

ANALISIS PERANAN PENGAWASAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HERO SUPERMARKET BANJARMASIN

A. Gusty Nirwana Dewi S.¹, Hj. Farida Yulianti², Dwi Wahyu Artiningsih³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin

E-mail: ¹ gusti.nirwana99@gmail.com

² faridayulianti321@gmail.com ³ dwiwahyu1905@gmail.com

ABSTRAK

Pengawasan yang berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan fungsinya yang mana untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan, untuk mengetahui kekeliruan dalam pelaksanaan pekerjaan dan untuk mengetahui capaian kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Namun berdasarkan pengamatan 1 bulan yang lalu, ditemukan masih adanya gejala-gejala penurunan produktivitas kerja karyawan pada Hero Supermarket Banjarmasin yang dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini penulis akan menganalisa penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan beserta dengan solusinya. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dengan metode yang dilakukan yaitu riset kepustakaan, riset lapangan dan wawancara. Jenis data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari perusahaan dengan melakukan pengamatan dan penelitian melalui data hasil wawancara responden. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, seperti studi pusaka, literatur, internet, dan berbagai dokumen yang ada. Penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan seringnya menunda dan menganggap remeh tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, serta masih adanya budaya cari muka dari karyawan terhadap pimpinan.

Kata Kunci: Pengawasan; Produktivitas; Kerja; Karyawan.

ABSTRACT

Supervision whose role is to increase employee work productivity has been carried out properly in accordance with its function, which is to find out whether the implementation of activities is in accordance with the established plan, to find out errors in the implementation of work and to find out whether the work performance of employees is in accordance with their main duties and functions. -each. However, based on observations 1 month ago, it was found that there were still symptoms of a decrease in employee productivity at Hero Supermarket Banjarmasin due to a lack of employee discipline. In this case the author will analyze the causes of the decline in employee productivity along with the solution. This study uses qualitative data with the methods used are library research, field research and interviews. This type of research data uses primary and secondary data. Primary data is data obtained directly from the company by conducting observations and research through data from respondents' interviews. Secondary data is data obtained in a ready-made form, such as heritage studies, literature, internet, and various existing documents. The cause of the decline in employee work productivity is due to frequent delays and underestimate the tasks or jobs given by the leadership, and the existence of a culture of looking for faces from employees to leaders.

Keywords: Supervision; Productivity; Work; Employees.

PENDAHULUAN

Tantangan persaingan global yang semakin ketat akan menuntut perusahaan maupun organisasi tertentu untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawannya. Setiap perusahaan tentunya memiliki teknologi yang sesuai perkembangan zaman dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan untuk menangani dan menguasai peralatan yang dibarengi dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia sehingga mampu menghasilkan keluaran yang maksimal.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya dengan menumbuhkan pengawasan dalam bekerja terhadap karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan pengawasan yang tinggi dan efektif. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Menurut Wijoyo, Sunarsi, Cahyono, dan Ariyanto (2021:53) Pengawasan (*controlling*) adalah tahapan-tahapan yang dijalankan untuk mengonfirmasi seluruh proses aktivitas yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan direalisasikan sesuai dengan yang diharapkan walaupun banyak perubahan dinamis yang terjadi dalam lingkungan organisasi.

Agar tercapainya keberhasilan seorang karyawan dalam suatu perusahaan, seorang pimpinan harus melakukan langkah manajemen agar tujuan perusahaan tersebut tercapai. Salah satu langkah yang dapat dilakukan seorang manajer adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pengawasan menjadi unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena pengawasan diperlukan untuk memastikan apakah yang direncanakan berjalan sebagaimana semestinya atau tidak. Jika tidak berjalan dengan semestinya, maka dilakukan pengkoreksian kegiatan yang sedang berjalan agar dapat tetap mencapai apa yang direncanakan.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat ditempuh oleh perusahaan dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Diantaranya adalah dengan diberikannya kepuasan bagi karyawan baik yang bersifat ekonomis, sosiologis, maupun psikologis. Dimana kepuasan bagi karyawan sendiri adalah karena berbagai hal yang sengaja diciptakan agar karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi karena meningkatnya produktivitas perorangan setiap karyawan akan menyebabkan meningkatnya produktivitas secara kelompok. Adanya pemenuhan kepuasan tersebut mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja, memiliki kedisiplinan, mudah diajak kerjasama, bergairah mengerjakan tugas-tugasnya dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya, sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan 1 bulan yang lalu, penulis lakukan pada Hero Supermarket Banjarmasin ditemukan gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, seringnya menunda-nunda pekerjaan, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer ataupun pimpinan serta kurangnya disiplin kerja karyawan. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja, manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri karyawan meningkat.

