

**ANALISIS MANAJEMEN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA
INDONESIA BANJARMASIN**

ABSTRAK

Irwando Simanjutak, Hj. Sulastini, Aris Setia Noor
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0474
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 196212211989102001
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1112067902

Email :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pelaksanaan pengawasan di PT. Samudera Indonesia Banjarmasin, (2) Peranan pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Samudera Indonesia Banjarmasin, (3) Hambatan – hambatan yang di hadapi dalam pelaksanaan pengawasan di PT. Samudera Indonesia Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan strategi tunggal terpancang. Sumber data yang digunakan terdiri dari informan, lokasi penelitian serta arsip dan dokumen. Teknik *sampling* yang digunakan teknik wawancara, observasi dan analisis dokumen. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif mengalir.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pelaksanaan di PT. Samudera Indonesia Banjarmasin ini didasar pada empat hal, yaitu : a. Waktu pelaksanaan pengawasan, meliputi pengawasan preventif yaitu pengawasan yang dilakukan pada waktu rekrut karyawan agar mendapatkan tenaga kerja yang produktif, represif yaitu pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan berlangsung untuk mengevaluasi apabila ada kesalahan, b. Subyek atau pengawas, diwenangkan kepada kepala bagian masing-masing departemen, c. obyek yang diawasi, ini meliputi seluruh karyawan yang ada dibagian bongkar muatan beserta kegiatannya, d. cara pengawasan ini dilakukan secara langsung, tidak langsung, berkala dan tidak berkala. (2) Peranan pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan meliputi : a. dapat membantu perusahaan menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan ditengah-tengah perubahan yang terjadi, b. dapat mengimbangi perkembangan organisasi yang semakin kompleks, c. dapat diketahui kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan kesalahan-kesalahan tersebut. (3) Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan di PT. Samudera Indonesia Banjarmasin adalah turunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan disebabkan manajemen PT. Samudera Indonesia baik Banjarmasin ataupun Pusat yang belum sepenuhnya memperhatikan karyawannya.

Kata Kunci : Pengawasan, Kerja, Karyawan Produktivitas,

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine: (1) Implementation of supervision at PT. Samudera Indonesia Banjarmasin, (2) The role of supervision in increasing employee productivity at PT. Samudera Indonesia Banjarmasin, (3) Obstacles - obstacles faced in the implementation of supervision at PT. Indonesian Ocean Banjarmasin.

This study uses a qualitative descriptive method with a single fixed strategy. Sources of data used consist of informants, research locations as well as archives and documents. The sampling technique used was interview, observation and document analysis. The analytical technique used is an interactive flow model data analysis technique.

The results of this study indicate that: (1) Implementation at PT. Samudera Indonesia Banjarmasin is based on four things, namely: a. The implementation time of supervision includes preventive supervision, namely supervision carried out during employee recruitment in order to obtain a productive workforce, repressive supervision, namely supervision carried out after the activity takes place to evaluate if there are errors, b. Subject or supervisor, authorized to the head of each department, c. the object being supervised, this includes all employees in the loading and unloading section and their activities, d. This monitoring method is carried out directly, indirectly, periodically and not periodically. (2) The role of supervision in increasing employee productivity includes: a. can help companies deal with changes that occur inside and outside the company so that the company's survival can be maintained in the midst of changes that occur, b. can keep pace with the increasingly complex organizational development, c. It can be seen the errors that occur in the implementation and completion of the work so that corrective actions can be taken. (3) The obstacles faced in the implementation at PT. Samudera Indonesia Banjarmasin is the decline in productivity and employee morale due to the management of PT. Samudera Indonesia, both Banjarmasin and Central, have not fully paid attention to their employees.

Keywords : Supervisiom, Work, employee, Productivit

PENDAHULUAN

PT Samudera Indonesia adalah suatu perusahaan transportasi jasa, bongkar muat terkemuka memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia industri dengan menyediakan jasa arus keluar masuknya angkutan barang yang menjadi agen banyak anak perusahaan untuk melakukan kegiatan ekspor dan impor. Transportasi kargo terpadu

untuk melayani pelanggan domestik dan internasional.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi harus memiliki peranan dalam pengawasan kerja yang harus di perhatikan oleh perusahaan terutama bila mengingat era sekarang jasa transportasi sekarang semakin banyak di minati dan juga akan menimbulkan banyak persaingan. Hal ini memaksa perusahaan harus dapat

