

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Perusahaan adalah sebagai urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dapat memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa didorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Selain itu juga perusahaan merupakan suatu wadah pencapaian tujuan melalui orang-orang yang ada di dalamnya. Pencapaian tujuan melalui orang-orang tersebut merupakan kunci penting bagi perusahaan dalam mencapai sasarannya . karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan inilah sebagai penentu gagal atau berhasilnya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Hal ini memang logis dan rasional sebab walaupun perusahaan mempunyai bahan baku, mesin dan peralatan yang canggih, modal cukup, dan sebagainya tetapi jika manusia sebagai pelaksananya tidak berkualitas dan tidak cukup jumlahnya maka pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber daya tersebut tidak efektif dan efisien.

Hal ini telah disadari oleh semua pihak bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Salah satu unsur yang mempengaruhi keberhasilan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan adalah dengan menyusun suatu strategi agar para karyawan dapat selalu terdorong untuk bekerja lebih giat dan

rajin, sehingga akan senantiasa akan memperoleh hasil yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berarti, produktivitas karyawan tinggi. Apabila produktivitas kerja karyawan tinggi maka produktivitas perusahaan pun akan tinggi pula. Begitupun sebaliknya, apabila produktivitas kerja karyawan rendah maka produktivitas perusahaan pun akan rendah pula.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah bagi perusahaan, karena produktivitas kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Apabila kondisi ini terjadi. Maka perusahaan akan mengalami kerugian. Menurut (J. Ravianto, 1986:20). Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil maksimal dengan biaya tertentu, dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu, para anggota, karyawan atau pekerja. Faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Saksono, 1988:112)

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari juga harus lebih banyak atau lebih bermutu dari hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai

mutu yang ditetapkan dan waktu pengerjaan yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Begitupula dengan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen. Salah satunya adalah fungsi pengawasan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu dan hasil kerja pegawai.

Untuk mendapatkan suatu hasil produk yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan kerja yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985:154). Begitu pula yang dikatakan Maman (2006:343). Pengawasan merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan kerja sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pengawasan kerja yang dilakukan dengan

baik dalam jalannya operasi perusahaan dapat mengembangkan sebuah produktivitas, sehingga akan menciptakan perusahaan yang berkualitas.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun (Sondang P. Siagian, 1986 : 98).

Pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Apabila pengawasan kerja dilakukan secara baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja dan disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu hasil produksi yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang tinggi.

Perusahaan Mulya Pratama Indah (MPI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Furnitur kayu, hasil produksinya di ekspor ke berbagai Negara di Eropa dan Australia. Maka faktor pengawasan kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya kualitas kerja karyawan pun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai hasil kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Karyawan bagian produksi pada perusahaan Mulya Pratama Indah Cirebon cenderung kurang pengawasan dari manajer sehingga tanggung jawab dan sikap disiplin sebagai karyawan pun kurang karena merasa tidak ada yang mengawasi, hal ini terlihat sering sekali karyawan yang datang terlambat dan pada jam istirahat selesai karyawan lebih banyak bersantai tidak segera melaksanakan aktivitasnya. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tabel 1
Hasil Produksi
CV. Mulya Pratama Indah Cirebon
Tahun 2009

No	Tahun 2009	Hasil Produksi/ Unit		Total	Nilai Order	
		Kursi	Meja		IDR	Dollars
1	Januari	370	150	420	Rp. 280.000.000,00	US\$ 28,000.00
2	Pebruari	250	200	250	Rp. 312.500.000,00	US\$ 31,500.00
3	Maret	300	170	470	Rp. 302.500.080,00	US\$ 30,250.00
4	April	260	120	480	Rp. 228.050.100,00	US\$ 22,805.01
5	Mei	300	150	450	Rp. 277.500.000,00	US\$ 27,750.00
6	Juni	350	250	500	Rp.417.500.000,00	US\$ 41,750.00
7	Juli	355	155	480	Rp. 300.250.540,00	US\$ 30,025.05

8	Agustus	300	200	700	Rp. 340.050.100,00	US\$ 34,050.10
---	---------	-----	-----	-----	--------------------	----------------

