

ANALISIS SISTEM PENGAWASAN KERJA PADA PT. TRIMITRA SWADAYA MEDAN

Nike Arnita¹, Teuku Fahmi²

Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Dharmawangsa

Email: teukufahmi@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK: Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah penerapan sistem pengawasan mengakibatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan juga tidak maksimal pada PT Trimitra Swadaya Medan, untuk mengetahui kemampuan sistem pengawasan yang ada dalam memperkecil dan mengantisipasi hambatan-hambatan kerja yang terjadi pada PT Trimitra Swadaya Medan dan untuk mengetahui kemampuan sistem pengawasan kinerja yang ada di perusahaan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan yang maksimal pada PT Trimitra Swadaya Medan. Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Adapun teknik analisis data yaitu metode analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengawasan kerja pada PT. Trimitra Swadaya Medan diketahui adanya kecenderungan kurang maksimalnya penerapan sistem pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan juga cenderung tidak maksimal. Selain itu pengawasan kerja karyawan dalam rangka menjaga kedisiplinan kerja agar senantiasa berjalan sesuai dengan peraturan dan prosedur, maka diperlukan suatu pengawasan dari yang juga memiliki pengetahuan umum di bidang manajemen khususnya pengelolaan organisasi. Selanjutnya Kendala pengawasan kerja menyebutkan bahwa salah satu kewajiban pengawas adalah mereview segala kegiatan karyawan serta upaya pengawas dalam pengawasan terhadap kinerja karyawan pada dasarnya sistem pengawasan itu terbagi dua yaitu pengawasan umum dan pengawasan khusus.

Kata Kunci : *Sistem Pengawasan, Kinerja Maksimal, PT TrimitraSwadaya*

ABSTRACT: The purpose of this research is to find out whether the implementation of the supervisory system results in a sense of responsibility towards work that is also not maximized at PT Trimitra Swadaya Medan, to find out the ability of the existing supervisory system to minimize and anticipate work constraints that occur at PT Trimitra Swadaya Medan and to determine the ability of the existing performance monitoring system in the company to support the maximum increase in employee performance at PT Trimitra Swadaya Medan. Research uses data collection techniques of observation, interviews, observation and documentation studies. The data analysis technique is descriptive analysis method. Based on the research results, it is known that work supervision at PT. Trimitra Swadaya Medan is known to have a tendency to not apply the supervisory system optimally from the leadership so that employees' sense of responsibility towards work also tends to be less than optimal. In addition to supervising the work of employees in order to maintain work discipline so that it always goes according to regulations and procedures, it is necessary to have supervision from those who also have general knowledge in the field of management, especially organizational management. Furthermore, the constraints on work supervision state that one of the supervisor's obligations is to review all employee activities as well as the supervisor's efforts in supervising employee performance. Basically, the supervisory system is divided into two, namely general supervision and special supervision.

Keywords: *Monitoring System, Maximum Performance, PT TrimitraSwadaya*

PENDAHULUAN : Sstem pengawasan yang tepat akan mampu menghasilkan operasional perusahaan yang lancar, namun bila sistem yang dijalankan kurang tepat maka akan mempengaruhi kelancaran tiap bagian di perusahaan. Adanya pengawasan diharapkan dapat memperkecil hambatan-hambatan yang terjadi dan

dapat segera diantisipasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan aktifitas perusahaan. Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Pengawasan merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen karena dapat mengetahui apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung pada suatu perusahaan

Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Siagian (2016: 55) “Sistem pengawasan kerja adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan”.

