

PENERAPAN FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TAMBANG LEVERANSIR “TA” DI KABUPATEN PANGKEP

Ismail Hamid¹⁾ Andi Jam'an²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: ismailhamid0202@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: andi.jam'an@unismuh.ac.id

Abstract

The company patching leveransir "TA" in Pangkep Regency, is experiencing a decrease in the productivity of some of its employees, this encourages researchers to find the right solution that is by the application of supervisory functions. The purpose of this research is. 1. Implementation of supervisory function in improving employee productivity 2. To find out the factors that cause the decrease in employee productivity in this company. This research was conducted by: 1. Direct inspection, 2. Observation In Place, 3. Report on the spot, Regarding employees' daily activities such as: 1. Discipline, 2. Culture / Work behavior, 3. Motivation / Work ethic of employees. The results showed that with direct inspection, observation on site, and reports in place periodically and continuously, it can gradually be overcome by a decrease in employee productivity. This can be seen, employees who previously productivity is not good to be good. And employees who were not good before have become good too, even the good become very good, and who have been very good still survive very good productivity. Based on the actions carried out, it can be concluded that the application of supervisory functions in improving employee productivity is in the form of: 1. Direct inspection, 2. Observation on site, 3. Report in place. Can improve: 1. Discipline, 2. Culture / work behavior, 3. Motivasi / work ethic karyawan low productivity.

Keywords: Good Supervision Management, Increased Employee Productivity

Abstrak

Perusahaan tamban leveransir “TA” di Kabupaten Pangkep, sedang mengalami penurunan produktivitas sebagian karyawannya, hal ini mendorong peneliti mencari solusi yang tepat yaitu dengan penerapan fungsi pengawasan. Tujuan penelitian ini adalah. 1. Penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan produktivitas Karyawan 2. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab menurunnya produktivitas karyawan pada perusahaan ini. Penelitian ini dilakukan dengan cara : 1. Inspeksi langsung, 2. Observasi Ditempat, 3. Laporan di tempat, Mengenai aktifitas keseharian karyawan seperti : 1. Kedisiplinan, 2. Budaya / Perilaku kerja, 3. Motivasi/Etos kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya inspeksi langsung, Observasi ditempat, dan laporan ditempat secara berkala dan berkesinambungan, maka secara berangsur-angsur dapat diatasi penurunan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat , karyawan yang sebelumnya produktivitasnya tidak baik menjadi baik. Dan karyawan yang sebelumnya kurang baik sudah menjadi baik pula, bahkan yang sudah baik menjadi sangat baik, serta yang sudah sangat baik tetap bertahan sangat baik produktifitasnya. Berdasarkan tindakan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan produktifitas karyawan yaitu berupa: 1. Inspeksi langsung, 2. Observasi ditempat, 3. Laporan ditempat. Dapat memperbaiki: 1. Kedisiplinan, 2. Budaya / perilaku kerja, 3. Motivasi / etos kerja keryawan yang rendah produktifitasnya.

Kata Kunci: Manajemen Pengawasan Yang Baik, Produktifitas Karyawan Meningkat

1. PENDAHULUAN

Pengawasan adalah suatu hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan, sebab dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar, dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik, maka pekerjaan tersebut akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik, akan

mendorong karyawan lebih giat untuk bekerja serta menghasilkan suatu kerja yang baik pula, terlebih apabila pekerjaannya disertai dengan semangat etos kerja yang baik.

Jika ingin mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan optimal, maka diperlukan suatu pengawasan yang baik. Dimana pengawasan adalah kegiatan manajer / pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis : 1985:154). Dalam setiap organisasi memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan semaksimal mungkin agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang dikehendaki atau ditetapkan pada perusahaan tambang Leveransir “TA” di Kabupaten Pangkep.

Berbicara Produktifitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan Produktifitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas, mampu menjadi karyawan yang produktif.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan maka perlu adanya peningkatan Produktifitas kerja karyawan. Produktifitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangann bahwa, metode kerja hari ini harus lebih daripada metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Sinungan, 2000 : 1)

Penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan Produktifitas karyawan, menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah dengan diadakannya penerapan fungsi pengawasan, dapat meningkatkan Produktifitas karyawan pada perusahaan ini. Diperlukannya pengawasan pada perusahaan ini, agar disiplin, etos kerja karyawan dapat ditingkatkan, untuk memacu Produktifitas karyawan yang tinggi. Karena apabila ada pengawasan yang efektif dari pimpinan maka semangat kerja akan timbul, dan para karyawan akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi serta termotivasi untuk memaksimalkan segala kemampuannya dan bertanggung jawab, sehingga Produktifitas kerja akan meningkat.

