BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, para pemimpin perusahaan manapun mengupayakan banyak hal untuk mengembangkan usahanya, dan segala hal yang menyangkut upaya-upaya tersebut, tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) serta peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan tersebut. Karena suatu tujuan dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan tersebut.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah pimpinan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Salah satu hal dapat dilakukan oleh pemimpin tersebut adalah dengan melakukan pengawasan terhadap para karyawannya.

Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Sebab dengan adanya pengawasan

kerja yang baik, maka suatu pekerjaan diharapkan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana-rencana dalam suatu pekerjaan dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin dan dapat selesai dengan baik sesuai dengan rencana.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam suatu pekerjaan. Semakin baik suatu prestasi kerja karyawan, maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, tidak semua karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik tanpa adanya kesalahan-kesalahan, baik kesalahan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk itu, perusahaan perlu untuk melakukan pengawasan kerja, agar kesalahan-kesalahan tersebut tidak terus-menerus terjadi.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang jasa (pos, keuangan, logistik dan e-bisnis) dengan jangkauan operasi hampir di seluruh tanah air Indonesia. Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, pengawasan yang dilakukan merupakan pengawasan langsung dari atasan, dimana atasan bertanggung jawab untuk melihat dan memantau (observasi) langsung ke ruangan kerja karyawan dan karyawan wajib melaporkan hasil pekerjaan mereka kepada atasan. Tetapi pengawasan yang dilakukan pemimpinnya kurang efektif karena ruangan para pemimpin dan karyawan yang berbeda, sehingga para pemimpin jarang melakukan pengawasan ke tempat kerja

karyawan dan tidak dapat selalu mengawasi kegiatan karyawannya saat bekerja, dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa orang karyawan tentang kondisi pengawasan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung bahwa para karyawan merasa para atasan sudah baik dalam memberikan pengarahan standar pekerjaan, melakukan tindakan pembandingan dan tindakan korektif terhadap pekerjaan yang sudah selesai dilakukan oleh karyawan. Tetapi karyawan berpendapat bahwa atasan hampir tidak pernah melakukan pengawasan/supervisi ke tempat kerja karyawan, sedangkan pada Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung setiap atasan wajib untuk melakukan pengawasan langsung ke tempat kerja karyawan secara berkala, sesuai dengan *job description* yang diberikan kepada para atasan. Salah satu alasan yang mendasari atasan jarang melakukan pengawasan ke tempat kerja karyawan adalah karena para atasan lebih mementingkan mengerjakan tugas lainnya yang diberikan oleh perusahaan dibandingkan melakukan kegiatan pengawasan ke tempat kerja karyawan. Hal ini sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti menurunnya tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, seperti yang dapat dilihat pada tabel data laporan rekapitulasi absensi karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung tahun 2007-2009 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Laporan Rekapitulasi Absensi Karyawan
Tahun 2007-2009

No	Tahun	Kriteria Absensi					Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
		Jumlah Karyawan	Alpa	Sakit	Cuti	Ijin		
1	2007	459	0	207	3769	191	4167	271
2	2008	357	0	186	4013	172	4371	271
3	2009	410	0	293	5076	233	5602	271

Sumber : PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Bagian Pengembangan Sistem SDM & Organisasi Serta Pengembangan & Pelayanan SDM, Bagian Direktorat SDM.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya sejak tahun 2007 sampai dengan tahun 2009, terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan di tempat kerja. Kenaikan tingkat ketidakhadiran ini sangat menghambat dalam penyelesaian tugas-tugas yang harus dikerjakan karyawan, lamanya penyelesaian tugas tersebut, memicu menurunnya prestasi kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung. Selain itu, menurut hasil wawancara penulis kepada beberapa orang karyawan, atasan yang sangat jarang melakukan pengawasan langsung ke tempat kerja karyawan, menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif sehingga karyawan-karyawan tersebut kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing tepat pada waktunya.

Dengan melihat permasalahan di atas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pelaksanaan Pengawasan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung"**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka, penulis mengidentifikasi masalah yang dihadapi yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan supervisi/pengawasan yang sangat jarang dilakukan atasan.
2. Tingkat kehadiran karyawan yang menurun.
3. Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.
3. Seberapa besar dampak pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk memperoleh data yang berhubungan dengan objek yang diteliti, sehingga diperoleh suatu gambaran dan data yang selengkap-lengkapnya mengenai

pelaksanaan pengawasan dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari usulan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya dampak pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan dapat menjadi bahan masukan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam mengelola kegiatan pengawasan dan prestasi kerja karyawan untuk mengembangkan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

   Sebagai informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya mengenai prestasi kerja karyawan.

1.4.2.Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan ilmu manajemen

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumberdaya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara pengawasan dengan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang khususnya ingin meneliti pengawasan dan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

   Penelitian ini menambah pemahaman penulis dalam penerapan ilmu, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai pengawasan dan prestasi kerja karyawan yang diperoleh secara teori selama kuliah dengan kenyataannya menghadapi masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

1.5. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berlokasi di Jl. Cilaki no.73 Bandung 40115.

Waktu dilaksanakan penelitian penulis, sejak bulan Maret sampai dengan selesai.

Tabel 1.2
Jadwal Pelaksanaan

No	Keterangan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Penulisan Usulan Penelitian																								
3	Pencarian Data																								
4	Pengolahan Data																								
5	Penulisan Laporan																								