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Menurut Hani Handoko (2011:45) “Unsur-unsur esensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya

Selain itu menurut Sopi (2013:19) penerapan pengawasan mempunyai prinsip sebagai berikut:

1. Pengawasan berorientasi pada tujuan organisasi
2. Pengawasan harus objektif, jujur dan mendahulukan kepentingan umum.
3. Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, berorientasi terhadap kebenaran tujuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Pengawasan harus menjamin sumber daya dan hasil guna pekerjaan.
5. Pengawasan harus berdasarkan atas standar yang objektif, teliti dan tepat.
6. Pengawasan harus bersifat terus-menerus
7. Hasil pengawasan, harus dapat memberikan umpan balik terhadap perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan, perencanaan serta kebijaksanaan waktu yang akan datang

Setiap perusahaan membutuhkan sistem pengawasan yang baik pada karyawannya demi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Meski telah dibuat dan disusun dengan berbagai pertimbangan dan telah memperhatikan kepentingan perusahaan serta karyawan, peraturan kerja yang telah disepakati bersama seringkali dilanggar oleh beberapa karyawan.

Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga karyawan merasa puas dan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Berdasarkan penelitian awal pada PT. Trimitra Swadaya Medan diketahui adanya kecenderungan kurang maksimalnya penerapan sistem pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan juga cenderung tidak maksimal. Selain itu sistem pengawasan yang ada belum sepenuhnya mampu memperkecil dan mengantisipasi hambatan-hambatan kerja yang terjadi. Hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan . Analisis sistem pengawasan sangat penting peranannya untuk menjamin semua peraturan dan prosedur kerja dapat terlaksana dengan baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun tempat penelitian ini dilakukan yaitu pada PT. Trimitra Swadaya Medan merupakan perusahaan swasta dalam bidang distributor alat-alat tulis kantor yang beralamat di Jl. Besar Medan - Tj. Morawa Km 9,8.

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Menurut Husein Umar (2013: 18), “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain bila dianggap perlu”.

Adapun objek penelitian yang penulis akan teliti adalah analisis sistem pengawasan kerja pada PT Trimitra Swadaya Medan.

Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara

Menurut Sugiyono (2014: 194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti”. Dengan demikian wawancara merupakan pengumpulan data yang banyak digunakan pada penelitian kualitatif, juga merupakan metode pengumpulan data dengan tanya jawab langsung kepada subjek penelitian, mengenai informasi yang diperlukan.

- Pengamatan (*observation*)

Menurut Sugiyono (2014: 203), “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis”. Dengan demikian pengamatan dapat diartikan sebagai metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat langsung mengenai yang akan ditulis dalam penelitian ini. Penelitian ini meninjau secara langsung analisis penerapan sistem pengawasan kinerja.

- Studi dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014: 214), “Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai data tertulis baik bersumber langsung dari objek penelitian maupun dari sumber tertulis lainnya”. Dengan demikian studi dokumentasi dapat diartikan sebagai salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan cara mengumpulkan gambaran-gambaran dari sudut pandang penulis baik tertulis maupun menggunakan media dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Berikut ini adalah langkah-langkah teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan

mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi, Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Jadi *dalam* penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

2. Triangulasi

Triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.

Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi,
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu,
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan Sistem Pengawasan Kerja Pada PT Trimitra Swadaya Medan

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Adi Mulyono selaku Manager Area di PT Trimitra Swadaya Medan yang menyatakan bahwa “Disadari bahwa ruang lingkup tugas manajer sebagai pengawasan atas kegiatan karyawan PT. Trimitra Swadaya Medan sangat luas, yang mencakup pelayanan kepada konsumen, menjaga kepercayaan dalam menyalurkan produk yang berkualitas dan sebagainya. Maka dari itu dalam melaksanakan pengawasan perlu adanya skala prioritas. Dalam prinsip ini kegiatan pengawasan ditekankan pada hal-hal yang bersifat penyimpangan dari peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Untuk itu pihak pengawas yang disini adalah kepala keuangan dan operasional harus orang-orang yang mengerti betul tentang standar dan prosedur kerja dan dalam bekerja harus penuh hati-hati”.

Pengawas memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawannya, sekalipun pengawas nantinya tidak melakukannya secara sendiri, melainkan bekerjasama dengan karyawan. Dua pihak ini berdiskusi dan saling memberi masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan antisipasi-antisipasi, supaya kinerja dan kedisiplinan karyawan di perusahaan tetap terjaga dan memenuhi ketentuan peraturan kerja.