METODE

Berdasarkan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat, sedangkan untuk tipe penelitian yang digunakan adalah tipe kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan kualitatif ini diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistic (Sugiyono, 2014:53-55).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Peranan pengawasan karyawan di Hero Supermarket Banjarmasin

1) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan itu sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan

Suatu kegiatan dibuat atas dasar rencana yang telah ditetapkan, dari rencana tersebut dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan pengawasan akan dapat diketahui sejauh mana rencana yang sudah dibuat itu dilaksanakan oleh para karyawan, apakah sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau tidak belum.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh informan I pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

“Menurut saya si itu penting ya Mbak, dengan pengawasan kita akan tahu rencana-rencana kerja, pelaksana kerja dan sampai dimana hasil kerja para karyawan itu. Apakah sudah sesuai dengan rencana yang dibuat, kalau sudah sesuai terus apakah juga sudah tercapai tujuan yang sudah ditetapkan dari awal. Tetapi dengan mengawasi kita tidak berarti percaya lo Mbak pada karyawan”.

Hal senada juga diungkapkan oleh Informan II pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

”Iya tentu sangat setuju, karena peranan pengawasan pimpinan perusahaan bukan hanya mengawasi produktivitas kerja karyawan akan tetapi pengawasan yang dimaksud yaitu mampu memberikan arahan, bimbingan serta motivasi kepada karyawan agar lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga setiap karyawan dapat mudah memperoleh informasi tentang masalah-masalah yang dihadapi oleh masing-masing karyawan yang bersangkutan”.

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa pengawasan berperan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan itu sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

2) Untuk mengetahui kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan

Dengan adanya pengawasan lebih mudah untuk mengetahui adanya kesalahan/kekeliruan yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan sedini mungkin, dengan diketahuinya kesalahan-kesalahan tersebut akan memudahkan untuk melakukan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan, sehingga kesalahan yang sama tidak akan terulang dikemudian hari.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan informan I pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut:

“Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan itu ya Mbak, kita selalu memberikan peranan pengawasan yang baik, serta motivasi dan dorongan kepada tiap karyawan. Kita selalu menciptakan tempat yang kondusif sehingga para karyawan dapat melaksanakan semua tugas tanpa ada masalah yang dihadapi”.

Hal senada juga diungkapkan oleh Informan II pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

“Sangat penting pengawasan itu Mbak, dengan pengawasan akan dapat diketahui kekeliruan-kekeliruan atau kesalahan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Jika sudah diketahui kesalahan-kesalahan maka akan ada usaha-usaha untuk memperbaikinya”.

Dari data diatas dapat diketahui peranan pengawasan berguna untuk mengetahui kekeliruan/kesalahan sedini mungkin dalam pelaksanaan kegiatan.

3) Untuk mengetahui capaian kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing

Dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diharapkan para karyawan akan sadar dan melaksanakan dengan baik tugas pokok dan fungsinya tersebut. Kalau tidak ada kegiatan pengawasan maka para karyawan akan bekerja sekenanya sendiri sehingga akan dapat melupakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Hal tersebut seperti diungkapkan oleh Informan I pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

“Penting sekali Mbak, karena dengan pengawasan dapat diketahui kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan Tupoksinya atau belum Mbak. Kalau belum, tentunya nanti ada pengarahan atau bimbingan dari pimpinan”.