Perusahaan tambang leveransir “TA” adalah perusahaan swasta pertama di Kab. Pangkep yang memiliki alat-alat berat yaitu berupa Louder, Exapator, Dhoser, Walas dan juga armada truk. Perusahaan ini juga sudah puluhan tahun menjadi mitra dari pabrik PT. Semen Tonasa hingga saat ini. Dan perusahaan ini pula pernah bermitra dengan pabrik PT. Semen Bosowa. Kedua pabrik semen ini menjadi pelanggan daripada perusahaan tambang leveransir “TA” sejak dulu. Adapun bentuk kerjasama bisnis antara kedua pabrik semen ini dengan perusahaan tambang leveransir “TA” adalah pemasok pasir silika dan tanah liat yang merupakan campuran bahan dasar semen, yang mutlak harus ada untuk memproduksi sehingga kedua pabrik semen ini sangat membutuhkan bahan dasar campuran semen tersebut untuk menghasilkan semen yang berkualitas, sesuai standar internasional.

Penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan Produktifitas karyawan di perusahaan ini, sangat diperlukan dalam rangka menjaga kesinambungan mitra kerjasama, dan mempertahankan sebagai pemasok utama pasir silika dan tanah liat di pabrik semen tersebut.

Pada penelitian ini peneliti akan lebih fokus pada fungsi pengawasan. Menurut Effendi (2015:223) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan, karena dapat dikatakan rencana itulah sebagai standar, atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang berjalan.

2. METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi sosial yang diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Sugiyono (2017 :209)

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Tambang Leveransi “TA” di Kab. Pangkep, bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor penyebab turunnya Produktifitas karyawan diperusahaan ini, sehingga dengan selesainya penelitian ini, tentunya sangat diharapkan oleh manajemen

perusahaan, untuk bisa mendapatkan informasi dan solusi mengenai faktor-faktor penyebab menurunnya Produktifitas karyawan di perusahaan ini.

Jenis Penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif Sugiyono (2017) mengemukakan penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat Post positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif alamiah yaitu peneliti akan berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan secara tepat dan jelas mengenai sifat dan keadaan, situasi, dan kondisi, gejala dan perkembangannya serta hubungan antara objek penelitian dengan gejala masyarakat lainnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan Direktur Operasional perusahaan tambang leveransir “TA” (Muh Asyaf) terakain dengan masalah inspeksi langsung sebagai berikut :

“Betul, Inspeksi langsung dilakukan tujuannya agar produktifitas karyawan bisa lebih baik lagi kedepannya, inspeksi langsung mutlak dilakukan agar karyawan yang masih malas-malas beraktifitas bisa lebih rajin lagi, karena jika mereka kurang produktif, maka bukan Cuma perusahaan yang rugi, tapi juga merugikan dirinya sendiri karena jumlah ret yang diperoleh lebih sedikit itu artinya pendapatannya juga sedikit (Hasil Wawancara MA 19 Juli 2018)”

Dari Hasil wawancara tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa efek dari adanya inspeksi langsung ada perubahan, yang tadinya karyawan yang agak malas menjadi rajin / cepat berkatifias ke lokasi tambang, sehingga secara otomatis jumlah retnya akan lebih banyak dan juga pendapatannya ikut bertambah setiap hari, ini artinya dengan adanya inspeksi langsung yang dilakukan oleh manajemn perusahaan produktifitas karyawan jadi meningkat.

Hasil Wawancara dengan Ade Rezky (Staf Pencatatan Ret), Mengenai Inspeksi langsung perusahaan terhadap karyawan yang terdeteksi rendah produktifitasnya, adalah sebagai berikut : “Inspeksi langsung dilakukan oleh manajemen Perusahaan tambang leveransir “TA”, khususnya karyawan/sopir yang produktifitasnya di anggap rendah berdasarkan data dari pencatatan ret perusahaan ini. (Hasil Wawancara AR, 20 Juli 2018)”

Sesuai dengan hasil wawancara tersebut diatas dengan staf pencatatan ret (Ade Rezky) maka dapat dikemukakan bahwa efek dari adanya Inspeksi langsung dari manajemen perusahaan, khususnya kepada karyawan/sopir yang produktifitasnya rendah sesuai data dari staf pencatatan ret, ternyata berdampak positif terhadap meningkatnya produktifitas karyawan/sopir pada perusahaan tambang leveransir “TA” di Kab. Pangkep.

