

ANALISA EFEKTIVITAS PENGAWASAN KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT TOKAI RUBBER AUTO HOSE INDONESIA

Oleh :
¹Tri Winarto, ²Amri Rahmawati

¹Program Studi Administrasi Bisnis Internasional Politeknik LP3I Jakarta
Gedung Sentra Kramat, Jl. Kramat Raya No.7-9, Jakarta Pusat 10450

²Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Jakarta
Gedung Sentra Kramat, Jl. Kramat Raya No.7-9, Jakarta Pusat 10450

Email: mastrijogja0274@gmail.com¹, amriahmawati28@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pengawasan, 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 pengawasan 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 : *Efektivitas, Pengawasan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of supervision, constraints and solutions in monitoring the performance of production employees at PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia. The technique of collecting data through observation is to directly observe the object being examined. The obstacles to the performance monitoring procedures for employees in the production department at PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia during the production process, employees do not follow the SOP and are often late to the line. The temporary solution is to evaluate and monitor employee activities in a good understanding of procedures.

Keywords : *Effectiveness, Monitoring, Employee Performance*

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. Karena kerja yang profesional yang bertanggung jawab merupakan salah satu cara untuk mendapatkan hasil dan prestasi di setiap perusahaan, oleh

sebab itu pimpinan harus memperhatikan dan mempertahankan karyawan yang bekerja di perusahaan. Dalam hal ini pimpinan perlu memperhatikan kinerja para karyawannya dengan melakukan pengawasan. Pengawasan 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 segerabeneahi sehingga kegiatan dapat berjalan sesuai rencana dan target.

Hasil *monitoring* menjadi input bagi proses selanjutnya. (Wisnu Mahardika P,2020:12) *Monitoring* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan ada beberapa karyawan yang bekerja dengan baik dan bersemangat ada pula karyawan yang tidak memiliki semangat kerja, hal tersebut menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan, tidak hanya itu di dalam suatu perusahaan ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan, ketrampilan serta memiliki semangat kerja yang memenuhi kriteria perusahaan, dan ada pula karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan namun kinerja karyawan tidak sesuai kriteria perusahaan. Jadi dalam hal ini dapat dipahami bahwa setiap individu dalam suatu perusahaan mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lain dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya pengawasan (*monitoring*), diharapkan pekerjaan karyawan 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 harus 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 pimpinan untuk memberikan semangat kerja karyawannya adalah dengan menjadikan anak magang menjadi kontrak, menaikkan gaji dan adanya pembagian SHU setiap tahunnya.

Dari pembahasan yang sudah dijelaskan di atas terlihat bahwa *monitoring* kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian perusahaan. Bila karyawannya tidak melakukan pekerjaan yang dibebankan atau tidak dapat menjalankan tugasnya dengan niat baik maka seorang pimpinan tidak akan mendapatkan hasil maksimal yang seharusnya dapat dicapai. Disamping itu pimpinan juga harus dapat melihat bahwa potensi yang semakin berkembang di dalam perusahaan ini merupakan kesempatan untuk mengembangkan langkah-langkah yang lebih maju lagi menuju kepada keuntungan perusahaan yang lebih terbuka dan berperan dalam kehidupan ekonomi. 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. Berdasarkan uraian latar belakang dan penjelasan di atas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisa Efektivitas Pengawasan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis akan merumuskan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan pengawasan kinerja karyawan di bagian Produksi pada PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia ?

2. Hambatan – hambatan apa saja yang ada dalam pelaksanaan pengawasan kinerja karyawan secara efektif di bagian produksi PT. Tokai Ruber Auto Hose Indonesia ?
3. Apa solusi yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan – hambatan yang ada dalam pelaksanaan pengawasan kinerja karyawan secara efektif di bagian produksi PT. Tokai Ruber AutoHose Indonesia ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektivitas pengawasan kinerja karyawan dibagian Produksi PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan – hambatan dalam pelaksanaan pengawasan kinerja karyawan secara efektif dibagian produksi PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia
3. Untuk mengetahui solusi dalam pemecahan masalah terhadap hambatan-hambatan yang ada dalam pelaksanaan pengawasan kinerja karyawan secara efektif di bagian produksi PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

