pengendalian sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Upaya penciptaan budaya kerja perlu dipersiapkan secara teliti dan sabar, disamping itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja , antara lain tingkat pendidikan, jenis produk yang dihasilkan, lingkungan kerja serta sistem kerjanya itu sendiri. Ciri program budaya kerja adalah partisipatif dan berorientasi pada tujuan, sehingga perusahaan dalani pelaksanaannya hams mengacu pada ciri-ciri tsrsebut tanpa mengabaikan nilai-nilai yang dimiliki dan terfokus pada kepuasan yang dilayani atau peserta Jamsostek. Pertama-tama yang dilakukan adalah merbangun komitmen dari unsur pimpinan diseluruh tingkat dan seluruh karyawan.

Program budaya kerja berorientasi pada proses yang bermanfaat untuk mendapat gambaran yang jelas pada sistem kerja, membantu secara terpusat terhadap masalah dan lebih mudah mencari penyebabnya, mudah mencegah agar permasalahan tidak terjadi lagi. Dengan

langkah-langkah yang diambil oleh pimpinan seperti diatas rnaka diharapkan karyawan mempunyai persepsi yang sama, sehingga tidak ada lagi penonjolan individu dari masing-masing tenaga kerja yang dimiliki.

Disiplin itu sendiri adalah pendidikan kesopanan dan pengembangan tabiat, sehingga arah dan tujuan dari disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran dari kehidupan berkelompok baik secara formal maupun informal. Keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok tersebut hanya bisa dicapai apabila hubungan antar kelompok dalam hal ini tenaga kerja dalam perusahaan dilakukan pada proporsi ataupun pertimbangan-pertimbangan yang didasarkan pada ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama dengan penuh kesadaran.

Jadi selain peningkatan kesejahteraan, dalam menegakkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan dari perusahaan bagi para pekerja yang melakukan tindakan indisipliner, berarti ancaman tidak dapat dilakukan tersendiri untuk menegakkan kedisiplinan. Namun apabila ancaman atau aturan yang tegas perlu dilakukan sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan, dengan harapan kedisiplinan akan berhasil. Misalnya, dalam usaha meningkatkan kedisiplinan suatu perusahaan ini akan meningkatkan kesejahteraan, tetapi akan disertai pula dengan tindakan yang tegas bagi mereka yang melanggar disiplin.

Untuk efektifitasnya ancaman hukuman yang dibuat perusahaan tersebut dan dalam rangka menegakkan kedisiplinan heridaknya dihindarkan dengan peraturan yang tidak seragam antara satu bagian dan bagian yang lain, seperti bila pada bagian pelayanan ada larangan merokok pada waktu bekerja, sedang pada bagian keuangan larangan tersebut tidak ada. Padahal pada bagian pelayanan tidak ada alasan kuat untuk melarang merokok sewaktu sedang bekerja dianggap tidak mempengaruhi pekerjaan.

Kedisiplinan pada hakekatnya pembatasan kebebasan dari karyawan oleh karena itu dalam usaha menegakkamiya, kedisiplinan tentunya tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain, kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, melainkan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. seperti pada RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan yang bekecimpung dalam bidang jasa maka dalam melaksanakan tugasnya perusahaan ini sangat memerlukan kedisiplinan yang tinggi dari para karyawan dalam memenuhi janjinya kepada masyarakat luas. Ketepatan waktu tersebut sangat menentukan masa depan dan kelangsungan hidup perusahaan, karena dengan ketepatan, waktu yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan diharapkan nantinya perusahaan kembali mendapatkan prioritas utama dari para pelanggan.

Dengan demikian, bila perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar karyawan datang tepat waktunya, hendaknya diusahakan agar pimpinan-pimpinan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Dengan teladan yang demikian, dapat diharapkan karyawan akan lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, melainkan karena segan atau sungkan kepada pimpinannya yang datang selalu tepat pada waktunya. Untuk menegakkan kedisiplinan dalam perusahaanj yaitu masuk tepat pada waktunya, diinstruksikan kepada setiap kepala bagian agar datang seperempat jam sebelum mulai bekerja. Cara ini ternyata memberikan efek yang positif terhadap kedisiplinan.