Hasil Wawancara dengan Siti Wardani (Staf Administrasi/Keuangan), Mengenai Inspeksi langsung perusahaan terhadap karyawan yang terdeteksi rendah produktifitasnya, adalah sebagai berikut:

“Iya, Dengan adanya Inspeksi langsung dari perusahaan, maka sesuai cacatan dari staf administrasi/keuangan produktifitas karyawan / sopir lebih baik dan mengalami peningkatan, hal ini tentu menggembirakan karena dengan adanya peningkatan produktifitas karyawan berarti pendapatan para sopir itu juga akan bertambah banyak, dan laba buat perusahaan juga semakin meningkat.(Hasil Wawancara SW, 21 Juli 2018).

Sesuai hasil wawancara dengan staf administrasi keuangan (Siti Wardani), maka dapat dikemukakan bahwa efek dari inspeksi langsung, punya dampak positif terhadap peningkatan produktifitas karyawan, hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya uang yang diterima oleh sopir setiap bulannya sesuai catatan dari staf administrasi dan keuangan pada perusahaan Tambang Leveransir “TA” di Kab. Pangkep.

Hasil Wawancara dengan M. Ruslan (Staf Umum / Logistik Bahan Bakar), Mengenai Inspeksi langsung perusahaan terhadap karyawan yang terdeteksi rendah produktifitasnya, adalah sebagai berikut :

“Selama adanya Inspeksi langsung yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, peningkatan produktifitas karyawan semakin meningkat, hal ini ditandai dengan peningkatan penggunaan bahan bakar setiap hari sesuai catatan dari logostik bahan bakar. (Hasil Wawancara MR, 23 Juli 2018)

Sesuai hasil wawancara dengan staf umum/logistik bahan bakar (M. Ruslan), maka dapat dikemukakan bahwa efek dari adanya inspeksi langsung, berdampak positif terhadap peningkatan produktifitas karyawan/sopir pada perusahaan tambang Leveransir “TA” di Kab. Pangkep.

Hasil Wawancara Staf Pengolahan Data (Ananda Aulia). Mengenai Inspeksi langsung perusahaan terhadap karyawan yang terdeteksi rendah produktifitasnya, adalah sebagai berikut :

“Dengan adanya inspeksi langsung, peningkatan produktifias karyawan semakin meningkat, hal ini bisa dilihat dari data pengolahan data, jumlah ret sopir semakin meningkat dari hari kehari (Hasil Wawancara AA, 24 Juli 2018)”

Sesuai hasil wawancara dengan staf pengolahan data (Ananda Aulia) maka dapat dikemukakan bahwa efek dari inspeksi langsung memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktifitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari data produktifitas karyawan di bagian pengolahan data.

Hasil Wawancara dengan Staf Operator Lapangan (M. Yusuf) Mengenai Inspeksi langsung perusahaan terhadap karyawan yang terdeteksi rendah produktifitasnya, adalah sebagai berikut :

“Inspeksi langsung yang dilakukan perusahaan, berdampak baik terhadap peningkatan produktifitas karyawan, hal ini bisa dilihat dari aktifitas karyawan/sopir lebih cepat berada dilokasi tambang, ini artinya jumlah retnya setiap hari lebih banyak dan otomatis pendapatannya juga semakin banyak (Hasil Wawancara MY, 25 Juli 2018)

Sesuai hasil wawancara dengan Staf Operator Lapangan (M. Yusuf) maka dapat dikemukakan bahwa efek dari inspeksi langsung memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktifitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari aktifitas karyawan/sopir lebih cepat berada dilokasi tambang, ini artinya jumlah retnya setiap hari lebih banyak dan otomatis pendapatannya juga semakin banyak.

Dari keenam hasil wawancara tersebut, semuanya membenarkan bahwa dengan adanya inspeksi langsung oleh manajemen perusahaan secara periodik dan berkesinambungan, terbukti produktifitas karyawan berangsur-angsur meningkat. Demikian pula dengan adanya observasi ditempat dan laporan ditempat berdampak positif terhadap perbaikan produktifitas karyawan, khususnya kedisiplinan, budaya / perilaku kerja, motivasi / etos kerja semuanya semakin baik.