Analisa

Menurut Jaenudin Akhmad (2016:41) Analisa adalah segala upaya untuk mengetahui dan mempelajari segala sesuatu yang berkaitan dengan oprasi dan kegiatan organisasi. Menurut E. Zaenal Abidin (2014:1) Analisa adalah suatu pendekatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode atau ilmu tertentu yang bertujuan untuk mengenali dan mengetahui secara keseluruhan serta mencari dan menentukan alternatif – alternatif system. Manfaat Analisa Menurut Jaenudin Akhmad (2016:41) :

1. Mengevaluasi bagaimana tantangan lingkungan mempengaruhi pekerjaan seseorang.
2. Menghindari persyaratan kerja yang tidak dibutuhkan yang dapat menyebabkan diskriminasi dalam pekerjaan.
3. Mengungkapkan elemen–elemen kerja yang dapat membantu atau mengabaikan kualitas kehidupan kerja.
4. Merencanakan kebutuhan sumberdaya manusia pada masayang akan datang.
5. Mencocokkan yang kerja dengan jabatan yang kosong.
6. Menentuka pelatihan untuk pegawai baru dan pegawai yang sudah berpengalaman.
7. Menentukan rencana – rencana untuk mengembangkan pegawai yang memiliki yang potensi.
8. Menentukan standar kerja yang realistis.
9. Menempatkan pegawai dalam jabatan dimana mereka dapat menggunakan keahlian secara efektif.

Efektivitas

Menurut Siagian (2016:24) mendefinisikan efektivitas sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sebuah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Menurut Silahi (2016:128) efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Menurut Admoseprpto (2016:54) efektivitas yaitu ukuran yang menggambarkan sejauhmana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standart yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut Steers (2015:20) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja adalah:

1. Karakteristik Organisasi. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang atau mengelompokkan orang – orang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi bahan jadi.
2. Karakteristik Pekerjaan. Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atau efektivitas karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan mempengaruhi atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.
3. Karakteristik Lingkungan. Karakteristik organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedangkan lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau karyawan di perusahaan.
4. Kebijakan dan Praktik Manajemen. Dengan makin rumitnya proses teknologi serta dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktik manajemen.

Pengawasan

Menurut Prakoso Bahirawan Putra (2020:1) Monitoring merupakan kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan rencana, mengidentifikasi, serta mengantisipasi permasalahan yang timbul untuk diambil tindakan sedini mungkin. Menurut Siagian (2022:892) 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. Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pengawasan (*Monitoring*) merupakan cara untuk mengamati suatu hal yang sedang dikerjakan untuk mencapai tujuan dengan susunan atau *rencana* yang telah dibuat.

Menurut M. Lutfi Mustofa (2016:30) monitoring memiliki tujuan yaitu : langsung dapat bertindak mengoreksinya, cepat dapat mengkonsolidasi apa yang diperlukan, mencegah efek negatif tambah berkembang, mencegah kerugian lebih besar, mencegah cemoohan berbagai pihak, dan merefleksikan suatu kegairahan dalam membangun. Sedangkan fungsi dari monitoring menurut M. Lutfi Mustofa (2016:34) adalah Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dalam melaksanakan tugas, mendidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian, memperbaiki setiap kesalahan dan penyelenggaraan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan.

Kinerja

Menurut Mahendro Sumardjo (2018:193) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut

Mahendro Sumardjo (2018:193) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mahendro Sumardjo (2018 : 195) :

1. Kemampuan individual. Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemampuan seseorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat ketrampilan yang baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Usaha yang dicurahkan. Gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Lingkungan Organisasional. Pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi. Dalam lingkungan organisasi, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan pelatih.

METODE PENELITIAN

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metodologi penelitian adalah merupakan cara atau langkah sebagai pedoman untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang suatu gejala untuk memahami objek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan bersangkutan. Dalam penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, kualitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pemahaman terhadap Fenomena sosial yang terjadi di masyarakat.

