



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 6201-6215

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi Peran Supervisor Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di PT. Liputan Enam Dot Com Bola.Net

Etza Niki Thalita^{1✉}, Indira Arundinasari²

Administrasi Publik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: etzathalita26@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang media informasi dengan persaingan yang ketat maka diperlukan produktivitas pegawai sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan yang sudah dibuat. Supervisor sendiri merupakan seseorang dalam perusahaan untuk menyampaikan substansi tertentu dari perusahaan kepada pegawai atau sebaliknya, serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses produksi yang dilakukan perusahaan. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis permasalahan dengan cara melakukan evaluasi terhadap peran supervisor dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bola.Net di PT. Liputan Enam Dot Com. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengambilan data dilakukan dengan cara observasi, studi literatur, dan wawancara. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa peran supervisor dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bola.Net di PT Liputan Enam Dot Com sudah berjalan baik, hal ini terlihat dari kelancaran proses hasil kinerja dalam menghasilkan artikel dan konten sesuai target yang ditetapkan, meskipun masih ada beberapa hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Maka hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi supervisor untuk lebih mengoptimalkan hasil kerja pegawainya.

Kata Kunci: *implementasi peran, liputan enam, produktivitas pegawai, supervisor*

Abstract

As a company engaged in the field of information media with intense competition, employee productivity is needed as an effort to realize the goals that have been made. The supervisor himself is someone in the company to convey certain substances from the company to employees or vice versa, and is responsible for the implementation of the production process carried out by the company. The purpose of this writing is to identify and analyze problems by evaluating the supervisor's role in increasing the productivity of Bola.Net employees at PT. Six Dot Com coverage. The type of research used is qualitative with a descriptive approach. Data collection was carried out by means of observation, literature study, and interviews. From the research results it was found that the supervisor's role in increasing the productivity of Bola.Net employees at PT Liputan Enam Dot Com has been going well, this can be seen from the smooth process of the performance results in producing articles and content according to the targets set, although there are still some obstacles faced in implementation. Then the results of this study can be used as material for consideration and input for supervisors to further optimize the work of their employees.

Keyword: *employee productivity, role implementation, six coverage, supervisor.*

PENDAHULUAN

PT. Liputan Enam Dot Com merupakan salah satu perusahaan media massa yang sudah berdiri lama di Indonesia. Perusahaan ini juga menjadi salah satu penyebar informasi atau berita yang terkenal dan beraneka ragam pilihan bagi para penggunanya, dimulai dari informasi politik, bisnis, gaya hidup, kuliner, hingga berita olahraga. Perusahaan yang beroperasi sebagai KapanLagi Youniverse ini memiliki beberapa unit usaha di dalamnya yang juga bergerak di bidang media massa. Unit usaha tersebut diantaranya terdapat KapanLagi.com, Liputan6.com, Merdeka.com, Otosia.com, Brillio.net, Fimela.com, Bintang.com, Bola.com, Bola.net, Dream.co.id, Famous.id, ManisdanSedap.com, Sooperboy.com, dan Socia.id.

Sebagai perusahaan dengan berbagai unit, tentu membutuhkan perhatian yang tidak terbatas pada produk maupun jasa yang dihasil, namun juga harus melihat aspek faktor-faktor produksi dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut merupakan manusia, model, metode, mesin, market, dan materialnya (Sudarso, 2022). Namun faktor yang menjadi poin utama dari faktor-faktor tersebut merupakan manusia, karena manusia yang menjalankan semua kegiatan dalam perusahaan. Dengan adanya sumber daya non manusia yang melimpah jika tidak didampingi oleh manusianya akan menjadi tidak berarti.

Hal tersebut pernah diungkapkan oleh Uchana Effendi, "Kemampuan organisasi dalam menghadapi era modern tergantung pada kemampuan memobilisasi sumber daya manusia, karena kekuatan suatu organisasi terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya" (1988:57). Pendapat tersebut menegaskan bahwa secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan serta perlengkapan lainnya, tidak akan ada artinya jika pelaksanaannya tidak ada. Maka perlu pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan manusia sebagai pelaksana dalam mengolah dan mengelola sumber daya yang digunakan sebagai tujuan akhir dari perusahaan atau organisasi.

Pegawai dalam sebuah perusahaan merupakan aset utama dari organisasi yang menjadi perencana sekaligus pelaksana dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam mengelola faktor manusia atau sumber daya manusia ini memerlukan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia disini berarti pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2008) merupakan perbandingan antara output pekerjaan dengan pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan menurut Handoko (2008) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara masukan keluarag atau hasil yang dihasilkan dalam sebuah pekerjaan. Diperkuat oleh pendapat Andika, Widjarnako & Ahmad (2019) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan efisiensi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia memang merupakan faktor yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh perilaku manusia yang memegang peranan atau melaksanakannya. Menurut Andika, Widjarnako & Ahmad (2019) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja selain dari sumberdaya manusia adalah motivasi kerja dan persaingan kerja. Menurut Wibowo (2011) supervisor dalam meningkatkan prpduktivitas kerja dapat memberikan motivasi kepada karyawan sebagai sebuah tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dalam meningkatkan produktivitas kerja supervisor dapat memberikan semangat seperti memberikan bonus kepada karyawan. Menurut Triton (2010) pengaruh persaingan kerja dalam meingkatkan produktivitas adalah untuk memberikan peluang kepada karyawan untuk dapat menonjolkan hasil kinerjanya. Semakin baik karyawan menyikapi persiangan dalam pekerjaan, semakin besar peluang karyawan untuk menghasilkan produktivas kerja yang baik.