Hal senada juga diungkapkan oleh Informan II pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

“Betul sekali Mbak, pengawasan itu sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kalau nggak diawasi nanti semauanya sendiri. Karena dengan adanya pengawasan bisa terjadi optimalisasi pekerjaan, maksudnya masing-masing karyawan akan sadar terhadap Tupoksinya”.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan berperan untuk mengetahui capaian kerja para karyawan apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diharapkan para karyawan akan sadar dan melaksanakan dengan baik tugas pokok dan fungsinya tersebut.

2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan

1) Masih adanya budaya CarMuk (Cari Muka) dari karyawan

Di Hero Supermarket Banjarmasin ini masih ada beberapa karyawan yang kurang sadar untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, masih saja ada karyawan yang mencari muka dengan memperlihatkan yang baik-baik di depan pimpinan, menunjukkan bahawa dirinya bekerja dengan sungguh-sungguh di depan pimpinan, tetapi setelah pimpinan atau atasan pergi maka dia akan kembali

pada kebiasaan yang sesungguhnya yang tidak sebaik ketika di depan atasan. Sikap karyawan yang seperti inilah yang akan menyebabkan pengawasan terhadap hasil kerja karyawan tidak dapat menunjukkan hasil sebenarnya, hal ini merugikan perusahaan karena apa yang diyakini oleh atasan saat melakukan pengawasan berbedan dengan hasil yang dicapai. Selain itu adanya karyawan yang suka menjegal orang lain yang berprestasi kerja atau hasil kerjanya lebih baik dengan menjelek-jelekan yang lain dan menunjukkan yang baik-baik dari dirinya sendiri di depan atasan.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Informan III pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

“Kalo menurut Saya pengawasan itu penting ya Mbak, karena kalo tidak diawasi karyawan akan bekerja dengan seenaknya saja tanpa memperdulikan hasil pekerjaannya itu, terus bagaimana nasib perusahaan kalo bertindak seperti itu? Hmm salah satu kendala yang ada di Hero Supermarket ini adalah masih adanya sifat cari muka ya Mbak. Sifat ini sangat tidak baik untuk dilakukan, menjelek-jelekan karyawan lain terus mencari muka dihadapan pimpinan. Dengan adanya karyawan yang memiliki sifat itu maka pengawasan seperti ini tidak akan mencerminkan keadaan sesungguhnya. Begitu Mbak”.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa adanya sifat karyawan yang cari muka akan menghambat pelaksanaan pengawasan karena hasil pengawasan tidak akan menunjukkan keadaan yang sesungguhnya

2) Karyawan yang selalu menganggap remeh tugas yang diberikan oleh pimpinan

Permasalahan selanjutnya yang dihadapi Hero Supermarket Banjarmasin adalah adanya karyawan yang menganggap remeh perintah atau tugas yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, seperti menunda-nunda pekerjaan yang tentunya akan berdampak dalam produktivitas perusahaan.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Informan IV pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

“Menurut Saya masalah utama yang menyebabkan karyawan sering menganggap remeh pekerjaan adalah karena kurangnya kesadaran dan tanggung jawab yang mengakibatkan karyawan selalu menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang akan berdampak pada hasil dan produktivitas perusahaan di Hero Supermarket Banjarmasin”.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa adanya karyawan yang menganggap remeh tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan menunda-nunda pekerjaan akan berdampak dalam produktivitas perusahaan.

3. Solusi mengatasi hambatan

1) Pimpinan harus bisa bersikap tegas terhadap para karyawan tanpa membedakan status dan jabatannya

Pimpinan tidak boleh membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, walaupun ada hubungan yang baik diantara mereka. Dan hendaknya pimpinan sering mengadakan pengawasan secara langsung dan mendadak, dengan begitu akan dapat diketahui karyawan yang benar-benar produktif.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Informan III pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

“Untuk mengatasi hambatan dalam pengawasan tadi ya Mbak, pimpinan harus bisa memberikan teladan yang baik Mbak, dengan begitu karyawan akan ikut seperti yang dilakukan oleh atasan sehingga para karyawan akan bekerja lebih baik lagi. Yang lain Mbak, pimpinan tidak perlu segan untuk menegur yang salah atau tidak mematuhi peraturan yang berlaku sehingga diperlukan sikap tegas juga dalam hal ini”.