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan dalam bak pendahuluan serta paparan hasil penelitian, berikut ini dijabarkan pembahasan hasil penelitian mengenai faktor-faktor penyebab produktifitas rendah yaitu:

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam organisasi perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan seperti : terlambat beraktifitas lebih awak ke lokasi tambang sehingga ketinggalan ret dengan temannya yang lain yang menyebabkan rendahnya produktifitas.

Hasil Wawancara dengan Direktur Operasional (M. Asyaf) Mengenai karyawan perusahaan yang terdeteksi Tidak disiplin, adalah sebagai berikut :

“betul. Kedisiplinan beberapa karyawan/sopir masih banyak yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan(hasil wawancara MA, 19 Juli 2018)”.

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa efek dari kurang disiplin sebagian karyawan berdampak negative terhadap rendahnya produktifitas sebagian karyawan/sopir pada perusahaan tambang leveransir “TA” di kab Pangkep.

Kemudian Hasil Wawancara dengan Ade Rezky (Staf Pencatatan Ret) mengenai ketidak disiplin Karyawan, adalah sebagai berikut :

“Kedisiplinan beberapa karyawan/sopir masih banyak yang kurang disiplin sehingga produktifitas nya rendah dan tidak sesuai dengan target yang telah digariskan oleh perusahaan (Hasil wawancara AR, 20 Juli 2018).

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa efek dari kurang disiplin sebagian karyawan berdampak negative terhadap rendahnya produktifitas sebagian karyawan/sopir pada perusahaan tambang leveransir “TA” di kab Pangkep. Kemudian hasil Wawancara Siti Wardani. (Staf Administrasi/Keuangan) mengenai ketidak disiplin Karyawan, adalah sebagai berikut :

“Kekurang disiplin beberapa karyawan/sopir membuat produktifitas sebagian karyawan/sopir masih ada beberapa yang masih rendah”

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa efek dari kurang disiplin sebagian karyawan berdampak negative terhadap rendahnya produktifitas sebagian karyawan/sopir pada perusahaan tambang leveransir “TA” di kab Pangkep.

Selanjutnya hasil Wawancara dengan M. Ruslan (Staf Umum / Logistik Bahan Bakar mengenai ketidak disiplin Karyawan, adalah sebagai berikut :

“Adanya sebagian karyawan /sopir yang tingkat kedisiplinannya masih rendah, membuat perusahaan kekurangan pendapatannya setiap hari, karena target yang telah ditentukan tidak tercapai (Hasil Wawancara MR, 23 Juli 2018”

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa efek dari kurang disiplin sebagian karyawan berdampak negative terhadap rendahnya produktifitas sebagian karyawan/sopir pada perusahaan tambang leveransir “TA” di kab Pangkep.

Kemudian hasil Wawancara Hamlia, SE (Staf Pengolahan Data) mengenai ketidak disiplin Karyawan, adalah sebagai berikut :

“Tingkat disiplin sebagian karyawan / sopir masih banyak yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajemen perusahaan sehingga target yang telah digariskan oleh manajemen perusahaan kurang tercapai(Hasil Wawancara SA, 24 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa efek dari kurang disiplin sebagian karyawan berdampak negative terhadap rendahnya produktifitas sebagian karyawan/sopir pada perusahaan tambang leveransir “TA” di kab Pangkep.

Selanjutnya Hasil Wawancara dengan M. Yusuf (Staf Operator Lapangan) mengenai ketidak disiplin Karyawan, adalah sebagai berikut :

“Kedisiplinan merupakan hal yang sangat kurang dipatuhi oleh sebagian karyawan / sopir yang bekerja di perusahaan ini, sehingga produktifitas karyawan/sopir kurang tercapainya target yang telah digariskan oleh perusahaan (Hasil Wawancara MY, 25 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa efek dari kurang disiplin sebagian karyawan berdampak negative terhadap rendahnya produktifitas sebagian karyawan/sopir pada perusahaan tambang leveransir “TA” di kab Pangkep.