Siti Kholifah dan I Wayan Suyadnya (2018:12) “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian tidak ada statistik atau penelitian yang tidak ada angka-angkanya”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan Teknik Studi Kepustakaan (*Library Research*), Observasi, dan wawancara langsung dengan narasumber yang dilakukan di PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia yang beralamatkan di Jl. Cendana Raya Blok F10 No. 7A, Kawasan Industri Delta Silicon III Lippo Cikarang, Bekasi Jawa Barat. Dimulai pada bulan Januari hingga Maret 2023. Adapun penjabarannya dikemukakan penulis sebagai berikut:

1. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan dilokasi penelitian, dimana teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai efektivitas pengawasan kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia
2. Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua orang dengan melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya yang mengajukan pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti
3. Dokumentasi, teknik ini melakukan pencatatan dari berbagai dokumen yang ada di perusahaan. Tujuan teknik adalah untuk memperoleh data terkait efektivitas pengawasan kinerja karyawan.

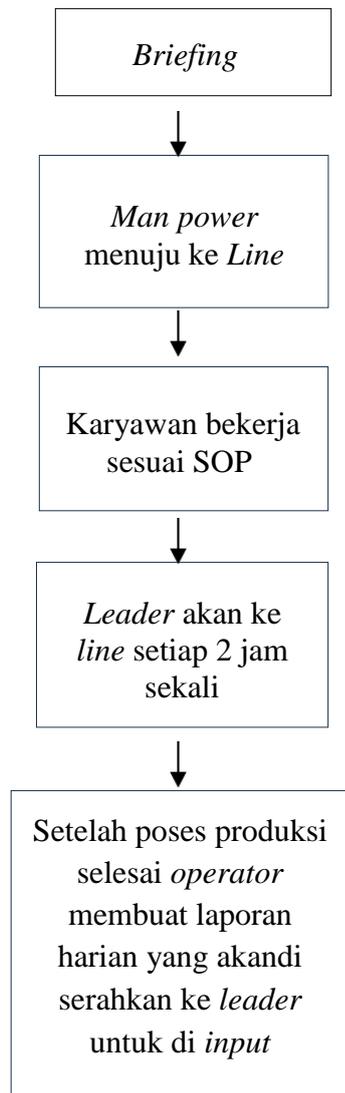
Teknik Analisa Data

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif karena menunjukkan kondisi nyata yang terjadi pada suatu objek penelitian yakni kondisi yang sebenarnya terjadi dalam suatu perusahaan yang sedang diteliti (Sugiyono, 2013). Berdasarkan Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013), penelitian ini menggunakan

teknik analisis data dengan mereduksi data, penyajian data dan membuat kesimpulan. Metode triangulasi digunakan sebagai uji validitas, dimana pada metode ini peneliti melakukan pemeriksaan dan pencocokan data yang telah diperoleh dengan beberapa sumber. Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan isi dari suatu dokumen terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia dapat dilihat dari bagan berikut:



Gambar 1
 Bagan Efektivitas Pengawasan
 Sumber : Data Perusahaan

Berikut ini adalah penjelasan dari bagan di PT.Tokai Rubber Auto Hose Indonesia :

1. Seluruh karyawan sebelum bekerja melaksanakan *briefing* 5 menit untuk membahas ada kendala apa dihari kemarin dan memberi informasi untuk hari ini jalan produk *type* apa

saja. *Leader* juga menayakan kepada karyawan, mengenai masukan dari karyawan atau pertanyaan kerja berjalan dengan lancar. Dengan adanya *briefing* arahan dari karyawan dan *leader* akan memberi solusi jika ada kendala dan juga akan menjawab pertanyaan dari karyawan. Setelah memberikan informasi *leader* memimpin do'a agar kegiatan dari atasan memperlancar pekerjaan.