melakukan pekerjaan dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang nanti akan semakin tinggi nantinya akan memicu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan bisnis perusahaan, dalam hal ini perusahaan harus memberikan perhatian pada faktor-faktor pendukung sumber daya manusia atau karyawan perusahaan karena kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dalam upaya mewujudkan kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang di peroleh pada pengawasan kerja yang kurang terkendala dengan baik di PT Samudera Indonesia itu menyebabkan berbagai keterlambatan atau masalah pada pengiriman transportasi barang, jika hal ini terus menerus maka kepuasan para pelanggan akan berkurang dan akan berpengaruh terhadap perusahaan. Sangat pentingnya peranan pengawasan dalam setiap kegiatan transportasi akan berdampak munculnya masalah tersebut, maka perusahaan dapat mengetahui sumber daya manusia yang mana harus di prioritaskan untuk menangani suatu kegiatan dan keinginan para karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar.

Masalah yang terjadi pada PT. Samudera Indonesia Banjarmasin adalah pekerjaan yang dilakukan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian, kepuasan pelanggan atau pekerjaan yang kurang tepat, teguran – teguran dari pihak pengawas dari luar perusahaan yang menrugikanbaik materi maupun non materi, hal ini disebutkan kurang tepatnya manajemen pengawasan pekerjaan tidak berjalan sebagaimana mestinya dan para

karyawan yang tidak bekerja seperti yang diharapkan.

Dampak yang timbul dari masalah adalah perusahaan dapat mengetahui sumber daya manusia yang mana harus di prioritaskan untuk menangani suatu kegiatan dan keinginan para karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lancar dan pengawasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan agar dapat mengontrol kegiatan perusahaan agar sesuai rencana dan akan mengurangi sedikit masalah keterlambatan dan pengiriman barang sehingga perusahaan dapat berkembang lebih optimal dan dari masalah tersebut yang paling pokok adalah sumber daya manusia harus benar-benar mempunyai tanggung jawab agar manajemen perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan pengawasan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan strategi tunggal terpancang. Sumber data yang digunakan terdiri dari informan, lokasi penelitian serta arsip dan dokumen. Teknik *sampling* yang digunakan teknik wawancara, observasi dan analisis dokumen. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif mengalir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi tersebut, memperoleh data sebagai berikut dapat diketahui pada tahun 2020.

1. besar disebabkan karena kurangnya pengawasan atau lebih luas adalah karena adanya manajemen pengawasan yang

belum terencana dan belum terlaksana dengan baik. Hal ini terutama dikarenakan oleh faktor sumber daya manusia yang masih sangat terbatas yang dimiliki perusahaan.

2. Pengawasan akan berhasil dengan baik jika didukung oleh kemampuan para pelaksananya. Untuk itu perusahaan harus menyeleksi dan punya kriteria khusus yang dipakai untuk menentukan seseorang itu dalam penunjukannya sebagai orang yang menjalankan proses pengawasan terutama sekali pelaksanaannya, di samping mempunyai pengetahuan akademik yang cukup, juga pengalaman dibidang sudah menguasai. Baik kualitas maupun kuantitas kemampuan sumber daya manusia harus ditingkatkan secara profesional dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan
3. Seseorang yang harus sebagai pengawas dari tingkat pimpinan dan manajer harus benar – benar mengetahui tugasnya. Tugasnya bukan hanya sekedar mengawasi atau melihat – lihat orang lain atau yang menjadi bawahannya saat bekerja, tapi juga harus harus mengetahui pekerjaan itu dilakukan, bagaimana cara mereka mengkoordinir bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun, bagaimana ia menerima dan melaporkan kekurangan atau masalah yang dihadapi serta bagaimana penyelesaian yang harus segera dilakukannya sendiri.

Seseorang yang harus sebagai pengawas dari tingkat pimpinan dan manajer harus benar – benar mengetahui tugasnya. Tugasnya bukan hanya sekedar mengawasi atau melihat – lihat orang lain

atau yang menjadi bawahannya saat bekerja, tapi juga harus harus mengetahui pekerjaan itu dilakukan, bagaimana cara mereka mengkoordinir bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun, bagaimana ia menerima dan melaporkan kekurangan atau masalah yang dihadapi serta bagaimana penyelesaian yang harus segera dilakukannya sendiri. Selain sikap berwibawa itu, seorang supervisor juga harus bisa bertindak tegas terhadap bawahannya atau karyawan yang telah melkaukan kesalahan. Bertindak tegas disini bukan berarti harus kejam dan kaku, tetapi harus berani mengambil keputusan yang diambil, namun juga harus tetap luwes dalam melakukannya. Artinya harus melihat faktor yang menyebabkan kesalahan dan sejauh mana kesalahan itu.