Dari ke enam hasil wawancara tersebut, semuanya menyatakan bahwa betul ada beberapa karyawan tidak disiplin. maka hal ini membuktikan bahwa, betul ada beberapa karyawan yang tidak disiplin, tentu dengan harapan bahwa penerapan fungsi pengawasan melalui manajemen perusahaan tersebut, karyawan/sopir yang produktifitasnya rendah (tidak baik/kurang baik) menjadi perhatian khusus oleh manajemen perusahaan, tujuannya agar karyawan/sopir yang produktifitasnya rendah (tidak baik/kurang baik) kedepannya diharapkan bisa meningkatkan produktifitasnya.

b. Budaya / Perilaku Kerja

Faktor utama penyebab produktifitas karyawan rendah pada perusahaan tambang leveransir “TA” di Kab. Pangkep adalah faktor budaya/prilaku sebagian karyawan yang produktifitasnya rendah yaitu kebiasaan bermain domino dan minum tuak dimalam hari hingga larut malam, sehingga mempengaruhi kondisi fisik mereka akibat kurangnya istirahat yang cukup dimalam hari. Dampak dari kebiasaan, budaya/prilaku demikian membuat mereka selalu terlambat bangun untuk beraktifitas ke lokasi tambang yang secara otomatis produktifitas nya rendah. Hal ini bisa terjadi karena longgarnya pengawasan dan sanksi tegas dari perusahaan.

Hasil Wawancara dengan Direktur Operational (M. Asyaf) Mengenai karyawan perusahaan yang terdeteksi Budaya/Perilaku kerja yang kurang baik, adalah sebagai berikut :

“Betul. ada beberapa karyawan yang budaya / perilaku kerjanya kurang baik seperti bermain domino dan minum tuak dimalam hari hingga tidur larut malam sehingga terlambat bangun pagi untuk pergi beraktifitas di lokasi tambang (Hasil Wawancara MA, 19 Juli 2018).

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari budaya/perilaku kerja yang kurang baik seperti main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Kemudian Hasil Wawancara dengan Ade Rezky (Staf Pencatatan Ret) mengenai Budaya/Perilaku kerja, adalah sebagai berikut :

“Adanya budaya / perilaku kerja yang kurang baik seperti bermain domino dan minum tuak dimalam hari hingga tidur larut malam sehingga terlambat bangun pagi untuk pergi beraktifitas di lokasi tambang, hal ini sering dijumpai temannya sudah ret ke-3, sopir tersebut baru datang. Kebiasaan seperti inilah yang membuat produktifitas sopir ini rendah, mungkin memang sudah merupakan budaya mereka, merasa tidak jika tetangganya mengajak main domino dan minum tuak, terus mereka menolak. Itulah kebiasaan yang buruk dan hanya buang-buang waktu saja yang tidak ada manfaatnya terutama bagi kesehatan(Hasil Wawancara (HJ, 20 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari budaya/perilaku kerja yang kurang baik seperti main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Selanjutnya hasil wawancara dengan Siti Wardani. (Staf Administrasi/ Keuangan) mengenai Budaya/Perilaku kerja yang kurang baik, adalah sebagai berikut

“Budaya / perilaku kerja kurang baik sebaian sopir betul adanya seperti bermain domino dan minum tuak dimalam hari hingga tidur larut malam sehingga terlambat bangun pagi untuk pergi beraktifitas di lokasi tambang hal ini bisa dilihat dari rendahnya produktifitas karyawan yang bersangkutan (Hasil Wawancara SW, 21 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari budaya/perilaku kerja yang kurang baik seperti main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Kemudian Hasil Wawancara dengan M. Ruslan (Staf Umum / Logistik Bahan Bakar) mengenai Budaya/Perilaku kerja yang kurang baik. Adalah sebagai berikut :

“Akibat dari budaya / perilaku kerja sopir yang kurang baik seperti bermain domino dan minum tuak dimalam hari hingga tidur larut malam, membuat produktifitas sebagian karyawan menjadi rendah (Wawancara MR, 23 Juli 2018).

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari budaya/perilaku kerja yang kurang baik seperti main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Selanjutnya Hasil Wawancara Hamlia, SE (Staf Pengolahan Data) mengenai Budaya/Perilaku kerja yang kurang baik, sebagai berikut :

“Budaya / perilaku kerja yang kurang baik seperti bermain domino dan minum tuak dimalam hari hingga tidur larut malam sehingga terlambat bangun pagi untuk pergi beraktifitas di lokasi tambang, hal ini bisa dilihat dari data produktifitas sopir yang bersangkutan rendah (Hasil Wawancara SA, 24 Juli 2018).

