

ANALISIS PENGAWASAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT SINAR BERLIAN JAYA UTAMA BANJARBARU

ABSTRAK

Hesti Ayugi 1, Syahrani 2, Hairul 3

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310964

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1125097401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Email : hestiayugi27@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana pengawasan yang dilakukan selama ini pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama, (2) Bagaimana pengawasan yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara langsung kepada direktur dan karyawan.

Hasil akhir penelitian menunjukkan, bahwa (1) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan PT. Sinar Berlian Jaya Utama ialah pengawasan yang dilakukan secara berkala oleh pimpinan terhadap karyawan-karyawannya pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama, salah satu contoh penerapan pengawasan yang dilakukan ialah memberikan arahan kepada karyawan, adanya absensi kehadiran oleh para karyawan, (2) Pengawasan yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan ialah adanya hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan melakukan penerapan pola kerja secara produktif dan efisien. Dengan adanya pengawasan dari pihak atasan kepada karyawan maka akan meningkatnya disiplin karyawan. Sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara bersama-sama.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) How the supervision carried out so far at PT. Sinar Berlian Jaya Utama, (2) How supervision should be carried out in improving employee work discipline at PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru.

This research design is a qualitative research and uses a descriptive approach. Data collection techniques using direct interviews with directors and employees.

The final result of the study shows that (1) the supervision carried out by the superiors of PT. Sinar Berlian Jaya Utama is the supervision carried out periodically by the leadership of its employees at PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru, one example of the implementation of supervision carried out is providing direction to employees, the presence of attendance by employees, supervision carried out related to company management, (2) Supervision that should be carried out in improving employee work discipline is the relationship between supervision and work discipline by implementing productive and efficient work patterns. With supervision from superiors to employees it will increase employee discipline. So that the company's goals can be achieved together.

Keywords: Supervision, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu peran yang sangat penting, bahkan harus dipertahankan dari perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Setiap perusahaan pasti menginginkan agar karyawannya mau bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disiplin dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus berusaha mendorong setiap karyawannya agar selalu mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, akan tetapi masih ada juga karyawan yang terkadang kurang mematuhi peraturan tersebut dan masih melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang dari perusahaan. Seperti masuk kerja terlambat, pulang sebelum waktu yang ditentukan tanpa keterangan, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal itu semua akan menghambat tercapainya tujuan dan akan menimbulkan efek negative bagi perusahaan.

Dengan itu karyawan perlu diarahkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menciptakan keberhasilan dari kerja karyawan, maka

pemimpin harus melakukan langkah strategi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari salah satu langkah tersebut maka perlu melakukan pengawasan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan sangat penting untuk menunjang kualitas atau meningkatkan kinerja karyawan, maka dari pengawasan yang ada di PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru 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.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan gejala, fenomena atau peristiwa tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari wawancara langsung kepada Direktur dan karyawan di PT. Sinar Berlian Jaya Utama dapat diketahui analisis pengawasan yang dilakukan oleh pihak PT. Sinar Berlian Jaya Utama, untuk poin

wawancara terbagi sebanyak 11 poin (pertanyaan). Yang dimana pada poin pertanyaan pertama menanyakan hal mengenai wawancara diberi kepada Direktur dengan pertanyaan “bagaimana pengawasan yang dilakukan pihak PT. Sinar Berlian Jaya Utama kepada karyawan” dan “Bagaimana pengawasan yang dilakukan kepada pihak karyawannya?” dan pertanyaan untuk karyawan yaitu “Apakah ada pengawasan yang dilakukan dari pihak Direktur terhadap karyawan?” dan “Bagaimana pengawasan Direktur yang dilakukan kepada karyawan”. Untuk hasil pertanyaan pertama jawaban dari Direktur menjawab pengawasan yang dilakukan ada dan secara berkala. Pengawasan yang dilakukan berupa adanya absensi kehadiran terhadap karyawan, sehingga dengan adanya absensi ini dapat meningkatkan disiplin para karyawan.

Hasil jawaban dari karyawan yaitu pengawasan yang dilakukan Direktur memang ada dan pengawasan tersebut dilakukan secara berkala, salah satu contoh pengawasan yang dilakukan oleh pihak Direktur yaitu memberikan arahan kepada para karyawan, adanya absensi kehadiran oleh para karyawan.

Hasil pertanyaan kedua yaitu “ Bagaimana penerapan disiplin karyawan PT. Sinar Berlian Jaya Utama?”. Direktur menjawab melakukan penerapan pola kerja secara produktif dan efisien guna melakukan disiplin kerja terhadap karyawan selain itu diharuskan untuk mentaati aturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Hasil jawaban karyawan terhadap pertanyaan kedua “Bagaimana penerapan disiplin karyawan PT. Sinar Berlian Jaya Utama?” ini yaitu dengan cara memberi

pengarahan dan teguran, mentaati jam kerja, menerapkan pola kerja yang produktif maupun efisien dan penerapan disiplin karyawan sudah terbilang bagus yang dikatakan oleh pihak karyawan.

Pertanyaan ketiga yang diberikan kepada Direktur dan karyawan “Menurut anda, apakah ada hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan?”, pertanyaan ketiga ini berdasarkan persepsi dari Direktur dan para karyawan-karyawannya.

Hasil jawaban dari Direktur mengenai pertanyaan ketiga ini, Direktur mengatakan semakin dilakukan pengawasan maka disiplin kerja akan meningkat.

