

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengawasan atau yang disebut juga pengendalian/penyeliaan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi, dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Melaksanakan pekerjaan, hanya mungkin dengan baik apabila tenaga kerja yang diberikan pekerjaan paham arti, makna, dan ruang lingkup dari pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Siswanto (2005:297), mendefinisikan “penyeliaan/ pengendalian sebagai suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan aktivitas nyata standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa tenaga kerja telah melaksanakan pekerjaan dengan cara paling efisien dan efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Setiap karyawan memiliki alasan untuk bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sikap ini tidak terlepas dari peran pengendalian oleh organisasi yang membuatnya bergairah dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2008:22), “pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan”.

Dengan dilakukannya pengendalian tenaga kerja, maka perusahaan dapat mengetahui perkembangan karyawannya lebih dekat, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam menentukan pengembangan karier karyawan.

Pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Menurut Riva'i (2009:274), “pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan”.

Pengembangan karier sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Setelah peneliti melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah JATIM Malang, peneliti mendapatkan informasi bahwa Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang telah memiliki 13 kantor cabang/layanan yang tersebar di Kabupaten

Malang 10 kantor, Kota Malang 2 kantor, dan Kabupaten Kota Batu 1 kantor. Untuk memastikan karyawan bekerja dengan baik, Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang menugaskan penyelia (pengawas) untuk mengawasi kinerja karyawan disetiap cabangnya, dari hasil laporan pengawas tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier karyawan.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu berkenaan dengan pembahasan penerapan fungsi manajemen pengendalian yang dijadikan bahan pokok pembahasan masih belum ditemukan penelitian yang membahas secara langsung mengenai fungsi manajemen pengendalian dalam upaya pengembangan karier karyawan.

Dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Fungsi Manajemen Pengendalian Tenaga Kerja Dalam Upaya Pengembangan Karier Karyawan (Studi Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan fungsi manajemen pengendalian tenaga kerja pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang?
2. Bagaimana upaya pengembangan karier karyawan yang diterapkan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang?
3. Bagaimana penerapan fungsi manajemen pengendalian tenaga kerja dalam upaya pengembangan karier karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan penerapan fungsi manajemen pengendalian tenaga kerja di Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang.
2. Untuk mendeskripsikan pengembangan karier di Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang.
3. Untuk mendeskripsikan penerapan fungsi manajemen pengendalian tenaga kerja dalam upaya pengembangan karier karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah JATIM Malang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam usaha mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan penerapan fungsi manajemen pengendalian tenaga kerja dalam upaya pengembangan karier karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan informasi khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), agar dapat dijadikan sebagai suatu acuan atau bahan perbandingan bagi mahasiswa lain yang membuat tugas akhir diwaktu yang akan datang dengan pokok permasalahan yang sama.