Bila hal tersebut dijalankan maka diharapkan semangat kerjasama karyawan serta tingkat disiplin dari karyawan RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan dapat ditingkatkan, sehingga lebih memudahkan perusahaan dalam melakukan pengawasan dan pengendalian sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Masalah yang dihadapi RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan terhadap disiplin kerja karyawan terlihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi, banyaknya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dari jadwal yang sudah ditentukan. Masih lemahnya disiplin karyawan disebabkan kurang tegasnya pihak pimpinan dalam menindak lanjuti karyawan yang terlambat masuk kerja dan juga bagi karyawan yang tidak

masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini tentunya akan menghambat kegiatan proses kerja dan di sisi lain juga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Pimpinan perusahaan kurang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan budaya kerja sehingga karyawan kurang disiplin.
- 2) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan setiap individu untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab setiap karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.
- 3) Persaingan yang ketat seperti sekarang ini menuntut perusahaan agar melakukan perubahan-perubahan yang mendasar dalam perusahaan.
- 4) Disiplin dan semangat kerja merupakan indikator utama terciptanya budaya kerja dalam perusahaan.
- 5) Ciri program budaya kerja adalah partisipasi dan berorientasi pada tujuan, sehingga perusahaan dalam pelaksanaannya harus mengacu pada ciri-ciri tersebut tanpa mengabaikan nilai-nilai yang dimiliki dan terfokus pada kepuasan peserta.
- 6) Untuk meningkatkan semangat dan kerja sama antar karyawan, pimpinan harus memiliki ketegasan, kemampuan analitis, kapabilitas integratif, keterampilan berkomunikasi, kesederhanaan, rasionalitas dan obyektifitas. Dengan pengawasan dapat diukur seberapa jauh pelaksanaan rencana dan hasil yang dicapai serta pengevaluasian permasalahannya,
- 7) Dalam pelaksanaannya RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan lebih menonjolkan pada pola pengawasan langsung sehingga menimbulkan kesan pengawasan yang ketat.

Saran-saran

- 1) Pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan beberapa hal seperti : meningkatkan pengawasan serta membuat peraturan secara tertulis dan memberikan sanksi yang dapat membuat karyawan tidak berani untuk mengabaikan kedisiplinan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Sebagai faktor pendukung dalam penciptaan budaya kerja maka kedisiplinan melalui peningkatan kesejahteraan, sanksi/aturan yang jelas serta perlunya partisipasi dari karyawan.
- 3) Komitmen pimpinan perusahaan sangat diperlukan dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, sebab tanpa adanya komitmen tersebut sulit budaya kerja dapat diciptakan atau dilaksanakan. :
- 4) Sudah saatnya RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan melaksanakan budaya kerja secara sungguh-sungguh sebagai alternatif pemecah masalah agar produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan.
- 5) Penciptaan fokus yang sama, dalam visi dan strategi dalam perusahaan. Sehingga dengan adanya persamaan persepsi yang akan dituju oleh perusahaan maka pelaksanaan pekerjaan secara bersama dapat dilakukan.
- 6) Sebaiknya pimpinan memberikan motivasi baik yang berbentuk materi maupun non materi, sehingga para karyawan melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan

kepadanya dengan semangat kerja yang baik dan lebih percaya diri. sehingga fungsi pengawasan akan lebih mudah untuk diterapkan.

- 7) Agar pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan baik dan memberikan makna yang berarti bagi karyawan, maka disarankan kepada pimpinan RSUD Ulin Kodya Banjarmasin Kalimantan Selatan supaya tidak hanya menerapkan pola pengawasan langsung, tetapi harus diimbangi dengan pengawasan tidak langsung.

REFERENSI

Buku

- Gitasudarmo, Indriyo, *Prinsip Dasar Manajernen* BPFE-UGM, Yogyakarta, 2016.
- Handayaningrat, Soewarno, *Pengantar Stndi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta , CV. Haji Mas Agung, 2018.
- Kadarisman, Sri Sudjati, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung, Armico, 2019
- Manullang, M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2012
- Manullang, M, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Bandung, 2018
- Martoyo, S, *Manajemen Sumber Daya Manusla*, BPFE UGM, Yogyakarta, 2014.
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalialia (Manajemen Suimber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2016
- Saragih, M.H, *Azas-Azas Organisasi dan Manajemen* Bandung, Tarsito, 2018.
- Triguno, *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, PT. Golden Terapan Press, Jakarta, 2016

Buku Edisi Ke II

- Handoko, T. Hani, *Manajemcn Personalialia dan Stifnber Daya Manitsla Edisi Kedua*, BPFE Yogyakarta, 2014

Buku Edisi Ke III

- Handoko, T. Hani, *Manajemen, Edisi ketiga*, BPFE Universitas Gajah Mada, 2016

Peraturan Perundang-undangan

- Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992, *Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, 2012