2. Seluruh karyawan setelah melaksanakan *briefing* menuju tempat kerja masing – masing untuk pengecekan material, apakah sudah sesuai dan melakukan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) terlebih dahulu sebelum mulai kerja. Dilakukan 5R bertujuan untuk menjaga kebersihan kerapian dan mencegah adanya kontaminasi pada produk yang akan dikerjakan.
3. Karyawan melakukan produksi sesuai SOP yang berlaku di PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia. SOP yang dilakukan pertama yaitu pengecekan material sudah sesuai atau belum dengan *work instruction* dari *type* produk yang akan dikerjakan, jika sudah sesuai dilanjut dengan menyalakan mesin, jika material tidak sesuai segera hubungi *leader* untuk mengganti material yang tidak sesuai. Saat menyalakan mesin dan menyalakan angin di *seting* sesuai yang ada di *check sheet* kemudian ditulis pada laporan *check sheet*. Setelah itu mensetting *jig* sesuai *type* produk yang akan dikerjakan. Setelah itu menuangkan *oring* dan *collar* ke tempat yang sudah di sediakan perusahaan sesuai dengan warna *oring*, kemudian *oring* diberi campuran cairan *silicon* 100ml per 1000 *pics*, kemudian melakukan *pokayoke* untuk mengetahui apakah mesin sudah bisa terdeteksi barang yang *ok* atau *not good*. Memberikan 10 *pics* sampel produk ke *shipping* untuk dilihat jika ada produk yang *not good*. Setelah *shipping* mengecek *ok* baru bisa mulai untuk produksi.
4. *Leader* mengontrol setiap *line* untuk melihat *check sheet* sudah sesuai dengan actual mesin atau belum. Setelah dicek dan sesuai dengan actual *leader* akan mentandatangani *check sheet*. *Leader* juga akan mengontrol ke *line* setiap 2 jam sekali untuk mengetahui kondisi di *line* seperti apa. Jika ada kendala sebelum jam patroli *leader*, karyawan bisa menghubungi *leader* lewat tombol *emergency* di setiap mesin.
5. *Leader* juga mengontrol karyawan yang tidak hadir atau sedang sakit untuk mengetahui jumlah karyawan dan jika di suatu *line* ada yang tidak masuk atau sakit nanti akan digantikan atau di carikan *man power* untuk menggantikan karyawan yang sakit atau tidak hadir tersebut.
6. Produksi sudah selesai, karyawan membuat laporan produksi harian di *form* yang sudah disediakan perusahaan yang isinya seperti menjalankan *type* apa saja pada hari itu dan berapa jumlahnya, serta ditulis apakah ada barang *not good* setelah itu lalu di jumlah semuanya. Karyawan juga bisa menambahkan *note* di bawah laporan jika ada kendala di pada pengiriman material atau masalah mesin. Setelah membuat laporan, kemudian laporan tersebut dikumpulkan menjadi satu setiap *line* dan diserahkan ke *leader*. Setelah membuat laporan harian, karyawan membuat laporan produk *not good* sesuai dengan produk yang *not good* seperti kontaminasi rambut, produk terjepit mesin, dll. Setelah itu diletakkan kedalam kotak sesuai dengan tipe *not good* nya.

Analisa SWOT pada Rubber PT Tokai Auto Hose Indonesia

Untuk menentukan evaluasi pilihan Langkah yang paling tepat antara lain dengan menggunakan metode SWOT (kekuatan atau *strengths*, kelemahan atau *weaknesses*, peluang atau *opportunities* dan tantangan atau *threats*). Menentukan alternatif strategi pencapaian dari setiap indikator sasaran, dengan terlebih dahulu melakukan analisis SWOT (*strength*, *weakness*, *opportunity*, dan *threats*) dan mengaitkan dengan permasalahan dan strategis utama untuk mencapai sasaran serta memecahkan masalah. Hasil analisis internal dan eksternal pada PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil analisis internal dan eksternal

No	Strength	Weakness
1.	Sistem penilaian kinerja karyawan sudah dirancang dengan baik	Kurangnya pemahaman standarkerja perusahaan
2.	Peraturan yang disusun dengan baik oleh perusahaan	Kurangnya kesadaran karyawan terhadap peraturan perusahaan
3.	Jumlah karyawan yang ada mendukung pelaksanaan pekerjaan	Kurangnya komitmen karyawan dalam bekerja
4.	Adanya tanggung jawab dan komitmen karyawan	Kurangnya kesadaran profesionalisme kerja

No	Opportunity	Threat
1.	Banyaknya orderan dari pelanggan lokal maupun <i>ekspor</i>	Tuntutan atau keinginan pelanggan yang semakin banyak
2.	Perkembangan teknologi yang membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien	Penurunan kinerja karyawan dan kualitas produk

Hambatan dan Solusi

Berikut ini adalah beberapa hal yang menjadi hambatan 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. Pada jam istirahat, para karyawan telat datang ke area *line* yang mengakibatkan keterlambatan dalam proses produksi.
3. Ada beberapa karyawan yang sering terlambat datang ke perusahaan dan beberapa karyawan yang ijin mendadak tanpa ada informasi ke atasan dan ke rekan kerjanya terlebih dahulu.

Solusi yang dilakukan untuk Menanggulangi Hambatan Kerja Karyawan di Bagian Produksi adalah sebagai berikut :

1. Atasan memberikan Atasan memberikan sanksi pertama jika para karyawan tidak menjalankan produksi sesuai SOP perusahaan, jika sanksi pertama masih melanggar, atasan memberikan sanksi yang lebih berat yaitu pemutusan kontrak kerja. Atasan berhak memberikan sanksi tersebut karena kegiatan produksi tidak berjalan dengan baik dan berdampak pada barang *not good* dan keterlambatan pengiriman yang akan mengakibatkan ketidakpuasan *customer*..
2. Atasan memanggil karyawan yang sering terlambat di jam istirahat dan menanyakan alasan mereka terlambat. Atasan memberikan sanksi ringan kepada karyawan berupa surat peringatan.
3. Atasan memanggil para karyawan yang sering terlambat datang dan menanyakan

penyebabnya, jika kendalanya bus jemputan macet di jalan, atasan menoleransi hal tersebut, jika alasannya tidak masuk akal, atasan langsung memberikan sanksi berupa surat peringatan. Jika karyawan tidak masuk dan ijin mendadak karyawan diminta untuk langsung informasi ke atasan dan rekan kerjanya agar tidak ada kendala dalam menjalankan produktivitas dan kegiatan produksi tetap berjalan dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai efektivitas pengawasan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Tokai Rubber Auto Hose Indonesia dapat disimpulkan bahwa:

1. Dalam efektivitas pengawasan kinerja karyawan bagian produksi PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia dimulai dari *briefing*, *man power* menuju ke *line*, menulis *check sheet* yang nantinya akan di *check* oleh *leader*, karyawan bekerja sesuai SOP, *leader* akan mengontrol ke *line* setiap 2 jam sekali, dan setelah produksi selesai karyawan membuat laporan harian dan diserahkan ke *leader* untuk diinput.
2. Hambatan yang dihadapi PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia antara lain, karyawan saat bekerja tidak sepenuhnya bekerja sesuai SOP, ada beberapa karyawan yang sering masuk telat saat jam istirahat, ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan, sehingga hambatan ini menjadikan proses produksi tidak maksimal.
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 sebaiknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan serta adanya peran pengawasan secara langsung, dan atasan harus lebih bersikap tegas terhadap karyawan.
2. Perlu ditingkatkan kembali sosialisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut dan peraturan perundang-undangan 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 menerapkansanksi hukuman yang sesuai dengan peraturan perusahaan agar karyawan dapat lebih patuh dan takut untuk melakukan pelanggaran kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, E. Z. (2014). *Analisa Sistem Informasi*. Sukabumi: CV Alfath Zumar. Akhmad,D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Litera Ilmu Cendikia.
- Cipta, H.,& Hatamat. (2020). *Analisis SWOT Intergrasi Halal dan Perbankan Syariah di Indonesia*. Bangka: Sidiq Prees.

- Damayanti, P., & Pamungkas, A. B. (2022). Pengaruh Monitoring, Motivasi dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada The Rich Jogja Hotel. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 887-903.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hambudi, T. (2018). *Profesional General Affair*. Jakarta Selatan: Visimedia. Handoko, H. (2019). Monitoring Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Berkah Trenggalek. *Manajemen*, VI, 93-92.
- Hariato, & Saputra, A. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centrice Powerindo Batam. *ISSN*, 674.
- Hasibuan, D. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indonesia, K. d. (2016). "Analisa. *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*, <https://kkbi.kemendikbud.go.id/entri/analisa>.
- Mustofa, M. L. (2016). *Monitoring dan Evaluasi*. Malang: UIN-MALIKI Press (Anggota IKAPI).
- Puetra, P. B., Basdiadi, P, W. M., & dkk. (2020). *Panduan Monitoring dan Evaluasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia*. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Putera, P. B. (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.
- Siagian. (2016). *Efektivitas Manajemen*. Yogyakarta: PPMI.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.