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari budaya/perilaku kerja yang kurang baik seperti main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Hasil Wawancara dengan M. Yusuf (Staf Operator Lapangan) Mengenai karyawan perusahaan mengenai budaya/perilaku kerja yang kurang baik, adalah sebagai berikut :

“Masih adanya perilaku /budaya sebagian sopir yang kurang baik seperti bermain domino dan minum tuak dimalam hari hingga tidur larut malam sehingga terlambat bangun pagi untuk pergi beraktifitas di lokasi tambang, hal ini bisa dilihat beberapa karyawan / Sopir terlamba berkatifitas ke lokasi tambang (Hasil Wawancara MY, 25 Juli 2018)

Dari ke enam hasil wawancara tersebut, semuanya menyatakan bahwa betul ada beberapa karyawan yang Budaya/Perilaku kerja yang kurang baik. maka hal ini membuktikan bahwa, betul ada beberapa karyawan yang Budaya/Perilaku kerja yang kurang baik, tentu dengan harapan bahwa penerapan fungsi pengawasan melalui manajemen perusahaan tersebut, karyawan/sopir yang produktifitasnya rendah (tidak baik/kurang baik) menjadi perhatian khusus oleh manajemen perusahaan, tujuannya agar karyawan/sopir yang produktifitasnya rendah (tidak baik / kurang baik) kedepannya diharapkan bisa meningkatkan produktifitasnya.

c. Motivasi / Etos Kerja

Motivasi merupakan kekuatan atau moto pendorong kegiatan seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai sebagai manusia (individu) sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri antara lain Tabiat/watak, Sikap/tingkah laku/penampilan, Kebutuhan, Keinginan, Cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya, Kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai itu sendiri

Karena setiap pegawai memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam lingkungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian pula pimpinan yang mempunyai latar belakang budaya dan pandangan falsafah serta pengalaman dalam menjalankan pekerjaan yang berlain-lainan sehingga berpengaruh didalam melaksanakan pola hubungan kerja dengan pegawai.

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktifitas kerja. Karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktifitas kerja.

Seperti : tidak adanya upaya untuk mencapai hasil yang terbaik seperti mengupayakan untuk meraih jumlah ret sebanyak mungkin.

Kemudian Hasil wawancara dengan Direktur Operational (M. Asyaf) mengenai Motivasi/Etos kerja yang kurang baik, adalah sebagai berikut :

“Bagaimana bisa motivasi dan etos kerjanya baik, ini akibat selalu terlambat tidur, main domino dan minum tuak dimalam hari, akibatnya kecapean dan kurang istirahat (Hasil Wawancara MA, 19 Juli 2018).

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari Motivasi/Etos kerja yang kurang baik akibat main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Selanjutnya Hasil wawancara dengan Staf Pencatatan Ret (Ade Rezky), mengenai Motivasi/Etos kerja yang kurang baik, adalah sebagai berikut :

“kalau kurang istirahat dimalam hari, bagaimana bisa punya motivasi dan etos kerja yang bagus, istirahat saja dimalam hari kurang, bagaimana bisa bangun lebih pagi. (AR, 20 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari Motivasi/Etos kerja yang kurang baik akibat main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Hasil wawancara dengan Staf Administrasi/Keuangan (Siti Wardani.) mengenai motivasi/etos kerja yang kurang baik, adalah sebagai berikut :

“Mereka kalau terus menerus tidur sampai larut malam sudah bisa dipastikan bahwa sulit untuk bisa memiliki motivasi dan etos kerja, ini semua karena kurang istirahat dimalam hari (Hasil Wawancara HR, 21 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari Motivasi/Etos kerja yang kurang baik akibat main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Kemudian Hasil wawancara dengan Staf Umum / Logistik Bahan Bakar (M. Ruslan), mengenai motivasi/etos kerjanya kurang baik, adalah sebagai berikut :

“Jika tidur larut malam, jelas kurang istirahat apa lagi kebiasaan main domino dan minum tuak jelas tidak baik buat kesehatan, sehingga sulit untuk bisa bangun cepat dipagi hari (Wawancara MR, 23 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari Motivasi/Etos kerja yang kurang baik akibat main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Selanjutnya Hasil wawancara dengan Staf Pengolahan Data (Ananda Aulia), mengenai Motivasi/etos kerjanya kurang baik, adalah sebagai berikut :