Penerapan Sistem Pengawasan Dalam Mengantisipasi Hambatan-Hambatan Pada PT Trimitra Swadaya Medan

Salah satu kewajiban pengawas adalah mereview segala kegiatan karyawan. Sedangkan sistem pengawasan perusahaan sebagaimana yang dikatakan Bapak Gunung Sitepu selaku Supervisor Marketing mengatakan: “Kita punya minimal 2 minggu sekali pengawas itu rapat ada atau tidak ada kasus. Kemarin itu mereka menghasilkan 40 lebih opini jadi itu pun tidak sekedar opini tapi kita juga hanya konsultasi, sering konsultasinya dari pada opininya itu terjadi. Ibu Vivi Romadona yang paling aktif di perusahaan. Paling tidak tiap minggu atau 2 minggu sekali dia mengumpulkan semua karyawan melakukan rapat disini, kadang kita konsultasi diluar rapat pengawas tapi aktifitas dari pengawasan yaitu melalui *cross ceck* dari perpanjangan tangan dari pengawas kita”.

Jadi pengawas tidak keliling kantor, tapi ada beberapa kesempatan dia minta informasi saja, jadi sifatnya aktif juga walaupun kadang tidak secara langsung tapi melalui tangan-tangan dari perpanjangan tangan pengawas. Pengawas kita sendiri punya unit kepatuhan, disana ia melakukan aktifitas, ya bukti kepatuhan secara umum, jadi dia melihat bagaimana proses itu berjalan, banyak kaki tangannya pengawas sebenarnya disini ada proses internal audit.

Penerapan Sistem Pengawasan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Upaya pengawas dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Trimitra Swadaya Medan pada dasarnya dilakukan dengan sistem pengawasan yang terbagi dua yaitu pengawasan umum dan pengawasan khusus. Pengawasan umum ini dilakukan oleh pimpinan. Sedangkan pengawasan khusus itu dilakukan oleh pengawas. Pengawasan atau monitoring di perusahaan tidak terkecuali PT. Trimitra Swadaya, hal ini sebagai upaya peringatan dini yang mampu mengantisipasi tanda-tanda penyimpangan dari syarat-syarat yang telah ditetapkan. Pengawasan terhadap karyawan ini dilakukan oleh pengawas. Sudah dijelaskan dengan cukup terang di atas bahwa PT. Trimitra Swadaya harus mematuhi standar yang sudah diberlakukan.

Wawancara dengan ibu Vivi Romadona, dimana mengatakan “Manajer Area sebagai pemimpin adalah orang yang menjadi panutan bagi karyawan. Perkataan, perbuatan yang dilihat atau didengar karyawan akan masuk ke dalam jiwanya. Untuk itu pimpinan akan berusaha memberikan contoh yang terbaik dalam berperilaku yang bisa diberikan seperti dalam kedisiplinan dan kewibawaan. Kelemahan kecil yang ditemukan pada saat karyawan bekerja telah diterima karyawan untuk diperbaiki, seperti karyawan tidak terlambat berkerja, disiplin saat berkerja dan mengevaluasi kinerja”.

Lebih lanjut ibu Vivi Romadona yang mengatakan bahwa pembinaan program merupakan perbaikan dari program kerja sebelumnya. Pimpinan harus melakukan pengawasan bagi setiap pihak terkait disiplin karyawan. Pimpinan telah berusaha untuk menjadi panutan bagi karyawan. Pimpinan akan berusaha memberikan contoh yang terbaik yang bisa diberikan dalam mengelola disiplin pegawai, seperti dengan membuat daftar pengawasan disiplin karyawan. Kegiatan ini merupakan wujud pelaksanaan pengawasan disiplin kerja. Pimpinan juga mengorganisasikan kerangka kerja disiplin dalam kerja untuk mengawasi karyawan dalam perangkat aturan bekerja, sehingga karyawan bisa memaksimalkan kompetensinya dalam berkerja. Perangkat aturan tersebut dalam bentuk tata tertib pegawai. Tata tertib pegawai terdiri atas tugas dan kewajiban karyawan, aturan berpakaian dan larangan-larangan yang harus dipatuhi oleh

karyawan hal ini dibuat dengan tujuan agar karyawan bisa mengembangkan kompetensinya terhadap kinerjanya tanpa ada hambatan atau rintangan.