Hasil jawaban dari karyawan yaitu ada hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja meningkat dengan adanya pengawasan ini maka akan besar kemungkinan disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara pengawasan yang dilakukan dengan disiplin kerja, dibuat juga pertanyaan mengenai indikator-indikator kedisiplinan terhadap Direktur dan karyawan pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama yang terdiri dari :

1. Tujuan dan Kemampuan

Menurut Direktur dalam pelaksanaan pekerjaan selama ini telah sesuai dengan kompetensi karyawan yang dimiliki, sehingga dapat mempermudah tujuan perusahaan itu sendiri. Dan menurut karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri karena setiap pekerjaan yang diberikan sesuai juga dibidangnya masing-masing, melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan yang dimiliki.

2. Teladan Pimpinan

Menurut Direktur selama ini selalu menerapkan pola disiplin kerja sesuai peraturan. Sedangkan menurut karyawan masih belum, kadang-kadang ada saja yang tidak sesuai dengan kepemimpinannya, namun ada juga sebagian karyawan yang mengatakan pimpinan mereka sudah menerapkan kepemimpinan yang baik terhadap karyawan.

3. Balas jasa

Menurut Direktur, ia melakukan pemberian gaji bulanan dan mengapresiasi pemberian kenaikan karir atau jabatan pada karyawan.

Menurut karyawan perusahaan melakukan balas jasa dengan bonus, memberikan gaji bulanan, dengan mengapresiasi pemberian kenaikan karir ataupun jabatan, gaji, intensif dan tambahan lain bila ada kerjaan diluar jam kerja.

4. Keadilan

Menurut Direktur, Direktur telah berlaku adil terhadap karyawan, selain itu keputusan yang diambil tentu sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dan menurut karyawan kebanyakan mengatakan pimpinan sudah adil kepada para karyawan.

5. Pengawasan Melekat

Direktur pernah melakukan pengawasan terhadap karyawan sebagai contohnya dengan melakukan bimbingan langsung kepada karyawan terkait pola kerja

yang berlaku dan melakukan pengawasan pada kehadiran dari pekerjaannya, pengawasan dilakukan bagian lapangan maupun bagian kantor.

Karyawan mengatakan bahwa Direktur pernah melakukan pengawasan dengan cara memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan misalkan ada *deadline* atau tugas yang diharuskan untuk selesai malam/hari itu juga, melakukan tinjauan langsung pada karyawan, mengontrol kehadiran karyawan dan pengawasan secara tidak langsung dengan cara mengajak ngobrol, sehingga karyawan merasa dihargai oleh pimpinan mereka.

6. Sanksi/Hukuman

Menurut Direktur, untuk pelanggaran yang ringan diterapkan untuk sanksi sementara sesuai yang diberlakukan adalah dengan teguran, selain itu juga dengan peringatan langsung kepada karyawan. Dan menurut karyawan, sanksi/hukuman yang diberikan dengan cara ditegur langsung atau secara tertulis seperti surat peringatan.

7. Ketegasan

Menurut Direktur ketegasan telah sesuai dengan pelanggaran yang dibuat misalkan pelanggaran ringan maka sanksi administrasi tetapi kalau pelanggaran berat maka kemungkinan besar akan menjadi sanksi pidana, jadi untuk karyawan yang melanggar ditindak tegas, selain itu dengan mengeluarkan

surat peringatan kepada karyawan yang melanggar tersebut. Sedangkan menurut karyawan pimpinan (Direktur) mereka tegas, untuk contoh ketegasan dengan cara diberi peringatan dan hukuman pada karyawan jika melanggar aturan, surat peringatan pada karyawan, selain dengan cara tersebut pimpinan juga memanggil karyawan tersebut dan memberikan wejangan atau nasehat pada karyawan yang melanggar.

8. Hubungan Kemanusiaan

Direktur telah mengenal semua disamping itu sebagai seorang pimpinan tentu harus mengenal semua karyawannya, didalam dan diluar lapangan. Karyawan juga mengatakan sudah mengenal semua satu sama lain, karena mereka dianggap seperti keluarga sendiri, hampir semua karyawan mengenal satu sama lain karyawan yang ada pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama.

PENUTUP

1. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan PT. Sinar Berlian Jaya Utama ialah pengawasan yang dilakukan secara berkala oleh pimpinan terhadap karyawan-karyawannya pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama, salah satu contoh penerapan pengawasan yang dilakukan ialah memberikan arahan kepada karyawan, adanya absensi kehadiran oleh para karyawan.
2. Pengawasan yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan ialah adanya hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja,

dengan adanya pengawasan dari pihak atasan kepada karyawan maka akan meningkatnya disiplin karyawan. sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Junaidi. (2015). Analisis Program Siaran Berita Berjaringan Diprograma 1 RRI Samarinda dalam menyampaikan berita dari kawasan perbatasan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 278-292.
- Aan Komariah,. & Djam'an, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabet.
- Kadarisman,M. (2014). *Manajemen Kompetensi*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Daulay,D.Dkk. (2017). *Manajemen*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : Suku Bunga.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika.
- AA. Anwar, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Sinabela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Veithzal, R. Z. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Firda. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Gora, 5 (1).

Hajrina R., Iis, M., & Menik, W. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih Jakarta Epigram, 13 (2).