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil produksi CV. Mulya Pratama Indah di Cirebon mengalami naik turunnya produksi barang setiap bulannya. Hal ini disebabkan karena ada beberapa faktor antara lain : sikap disiplin dan tanggung jawab karyawan kurang sehingga mengalami keterlambatan produksi, karyawan kurang inofatif tidak bisa memberikan ide-ide dalam membuat desain produk yang dapat menarik konsumen, kurangnya kerjasama yang baik antar karyawan sehingga pekerjaan tidak cepat selesai. Adapun usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan yaitu peningkatan pengadaan sumber daya lainnya yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, didukung pula dengan pelaksanaan manajemen perusahaan yang lebih baik diantaranya melalui peningkatan pelaksanaan pengawasan kerja.

Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat memberikan suatu dorongan dan semangat dalam bekerja, sehingga karyawan mau dan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sungguh-sungguh dan tanggung jawab. Pelaksanaan yang dilakukan oleh suatu perusahaan hendaknya dapat meneliti semua kejadian yang sebenarnya telah terjadi di lapangan, sehingga dapat menemukan dan menunjukkan penyimpangan-penyimpangan yang ada guna diperbaiki. Pengawasan diperlukan karena adanya keharusan untuk merespon setiap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi di lapangan walaupun sifatnya kecil tetapi akan menjadi besar apabila tidak segera ditindak lanjuti. Apabila pengawasan kurang diperhatikan maka dapat menimbulkan kemungkinan yang tidak diinginkan, seperti pemborosan biaya,

kelambatan dan penyimpangan kerja serta kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan tidak berdasarkan prosedur, maka hasil pengawasan akan jauh dari standar yang diharapkan. Apabila ini terjadi tentunya karyawan tidak bekerja secara optimal, yang akhirnya menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

Berkenaan dengan hal di atas, bahwa pelaksanaan pengawasan yang diterapkan oleh suatu perusahaan akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Oleh sebab itu, maka perlu dilakukan penelitian di CV. Mulya Pratama Indah Cirebon mengenai **“PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV MULYA PRATAMA INDAH CIREBON”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Permasalahan merupakan bagian dari suatu kegiatan yang berupa pertanyaan yang nantinya diperoleh jawaban setelah penelitian selesai dilaksanakan, yaitu pada kesimpulan (Suharsimi Arikunto, 2002 : 52)

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah gambaran pengawasan di CV Mulya Pratama Indah Cirebon
2. Bagaimanakah gambaran produktivitas karyawan CV Mulya Pratama Indah Cirebon
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mulya Pratama Indah

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hal pokok yang harus ada terlebih dahulu sebelum seseorang melaksanakan kegiatan penelitian. Karena dengan merumuskan tujuan diharapkan dapat memberikan arah yang jelas bagi peneliti dalam melangkah.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pelaksanaan pengawasan kerja yang diterapkan pada CV. Mulya Pratama Indah Cirebon terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi dalam melaksanakan pekerjaannya. Analisis tersebut diperlukan: Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja yang dilakukan oleh manajer atau yang biasa disebut mandor terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Secara terperinci tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran pengawasan kerja yang dilakukan pada CV. Mulya Pratama Indah Cirebon
2. Mengetahui gambaran produktivitas karyawan CV. Mulya Pratama Indah Cirebon
3. Mengetahui besarnya pengaruh pengawasan kerja manajer produksi terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi CV. Mulya Pratama Indah Cirebon.

1.4 Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dapat dicapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan praktis dan kegunaan teoritis..

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna sebagai wahana latihan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan yang didapat di bangku kuliah, serta menambah pengetahuan peneliti berkaitan dengan pengawasan kerja dan produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan Mulya Pratama Indah

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada pimpinan CV. Mulya Pratama Indah Cirebon dalam rangka pembinaan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini berkaitan dengan mengadakan pengawasan, sehingga pegawai dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Serta sebagai bahan perbandingan baik pada keadaan sebelumnya maupun yang akan datang mengenai produktivitas kerja karyawan di CV Mulya Pratama Indah.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pustaka atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmu administrasi. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan

teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori ilmu administrasi yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