“Bagaimana bisa punya motivasi dan etos kerja yang baik, kalau kurang istirahat dimalam hari pasti kecapean lah dan susah untuk bangun lebih pagi (SA, 24 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari Motivasi/Etos kerja yang kurang baik akibat main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Kemudian Hasil wawancara dengan Staf Operator Lapangan (M. Yusuf) mengenai motivasi.etos kerja yang kurang baik, adalah sebagai berikut :

“Motivasi dan etos kerja itu bisa baik jika kita cukup istirahat dimalam hari, apalagi Cuma main main domino dan minum tuak, itu tidak ada gunanya, dan hanya buang-buang waktu saja (Hasil Wawancara MY, 25 Juli 2018)

Dari hasil wawancara tersebut diatas dikemukakan efek dari Motivasi/Etos kerja yang kurang baik akibat main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Dari ke enam hasil wawancara tersebut, semuanya menyatakan bahwa betul ada beberapa karyawan yang Motivasi / etos kerjanya yang kurang baik. maka hal ini membuktikan bahwa, betul ada beberapa karyawan yang Motivasi / etos kerjanya yang kurang baik, tentu dengan harapan bahwa penerapan fungsi pengawasan melalui manajemen perusahaan tersebut, karyawan/sopir yang produktifitasnya rendah (tidak baik/kurang baik) menjadi perhatian khusus oleh manajemen perusahaan, tujuannya agar karyawan/sopir yang produktifitasnya rendah (tidak baik / kurang baik) kedepannya diharapkan bisa meningkatkan produktifitasnya.

Selanjutnya Hasil wawancara dengan sopir A dengan peneliti :

“Sebenarnya saya juga ingin selalu cepat beraktifitas dipagi hari, Cuma setiap malam tetangga selalu mengajak saya main domino, tidak enak juga kalau saya tolak, itulah sebabnya saya selalu terlambat bangun pagi dan selalu ketinggalan ret disbanding teman yang lain. Padahal rumah saya termasuk terjauh dari lokasi tambang. Seharusnya saya cepat bangun pagi agar supaya saya cepat tiba dilokasi tambang, tapi itulah kebiasaan main domino yang belum bisa saya tinggalkan, mungkin karena faktor lingkungan dan main domino itu juga adalah hiburan buat saya (Hasil Wawancara dengan SA : 26 Juli 2018)”

Dari hasil wawancara dengan Sopir A dikemukakan efek dari Budaya/Perilaku kerja dan kebiasaan yang kurang baik akibat main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan/Sopir, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga terlambat beraktifitas di pagi hari

Kemudian Hasil wawancara dengan sopir H dengan peneliti :

“Terkadang terlambat bangun pagi akibat dari begadang dimalam hari saya akui itu, Cuma bagaimana ya, bermain domino itu merupakan hiburan saya juga, maklum dikampung tidak ada / kurang hiburan kecuali main domino, Cuma kadang-kadang saja saya terlambat bangun pagi, tapi masih lebih banyak saya lebih cepat bangun pagi dibandingkan dengan terlambat bangun. Cuma saya akui masih kurang jumlah ret saya dibanding teman-teman yang lai. Semoga saja kedepan saya lebih awal dan lebih cepat tiba di lokasi tambang, agar jumlah ret saya bisa lebih banyak lagi (Hasil Wawancara dengan SH : 27 Juli 2018)”

Dari hasil wawancara dengan Sopir H dikemukakan efek dari Budaya/Perilaku kerja dan kebiasaan yang kurang baik akibat main domino dan minum tuak hingga larut malam, berdampak pada rendahnya produktifitas karyawan/Sopir, hal ini karena kurang istirahat dimalam hari sehingga kadang-kadang terlambat beraktifitas di pagi hari

Selanjutnya Hasil wawancara dengan sopir J dengan peneliti :

“Itulah teman dikasih tahu tidak mau dengar, padahal untuk kebaikannya juga. Kebanyakan mereka jumlah retnya berkurang setiap hari karena selalu terlambat bangun pagi Karen banyak begadang dimalam hari, kurang cukup istirahat dimalam hari otomatis pasti terlambat bangun pagi. Seharusnya kita berlomba bangun pagi supaya jumlah ret/hari banyak. Kalau saya selalu tidak mau dikala cepat tiba dilokasi tambang, makanya jumlah ret saya selalu banyak tiap hari. Padahal dari segi jarak, rumah saya termasuk jauh dan terpencil dibandingkan teman-teman yang lain. Tapi