Pengawasan juga dimaksudkan untuk menegakkan kedisiplinan para karyawan. Biasanya seperti kebanyakan para karyawan yang aktif bekerja bila pengawasannya ada dan sebaliknya, mereka akan mencuri – curi waktu untuk beristirahat disaat jam kerja atau juga melakukan pekerjaan tidak sebaik dan secepat jika ada pnegawas. Itu berarti pengawasan yang terus menerus dan pengawasan yang selalu ada ditempat sebagian dari kecurangan biasanya saat bongkar angkut muatan yang terlalu santai. Meskipun akan lebih baik lagi jika dapat ditegakkan disiplin yang tinggi dan tanggung jawab serta kejujuran para karyawan, walupun pengawas tidak terlihat atau tidak ada mereka akan melakukan pekerjaannya sebaik saat pengawas ada.

Untuk pekerjaan yang disub-kan, sebaiknya lebih selektif dan hati – hati dalam memilih partner, karena pengalaman telah memberikan pelajaran yang berharga. Mempercayakan pekerjaan harus kepada orang yang kita telah terkenal betul sehingga tahu bagaimana kemampuan dan kinerjanya. Meskipun demikian masih tetap harus diikuti pengawasan. Artinya kepercayaan yang tidak penuh.

Kemudian masalah yang dihadapi jika jarak kegiatan terlalu jauh dari tempat perusahaan berda didesa terpencil, dimana para karyawan yang sebgaiian didatangkan atau dibawa dari kota atau perusahaan dan sebagian lagi berasal dari daerah sekitar kegiatan itu harus dapat bekerja sama dengan baik. Pena supervisor agar diantara mereka yang mempunyai latar belakng pendidikan dan pengalaman yang berbeda tidak terjadi perbedaan ataupun persaingan yang tidak sehat. Supervisor tidak boleh bersikap pilih kasih ataupun berat sebelah yang akan dapat menimbulkan kecemburuan dan sikap yang tidak bersahabat. Masalah ini secra menimbulkan kecemburuan dan sikap yang tidak bersahabat. Masalah ini secara tidak langsung sangat mempengaruhi gairah kerja karyawan yang ada dilingkungan tersebut pada akhirnya akan dapat menghambat jalannya kegiatan pelaksanaan transportasi bongkar angkut muatan.

Waktu pengawasan sebaiknya dilakukan settiap saat oleh pelaksana pengawasan bahkan diperlukan untuk selalu ada dilokasi pekerjaan dalam mengontrol setiap kemajuan pekerjaan

yang terjadi. Hal ini untuk menghindari adanya kesalahan yang berlarut – larut, sehingga jika memang diperlukan perbaikan maka kerugian yang diakibatkan tidak terlalu besar karena masalahnya diketahui sedini mungkin, dengan demikian waktu pekerjaan juga tidak terlalu banyak terbuang untuk perbaikan.

Kunci akhir dari keberhasilan pelaksanaan dari manajemen pengawasan ini adalag kerjasama, kejujuran, keterbukaan serta rasa tanggungjawab terhadap tugas masing- masing dan mau belajar dari pengalaman – pengalaman yang telah lalu untuk menjadi guru yang terbaik, agar apa yang telah atau pernah terjadi hal yang sama tidak akan terjadi lagi pada pelaksanaan pekerjaan yang akan datang, seperti laporan pekerjaan yang diterima pimpinan sering tidak sama dengan adanya dilapangan dimana anggaran yang telah ditetapkan tidak sama dengan apa yang terjadi dilapangan, kemudian hasil yang seharusnya sesuai dengan kontrak juga tidak sesuai dengan sudah jadi dan sesuai dengan laporan yang ada.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan, pengawasan yang diterapkan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin adalah sebagai berikut : Waktu pelaksanaan pengawasan, Pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dimulau, dalam hal ini

pengawasan terhadap rekrut karyawan agar mendapatkan tenaga kerja yang produktif., Pengawasan yang dilakukan selama kegiatan berlangsung, agar pelaksanaan kegiatan lebih terarah pada pencapaian tujuan, Pengawasan yang dilakukan sesudah kegiatan berlangsung, untuk mengevaluasi apabila ada tindakan yang salah.