Wawancara dengan ibu Vivi Romadona mengatakan Pimpinan telah menunjukkan perannya melakukan pengawasan disiplin karyawan, salah satu yang dilakukan adalah melakukan arahan dengan memberikan motivasi kepada karyawannya, meskipun hanya sebetuk pujian dan teguran. Pimpinan juga menangani kasus-kasus karyawan akibat pelanggaran tata tertib.

Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja

Kedisiplinan bukan saja untuk mengarahkan karyawan pada jalan yang benar, akan tetapi juga penting untuk menjaga karyawan agar tetap berada pada disiplin dalam menjalankan sesuatu yang benar. Melalui kedisiplinan di sini adalah mencurahkan segala perilaku karyawan untuk perkembangan karyawan dalam upaya pembinaan disiplin. Karyawan menjadi sosok yang patut diteladani dihadapan karyawan.

Wawancara dengan Gunung Sitepu selaku Supervisor Marketing yang mengatakan bahwa disiplin karyawan sangat penting sekali keberadaannya dalam mengefektifkan kegiatan kinerja karyawan yang saya lakukan di perusahaan. Ada kondisi yang sangat membutuhkan disiplin seperti di saat awal bekerja dan diakhir bekerja.

Disiplin karyawan apabila dikembangkan dan diterapkan dengan baik, konsisten dan konsekuen akan berdampak positif bagi kehidupan dan kualitas karyawan . Disiplin dapat mendorong mereka berkerja dengan kongkrit dan praktik hidup di perusahaan tentang hal-hal positif, melakukan hal-hal yang lurus dan benar, menjauhi hal-hal yang negatif. Dengan memberlakukan disiplin, karyawan dapat berkerja dengan lingkungan yang baik, sehingga muncul keseimbangan diri dalam hubungan dengan orang lain.

PENUTUP

Berdasarkan temuan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan:

Pengawasan kerja pada PT. Trimitra Swadaya Medan diketahui adanya kecenderungan kurang maksimalnya penerapan sistem pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan juga cenderung tidak maksimal.

Pengawasan kerja karyawan dalam rangka menjaga kedisiplinan kerja sudah mampu memperkecil dan mengantisipasi hambatan-hambatan yang terjadi pada PT. Trimitra Swadaya Medan.

Upaya pengawas dalam sistem pengawasan terhadap kinerja karyawan terbagi dua yaitu pengawasan umum dan pengawasan dimana dalam penerapannya sudah mendukung peningkatan kinerja karyawan yang maksimal pada PT Trimitra Swadaya Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta (2016). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Handayani, Soewarno (2013). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hani Handoko (2011:45). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rafika Aditama.
- Hanif Nurcholis (2017). *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Jakarta: Grasindo.
- Husein Umar, 2013. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Irham Fahmi, 2014. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan : Kualitatif dan Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kadarisman (2016). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kartono (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Makmur (2011) *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Manullang, M. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Keduapuluh satu. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Siagian, Nalom (2021) *Statistika Dasar Dan Konseptualisasi Aplikasi , CV.Kultura Digital Media, Surakarta*
- _____, Nalom. 2022, *Pengembangan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, CV. Literasi Nusantara Abadi
- Sarwoto (2015), *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2010. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior), Perspektif Organisasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Jurnal:

- Daulay, Raihanah (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Voume 1 Nomor 1.
- Dedi Hermansyah (2018). *Peranan Sistem Pengawasan Bagi Manajemen Pada PT. Putra Ari Bur Medan*. Medan : Fakultas Ekonoimi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa.
- Robby Sugara (2017). *Peranan Sistem Pengawasandan Sistem Informasi Dalam Pengambilan Keputusan Manajemen Pada PT. Tirta Raya Abadi Medan*. Medan : Fakultas Ekonoimi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa.