

ANALISA PROSEDUR MONITORING KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT TOKAI RUBER AUTO HOSE INDONESIA

Oleh:
¹Tri Winarto, ²Amri Rahmawati

^{1,2}Politeknik LP3I Jakarta
Gedung Sentra Kramat Jl. Kramat raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450
Telp. 021 – 31904598 Fax. 021 - 31904599

Email : mastrijogja2274@gmail.com¹, amrirahmawati@gmail.com²

ABSTRACT

This study was conducted to determine the monitoring of employee performance in the production department at PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia. The purpose of this study was to determine the monitoring procedure, obstacles and solutions in monitoring employee performance in the production department at PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia. The data collection technique was through observation, namely directly observing the object being studied. The obstacles to the monitoring procedure for employee performance in the production department at PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia were that in the production process, employees did not follow the SOP and were often late to enter the line. The temporary solution was to evaluate and supervise employee activities in understanding good procedures.

Keywords: *Procedure, Monitoring, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui monitoring kinerja karyawan bagian produksi di PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui prosedur monitoring, kendala dan solusi dalam monitoring kinerja karyawan bagian produksi di PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia. Teknik pengumpulan data melalui observasi yaitu mengamati langsung objek yang diteliti. Adapun kendala prosedur monitoring kinerja karyawan bagian produksi di PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia. Selama proses produksi karyawan tidak menjalankan sesuai SOP dan sering telat masuk ke lini. Solusi yang dilakukan sementara yaitu dengan melakukan evaluasi dan pengawasan kegiatan karyawan dalam pemahaman prosedur yang baik.

Kata kunci : *Prosedur, Monitoring, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu tujuan perusahaan selain mencari laba atau profit yang diharapkan juga melaksanakan dan mengusahakan kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik, atas arahan yang diberikan pimpinan pada karyawan harus bertanggung jawab atas perintah yang diberikan kepadanya. Monitoring adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk

memberikan informasi tentang sebab dan akibat dari suatu kejadian yang terfokus pada kegiatan yang sedang dilaksanakan. Monitoring dilakukan dengan mendapatkan informasi berdasarkan indikator tertentu. Tujuan monitoring untuk mengetahui apakah kegiatan yang sedang berlangsung sesuai dengan perencanaan dan prosedur yang telah disepakati. Monitoring dilakukan di saat kegiatan berjalan langsung guna untuk memastikan kesesuaian proses dan pencapaian sudah sesuai perencanaan atau tidak. Bila ditemukan kendala maka segera benahi sehingga kegiatan dapat berjalan sesuai rencana dan target. Hasil monitoring menjadi input bagi proses selanjutnya. (Wisnu Mahardika P, 2020:12).

Dengan adanya pengawasan (monitoring), diharapkan pekerjaan seseorang dapat terlaksana dengan baik. Apabila pengawasan terhadap kinerja karyawan ini dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Jika di kelola tidak benar, maka karyawan akan mengurangi upaya-upaya mereka dalam bekerja. Untuk menahan karyawan yang baik, pimpinan haruslah memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajiban dalam bekerja. Selanjutnya, untuk menciptakan dan memupuk adanya reaksi karyawan terhadap pengawasan yang diberikan maka pimpinan dapat melakukan pendekatan-pendekatan kepada para karyawannya agar dapat menimbulkan semangat bekerja dengan baik. Adapun pendekatan yang dilakukan oleh koperasi karyawan tersebut untuk memberikan semangat kerja karyawannya adalah dengan menjadikan anak magang menjadi kontrak, menaikkan gaji dan adanya pembagian SHU setiap tahunnya.

Dengan adanya monitoring atau pengawasan yang baik dari perusahaan maka penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat dihindari dan peraturan-peraturan yang diterapkan perusahaan dapat dilaksanakan oleh setiap karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti permasalahan di atas dalam sebuah laporan akhir dengan judul “ Analisa Prosedur Monitoring Kinerja Karyawan di Produksi ”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan karena kurangnya monitoring oleh pimpinan sehingga menurunnya kinerja karyawan di bagian produksi PT. Tokai Ruber Auto Hose Indonesia
2. Untuk mengetahui tidak tercapainya target terhadap monitoring kinerja karyawan di bagian produksi PT. Tokai Ruber Auto Hose Indonesia
3. Untuk mengetahui pimpinan kerja yang baik dengan monitoring kinerja karyawan di bagian produksi PT. Tokai Ruber Auto Hose Indonesia