2) Pimpinan harus menerapkan sanksi kepada karyawan yang selalu menganggap remeh pekerjaan

Cara pertama yang bisa dilakukan selaku pimpinan adalah menerapkan sanksi jika ada karyawan yang selalu menganggap remeh pekerjaan. Hukuman atau sanksi tentunya berguna dalam menghadapi atau mengendalikan karyawan supaya lebih baik lagi dalam bekerja. Disamping itu juga pimpinan memberikan bonus atau hadiah sebagai salah satu bentuk dari apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan progres yang lebih baik. Dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh informan IV pada wawancara tanggal 15 April 2022 sebagai berikut :

“Harusnya si Mbak, pimpinan itu harus memberikan sanksi ataupun hukuman kepada karyawan yang selalu menganggap remeh pekerjaannya, sehingga itu berguna dalam mengendalikan karyawannya agar lebih baik lagi”.

Dari data-data diatas dapat dijelaskan bahwa upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan adalah dengan sikap tegas dari pimpinan dan juga pimpinan harus memberikn hukuman atau sanksi kepada karyawan yang selalu menganggap remeh pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggung jawab berada dalam keadaan yang sudah sesuai dengan rencana atau tidak. Apabila tidak sesuai dengan rencana maka dilakukan tindakan tertentu dalam menanganinya. Dan apabila telah sesuai dengan rencana maka akan dilakukan peningkatan kualitas hasil dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu perlu diterapkan pengawasan yang baik yaitu pengawasan yang dilakukan untuk membimbing bukan menghakimi karyawan. Dalam melaksanakan pengawasan di Hero Supermarket Banjarmasin tersebut ditemui permasalahan yaitu apakah pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan produktivas karyawan. Maka pihak pimpinan selalu berusaha untuk mengatasi hambatan tersebut dengan berbagai cara agar produktivitas karyawan dapat meningkat.

Untuk lebih jelasnya berikut ini temuan studi yang dihubungkan dengan teori terdiri dari: Peranan pengawasan di Hero Supermarket Banjarmasin, dan hambatan-hambatan pengawasan di Hero Supermarket Banjarmasin beserta solusinya. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

1. Peranan pengawasan

Dari hasil wawancara dengan para informan di Hero Supermarket Banjarmasin, secara keseluruhan berpendapat bahwa pengawasan itu memang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut telah dijabarkan dengan jelas beserta alasan-alasan yang sudah jelas pula di bagian sebelumnya. Peranan pengawasan adalah untuk mengetahui kekeliruan sedini mungkin dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga akan dapat diketahui diawal, hal ini untuk memudahkan dalam melakukan perbaikan terhadap kesalahan atau penyimpangan tersebut. Peranan yang lain adalah untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Djati Julistriarsa dan John Suprihanto (2012) bahwa peranan pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan, artinya bahwa pengawasan yang baik adalah suatu pengawasan yang dapat mencegah kemungkinan terjadinya berbagai bentuk penyimpangan, kesalahan ataupun penyelewengan.
- 2) Untuk memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, artinya dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan.

2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan tentunya kita pernah mengalami suatu hambatan yang besar maupun kecil. Begitu juga dalam pelaksanaan pengawasan di Hero Supermarket Banjarmasin ini juga mempunyai hambatan-hambatan yaitu sebagai berikut :

- 1) Masih adanya budaya CarMuk (Cari Muka) dari karyawan

Di Hero Supermarket Banjarmasin ini masih ada beberapa karyawan yang kurang sadar untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, masih saja ada karyawan yang mencari muka dengan memperlihatkan yang baik-baik di depan pimpinan, menunjukkan bahwa dirinya bekerja dengan sungguh-sungguh di depan pimpinan, tetapi setelah pimpinan pergi maka dia akan kembali pada kebiasaan yang sesungguhnya yang tidak sebaik ketika di depan atasan. Sikap karyawan yang seperti inilah yang akan menyebabkan pengawasan terhadap hasil kerja karyawan tidak dapat menunjukkan hasil sebenarnya, hal ini akan merugikan perusahaan karena apa yang diyakini oleh atasan saat melakukan pengawasan berbeda dengan hasil yang dicapai.