Alhamdulillah, setelah shalat subuh saya langsung bergerak menuju lokasi tambang. (Hasil Wawancara dengan SJ : 28 Juli 2018)”

Dari hasil wawancara dengan Sopir J dikemukakan efek dari Budaya/Perilaku kerja dan kebiasaan yang selalu disiplin dan tidur lebih cepat, otomatis lebih cepat bangun pagi dan beraktifitas kelokasi tambang, hasilnya jumlah ret sopir J baik menurut catatan dari perusahaan.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari perusahaan tambang leveransir “TA” di Kab. Pangkep, yang penulis teliti, amati secara langsung di lapangan maka hal-hal yang penulis temukan sebagai berikut :

“Mengapa produktifitas karyawan/sopir A,B,C,E,N,O rendah ?

Jawabannya karena karyawan/sopir tersebut kurang taat terhadap aturan khususnya penerapan fungsi pengawasan yaitu inspeksi langsung, observasi ditempat dan laporan ditempat padahal manajemen perusahaan telah menginstruksikan kepada semua karyawan/sopir tersebut.

Kemudian apa faktor – faktor penyebab produktifitas karyawan rendah ?jawabannya karena rendahnya disiplin kerja karyawan/sopir tersebut, kemudian budaya/perilaku yang kurang baik seperti main domino dan minum tuak dimalam hari hingga larut malam sehingga kurang istirahat, akibatnya sering terlambat bangun untuk beraktifitas dipagi hari untuk beraktifitas. Faktor penyebab selanjutnya adalah kurang adanya motivasi/etos kerja untuk berupaya meningkatkan produktifitasnya. Hal-hal tersebut inilah yang penulis temukan dilapangan.”

Adapun Solusi / sarang agar produktifitas karyawan/sopir bisa baik adalah agar manajemen perusahaan memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan/sopir yang kurang disiplin, termasuk yang memiliki budaya / perilaku yang kurang baik seperti kebiasaan main domino dan minum tuak hingga larut malam, serti memberi motivasi kepada Karyawan/sopir agar bisa lebih produktif serta etos kerja yang lebih baik lagi. Sebagai kesimpulan dari temuan ini adalah bahwa keryawan/sopir yang produktifitasnya rendah yaitu karyawan /sopir A,B,C,E,N& O perlu mendapat perhatian khusus oleh manajemen perusahaan agar kedepannya bisa lebih baik dan meningkat produktifitasnya, seperti teman-temannya yang lain karena jika produktifitasnya bisa meningkat, bukan Cuma perusahaan yang pendapatannya meningkat, tapi juga pendapat dari karyawan/sopir tersebut juga akan meningkat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan Produktifitas karyawan pada perusahaan tambang leveransir “TA” di Kabupaten Pangkep, sangat diperlukan khususnya yang menyangkut dengan inspeksi langsung, Observasi Ditempat, dan Laporan Ditempat, mengingat masih adanya beberapa karyawan / sopir yang memiliki kebiasaan dan perilaku yang kurang baik yang berakibat menurunnya Produktifitas karyawan di perusahaan Tambang Leveransir “TA” Di Kabupaten Pangkep Faktor-faktor penyebab turunnya Produktifitas karyawan pada perusahaan tambang Leveransir “TA” di Kab. Pangkep adalah: karena rendahnya kedisiplinan sebagian karyawan, seperti terlambat beraktifitas ke lokasi tambang, selanjutnya buruknya budaya / perilaku kerja sebagian karyawan.

5. REFERENSI

- Davis, Keith, John W. Newstorm (2005), *Perilaku dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus (2004). *Manajemen Prilaku organisasi, pendayagunaan sumber daya manusia*, Erlangga. Jakarta
- Furchan, A. (1992). Pengantar metoda penelitian kualitatif: suatu pendekatan fenomenologis terhadap ilmu-ilmu sosial. *Surabaya: usaha nasional*, 21-22.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja CV*. Mandar Maju Bandung.
- Siagian, (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja Rineke Cipta* Jakarta
- Sinungan, (2014). *Produktifitas Apa dan Bagaimana* PT. Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian* Alfabeta Bandung
- Sujamto, (1983). *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tampubolon, Dr. Manahan P., (2004), *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni, 2019

Wibowo, (2013) *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*
PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Winardi, (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Kencana. Jakarta.