Manfaat Penelitian

Penulis ini dapat memberikan kontribusi kepada berbagai pihak lain:

1. Bagi Perusahaan
Sebagai masukan serta memberikan perubahan yang bermanfaat dari setiap permasalahan yang terjadi dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya Analisa prosedur monitoring kinerja karyawan.
2. Bagi Dunia Pendidikan
Laporan ini bisa dijadikan sebagai tambahan informasi dan sumber bagi pihak yang berkompetensi terhadap masalah yang dibahas, sekaligus sebagai referensi untuk perkembangan ilmu pendidikan khususnya tentang prosedur penerimaan mahasiswa baru.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bertujuan memberikan ilmu dan pengetahuan serta sebagai bahan referensi saat membahas permasalahan yang berhubungan dengan monitoring kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Monitoring (Pengawasan)

Menurut (Fahmi, 2019:151) “Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”.

Menurut Fietri dan Ilham (2021:25) menyatakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah direncanakan.

Dengan adanya monitoring yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat dan produktif.

Tujuan Monitoring

Tujuan utama monitoring adalah untuk menyajikan informasi tentang pelaksanaan program sebagai umpan balik bagi para pengelola dan pelaksana program. Berikut tujuan utama monitoring :

1. Pimpinan dari instansi yang diperiksa langsung mengetahui situasinya
2. Langsung dapat bertindak mengoreksinya
3. Cepat dapat mengkonsolidasikan apa yang perlu
4. Mencegah efek negatif tambah berkembang
5. Mencegah kerugian lebih besar
6. Mencegah cemoohan pihak, dan
7. Merefleksikan suatu kegairahan dalam membangun.

Fungsi Monitoring (Pengawasan)

1. Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dalam melaksanakan tugas.
2. Mendidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian.
4. Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelenggaraan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan.

Pengertian Kinerja

Mathis dan Jackos(2012) dalam buku Dr. Mahendro Sumardjo, M.M.,QIA.(2018 : 193) menyatakan bahwa : kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Rivai dan Sagala (2009) dalam buku Dr. Mahendro Sumardjo, M.M.,QIA.(2018 : 193) menyatakan bahwa : Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Edison,Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah(2018:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.”

Faktor – Faktor Yang Perlu Diamati Dalam Kinerja

Menurut Edison, Emron, Komariyah (2018:191) Yohny dalam Anwar bukunya dan Imas yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Menjelaskan mengenai faktor – faktor yang perlu diamati dalam kinerja:

1. Kompetensi
Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan – pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.
2. Teknologi/Mesin
Apakah kemampuan teknologi / mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi mesin yang ada.
3. Metode/Sistem
Apakah metode / system yang ada mendukung ? jika “tidak”, perlu dibangun metode/system atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat mempelancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

Penilaian Kinerja

Menurut Edison, Emron, Komariyah (2018:195) Yohny suatu Anwar dan Imas perusahaan / organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa alasan, yaitu :