2. Subyek atau pengawas

Pengawasan di PT. Samudera Indonesia Banjarmasin ini dilakukan dan diwenangkan kepada kepala bagian yang ada dimasing-masing departemen, salah satunya adalah departemen produksi yang melakukan kegiatan.

3. Obyek atau yang diawasi

Pelaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini dilakukan terhadap karyawan dan kegiatan yang dilakukan berlangsung dibagian produksi.

4. Cara pengawasan

Pengawasan yang dilakukan berupa pengawasan langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengendalian terhadap pengawasan kerja karyawan, terdapat implikasi manajeral pada perusahaan agar berjalan baik dari segala bentuk kerugian perusahaan sebagai berikut :

1. Untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan.
2. Untuk mengimbangi perkembangan organisasi yang semakin kompleks.

3. Untuk mengetahui dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Zainudin dkk. 2013. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh). Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164.. Volume 2 No.1-144.
- Anderson, D., Sweeney, D., & William, T. 2019. Statistics for Business & Economics. Boston, USA: Cengage Learning.
- Anoraga, 2017. Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta: Rineka cipta. Andrew F. Sikula.
- Beishline, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka.
- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2017. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. Jurnal Akutansi dan Keuangan.
- Diah Eka Puspita, Retna Astuti Kuswardani dan Abdul Rahman, 2011. Analisis Efektifitas Pengawasan dan Pelayanan Terhadap Produktivitas kerja Tenaga Penyuluh Lapangan (Studi Kasus di Balai Penyuluh Pertanian, Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara). Medan : Universitas Medan Area.
- Dessler, Gary, 2019, Manajemen Personalialia : Teknik dan Konsep Modern. Terjemahan, Edisi Ketiga, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Eddy Herjanto, 2018. Manajemen Operasi, Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit Gramedia.

- Ernie. T. S dan Kurniawan, Saefullah, 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta : Media Group.
- Fenus Antonius, 2020, Analisis Hubungan Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Ogan Komering Ulu Timur. Sumatera Selatan : STIE Trisna Negara.
- Follet, Mary Parker. 2012. Manajemen. Jakarta: Indeks.
- Fuji Rahayu, 2017. Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Surakarta : UNS- FKIP
- Griffin, Ricky W. dan Ronald J. Ebert. 2019. Bisnis, edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2011. Analisis Kritis atas laporan Keuangan. Edisi Pertama Cetakan ke sepuluh. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Husnaini, 2018. Manajemen Kinerja. Depok : Rajawali Pers.
- Heizer, Jay and Barry Rander. 2019. Manajemen Operasi, Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan, Alih Bahasa : Hirson Kurnia, Ratna Saraswati dan David Wijaya, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Kadarisman, M., 2014. Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 2012. Manajemen. Jilid 2. Terjemahan:Gunawan Hutaaruk. Jakarta: Penerbit Jakarta.
- Kusnendi. 2017. Handout Statistika Penelitian dan Analisis Data dalam Penelitian Non Eksperimen Model Regresi Persamaan Tunggal. Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Pascasarjana Universitas Kuningan.
- Kusuma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti maria, 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Jurnal ISSN. Vol. 13, No. 2, Hal. 135-150.
- Malayu S.P. Hasibuan., 2012., Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Manullang, M, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia. Mathis Robert L & Jackson John. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2012. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simbolon, Maringan Masry. 2014. Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simmamora, Henry, 2018. Disiplin Kerja. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak P. 2017. Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2017. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke9. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejatmo, 2016. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung :Alfabeta.
- Sulistiawaty, Titien, 2019. Pengawasan Internal Pada Produktifitas Kerja Pegawai. Madura : Universitas Madura.
- Susanti, Yanti dan Fadlan, 2016. Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada Koperasi UGT Sidogiri Kelurahan Bugih Pamekasan. Madura : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan.

- Stevenson, William J. & Sum Chee Choung.,
2019. Manajemen Operasi Perspektif
Asia, Alih Bahasa : Diana Angelica,
David Wijaya dan Hirson Kurnia.
Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue., 2018.,
Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah
G.A Ticoalu, Jakarta : Bumi Aksara.