- 2) Karyawan yang selalu menganggap remeh tugas yang diberikan oleh pimpinan

Permasalahan selanjutnya yang di hadapi Hero Supermarket Banjarmasin adalah adanya karyawan yang menganggap remeh perintah atau tugas yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, seperti menunda-nunda pekerjaan yang tentunya akan berdampak dalam produktivitas perusahaan.

3. Solusi mengatasi hambatan pengawasan

Dengan berbagai hambatan dalam kegiatan pengawasan di Hero Supermarket Banjarmasin yang sudah dikemukakan di atas, maka harus ada solusi dalam mengatasi hambatan tersebut antara lain :

- 1) Pimpinan harus bisa bersikap tegas terhadap para karyawan tanpa membedakan status dan jabatannya

Pimpinan tidak boleh membedakan anatar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, walaupun ada hubungan yang baik diantara mereka. Dan hendaknya pimppinan sering mengadakan pengawsan secara langsung dan mendadak, dengan begitu akan dapat diketahui karyawan yang benar-benar produktif.

- 2) Pimpinan harus menerapkan sanksi kepada karyawan yang selalu menganggap remeh pekerjaan

Cara kedua yang bisa dilakukan selaku pimpinan adalah menerapkan sanksi jika ada karyawan yang selalu menganggap remeh pekerjaan, seperti memberikan surat peringatan tertulis (SP) terhadap

karyawan. Hukuman atau sanksi tentunya berguna dalam menghadapi atau mengendalikan karyawan supaya lebih baik lagi dalam bekerja. Disamping itu juga pimpinan bisa memberikan bonus atau hadiah sebagai salah satu bentuk apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan progres yang lebih baik. Dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan dideskripsikan serta dianalisis di bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan dan guna menjawab rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan yang berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sudah terlaksana dengan baik pada Hero Supermarket Banjarmasin sesuai dengan perannya yang mana untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan, untuk mengetahui kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga untuk mengetahui capaian kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
2. Adanya hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan fungsi pengawasan pada Hero Supermarket Banjarmasin seperti masih adanya budaya CarMuk (Cari Muka) dari karyawan kepada pimpinan, dimana harusnya pimpinan bisa bersikap tegas terhadap karyawan tanpa membedakan status dan jabatan, maupun karyawan yang selalu menganggap remeh tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang mana seharusnya pimpinan bisa memberikan sanksi atau hukuman seperti surat peringatan tertulis (SP) kepada karyawan yang selalu menganggap remeh tugas atau pekerjaan dari pimpinan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, berikut saran-saran yang diajukan peneliti :

1. Hendaknya para karyawan sadar, mengerti, memahami dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang sudah dijabarkan dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Hero Supermarket Banjarmasin, sehingga karyawan akan berusaha bekerja semaksimal mungkin walaupun tanpa ada pengawasan dari pimpinan.
2. Hendaknya pimpinan Hero Supermarket Banjarmasin lebih tegas dalam mengawasi dan memberikan sanksi kepada karyawan yang selalu meremehkan tugas yang diberikan oleh pimpinan yang berlaku dan benar-benar melanggar peraturan yang berlaku, serta memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi. Misalnya terhadap karyawan yang melanggar peraturan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan tertulis (SP) atau karyawan tersebut dimutasi (dipindahkan) kebagian yang lebih rendah, sedangkan karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi.

REFERENSI

- Buki, B., Mlusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Khotim, Mukhibatul K. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja). Guepedia.
- Mubaraq, D. F. (2020:44). Analisis Teks Media. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Nugraha, Ekal. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Medan.
- Rahayu, Fuji. (2017). Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco.
- Syaiful amri, H. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen. (A. Bairizki, Penyunt.) Seval Literindo Kreasi.
- Saiful, R. (2020). Analisis Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang.
- Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Susanti, Y. (2006, Desember). Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada Koperasi UGT Sidogiri Kelurahan Buguh Pamekasan. 268.