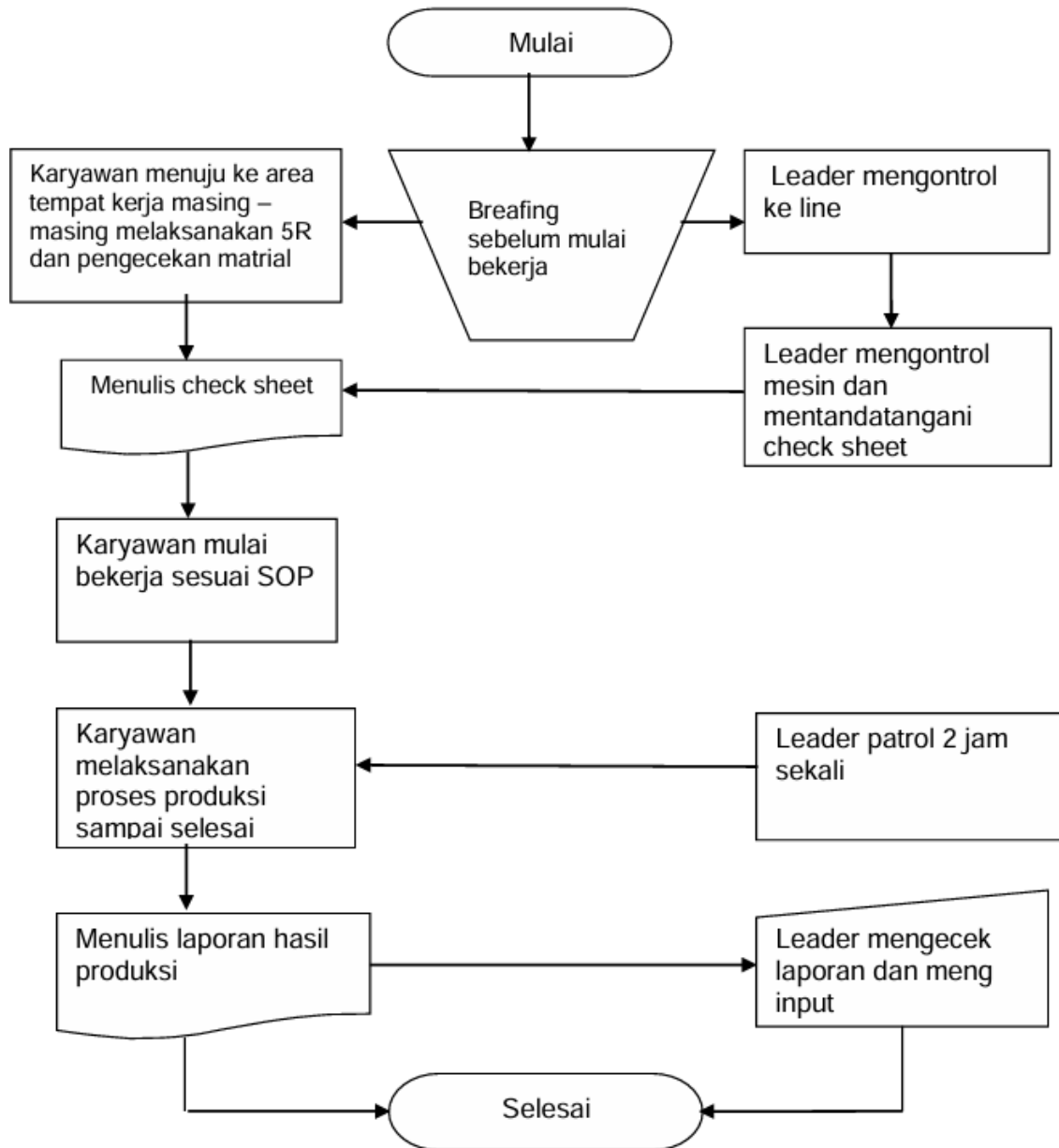
1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/ organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai/ karyawan bahwa setiap proses atau hasil yang dicapai akan diberi nilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan Data Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagan Alur Prosedur Monitoring Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia



Hambatan – Hambatan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia

Berikut ini adalah hal-hal yang terjadi pada karyawan bagian produksi PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia.

1. Produksi tidak berjalan dengan baik dikarenakan para karyawan dalam menjalankan produksi tidak sesuai dengan aturan yang berada di perusahaan.
2. Dalam jam istirahat para karyawan telat datang ke area tempat kerjanya dan mengakibatkan keterlambatan dalam memproduksi.
3. Ada beberapa karyawan yang sering terlambat ke perusahaan dan banyak karyawan yang ijin mendadak tanpa ada informasi ke atasan dan ke rekan kerjanya.

Solusi

Solusi yang Dilakukan Untuk Menanggulangi Hambatan Kerja Karyawan bagian produksi Berikut ini adalah hal – hal yang terjadi pada karyawan bagian produksi di PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia :

1. Atasan harus memberikan sanksi pertama jika para karyawan tidak menjalankan produksi sesuai SOP perusahaan, jika sanksi pertama masih melanggar, atasan harus memberikan sanksi yang lebih berat yaitu pemutusan kontrak kerja, atasan berhak memberikan sanksi itu karena produksi tidak berjalan dengan baik dan berdampak pada barang not good dan keterlambatan pengiriman yang akan mengakibatkan di pandang jelek oleh customer.
2. Atasan harus memanggil karyawan yang sering telat di waktu jam istirahat dan atasan harus menanyakan ke karyawan kenapa pada telat masuk ke dalam area kerja dan atasan wajib memberikan sanksi ringan kepada karyawan.
3. Atasan harus memanggil para karyawan yang sering terlambat datang dan menanyakan penyebabnya, jika kendalanya macet di jalan atasan menoleransi hal tersebut, jika alasannya tidak masuk akal atasan berhak langsung memberikan sanksi. Jika karyawan tidak masuk dan ijin mendadak harusnya karyawan langsung informasi ke atasan dan rekan kerjanya supaya tidak ada kendala dalam menjalankan produktivitas dan produksi tetap berjalan dengan baik.

Solusi bagi karyawan yang melanggar aturan dan mendapatkan surat peringatan :

1. Jika karyawan yang masih melanggar peraturan atau melakukan kesalahan maka akan mendapat surat panggilan langsung dari atasan dengan konsekuensi pemutusan hubungan kerja(PHK).
2. Sanksi karyawan yang masih melanggar telat masuk saat jam istirahat selesai akan mendapatkan surat peringatan pertama dan jika karyawan tersebut masih melanggar peraturan tersebut maka karyawan tidak mendapat uang makan.
3. Sanksi kepada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan tanpa pemberitahuan ke atasan maka karyawan tersebut akan mendapat surat peringatan kedua agar karyawan tersebut jera. Sanksi kepada karyawan yang sering terlambat akan mendapatkan surat peringatan pertama, jika karyawan tersebut melanggar Kembali maka karyawan tersebut tidak akan mendapatkan uang transport.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari kegiatan penelitian yang penulis lakukan dan diperkuat dengan landasan teori serta masalah yang timbul dan solusi yang diambil maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam analisis prosedur monitoring kinerja karyawan bagian produksi PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia, kepada karyawan saat bekerja, apakah karyawan tersebut taat kepada tata tertib perusahaan atau sebaliknya dalam kerja sangat diperlukan perusahaan, disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan lebih baik untuk mentaati peraturan perusahaan.
2. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan disiplin kerja adalah belum sepenuhnya dengan baik dan belum terpenuhinya indikator disiplin kerja.
3. Solusi yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja karyawan pada PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia sebagai berikut : memberikan ketegasan sanksi jika karyawan dalam melanggar aturan perusahaan yaitu memberikan surat peringatan dan pemutusan hubungan kerja.

Saran

Penulis mengharapkan perusahaan agar dapat meningkatkan kembali pelaksanaan kerja karyawan untuk memastikan hasil yang lebih baik yang dapat diperoleh dari pelaksanaan kerja tersebut, maka ada beberapa hal menjadi masukan :

1. Atasan harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan serta adanya peran pengawasan secara langsung, dan atasan harus lebih sersikap tegas terhadap karyawan.
2. Perlu ditingkatkan Kembali sosialisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut dan peraturan perundangan ketenagakerjaan terkait ,pelaksanaan kerja karyawan.
3. Sebaiknya diadakan sosialisasi terkait SOP secara berkala supaya meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan guna memperlancar aktivitas perusahaan. Perusahaan harus menerapkan sanksi hukuman yang sesuai dengan peraturan perusahaan agar karyawan dapat lebih patuh dan takut untuk melakukan pelanggaran kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Jaenudin (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Emron, E., Anwar, Y., & Imas, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. (2019). *Monitoring Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Berkah Trenggalek*. *Manajemen*, VI, 93-92.
- Hasibuan, D. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Puetra, P. B., Basdiadi, P, W. M., & dkk. (2020). Panduan Monitoring dan Evaluasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Rangkuti. (2017). Prosedur Pelaksanaan Ketenagaan Karyawan . Depok: Huta Publiser.
- Seteobudi, E. (2018). ANALISA SISTEM KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIDHARMA KENCANA. Jurnal Of Applied Business and Ecomomice, III, 171-173.
- Shilaen, N. R., Samsyuriansyah, Chairunnisah, R., & dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sitanggang, Debora Danisa Kurniasih.2022. "Pengertian Analisa,jenis dan fungsinya",,https://www.detik.com/bali/berita/d 6458995/pengertian-analisis-adalah-berikut-jenis-dan-fungsinya, diakses pada 5 Juni 2023 Pukul 18.45..