Manusia yang menjadi faktor tenaga kerja merupakan permasalahan yang cukup rumit dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan perusahaan, karena upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat erat kaitannya dengan tenaga kerja perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan jika ingin bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mengatasi masalah produktivitas kerja perusahaan ini, diperlukan suatu manajemen yang mampu mengarahkan sumber daya manusia atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan operasional perusahaan agar tetap produktif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Yang produktif dalam hal ini adalah penghayatan kerja sebagai sikap komitmen dan usaha untuk selalu memperbaiki cara kerja atau setidaknya mempertahankan cara kerja yang baik.

Manajemen sendiri merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan manajerlah yang mengarahkannya. Manajemen yang baik memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Peran manajer sebagai pemimpin ialah memotivasi pegawai agar bekerja dengan cara mewujudkan tujuan dengan baik, dimana pelaksanaan manajer berpedoman pada fungsi-fungsi manajerial. Fungsi manajemen adalah kinerja atasan dalam pelaksanaan tugas, terlepas dari perusahaan kecil atau besar. Pelaksanaan fungsi administrasi ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Peningkatan produktivitas dari sumber daya manusia dapat diwujudkan karena adanya keputusan Menteri ketenagakerjaan No.156 tahun 2021 tentang sistem manajemen peningkatan produktivitas. Dimana dalam keputusan ini telah diatur bahwa untuk setiap perusahaan yang memiliki karyawan dan memanfaatkan sumber daya manusia diharuskan untuk menerapkan sistem manajemen peningkatan produktivitas. Tujuan penerapan ini adalah sebagai pedoman bagi perusahaan untuk memberikan penilaian produktivitas karyawan secara mandiri serta pedoman untuk tim yang melakukan penilaian produktivitas kerja karyawan. Dalam manajemen peningkatan produktivitas diatur tujuh bagian penting yaitu terhadap kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, perluasan pemasaran, informasi dan data perusahaan, manajemen proses dan hasil yang dihasilkan.

Setiap manajer pada tingkat yang berbeda menangani masalah yang berbeda. Perbedaan tersebut terutama didasarkan pada tujuan dan peran masing-masing individu, namun jika menyangkut produktivitas kerja, manajer level bawah atau sering disebut supervisor sangat kompeten dalam mengelola pekerjaan pegawainya. Supervisor merupakan manajer tingkat bawah yang secara langsung berpartisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui bimbingan dan umpan

balik yang efektif dan efisien. Mereka mengatur pekerjaan pegawai dengan mengarahkan, memulai, membimbing, memotivasi, dan mengendalikan sistem kerja secara efektif. Pekerjaan yang dilakukan oleh supervisor sering disebut sebagai inspeksi atau kontrol. Dalam mengerjakan tugasnya, supervisor menerapkan fungsi manajemen yakni, perancangan, pengorganisasian, pembinaan, pendayagunaan SDM, dan pengendalian. Menurut Siagian (1998) dalam penentuan fungsi manajemen ditentukan berdasarkan filsafat kehidupan, perkembangan pengetahuan, perkembangan teknologi dan perkembangan organisasi tempat fungsi manajemen akan diimplementasikan. Diperkuat oleh Siagian (2007) yang membagi fungsi manajemen menjadi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penilaian. Sejalan dengan pendapat Mubarak (2019) bahwa fungsi manajemen terbagi atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Tujuan utama supervisor adalah meraih hasil terbaik melalui pengorganisasian yang efektif. Menurut Sulismadi, Sulistyowati & Vinedal (2021) tujuan adanya supervisor dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk mencapai target yang sudah disusun oleh sebuah organisasi. Supervisor berfungsi sebagai seorang pengawas dan pemimpin yang dapat memberikan semangat agar karyawan dapat berproduktivitas dengan baik. Fungsi supervisor tidak hanya mengawasi karyawan tetapi juga mengawasi segala kegiatan, supervisor juga menjadi penghubung antara karyawan ke bagian manajemen serta bertanggung jawab untuk menjadi pendengar dan pemberi keputusan untuk semua rencana yang akan dilakukan. Menurut Dadang & Heriyanto (2020) peran dari supervisor adalah sebagai penghubung antara karyawan dengan perusahaan agar dapat mencapai target dengan baik. Peran dari supervisor memberikan pengaruh yang langsung terhadap kinerja karyawan.

Siswanto Sastrohadiwiryo (2002) juga mengungkapkan pendapatnya terkait tujuan penyeliaan yaitu "Tujuan utama dilakukan penyeliaan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja yang bersangkutan, selain untuk menjamin bahwa perencanaan akan dilaksanakan sebagaimana mestinya". Dalam menjaga mutu penyebaran informasi di perusahaan media massa, diperlukan adanya quality control yang mengawasi jalannya proses dan segala komponen pendukung demi menerbitkan berita yang aktual dan dapat dipertanggungjawabkan. Supervisor harus mampu bertanggungjawab atas pekerjaan orang lain dan pekerjaannya. Sebagai supervisor juga dituntut untuk dapat menyelesaikan masalah, membuat keputusan penting maupun mengambil tindakan yang tepat untuk memecahkan masalah perusahaan. Tantangan yang dihadapi supervisor di era ini adalah memotivasi pegawai agar lebih produktif dan efisien.

Hal ini bisa terjadi dikarenakan atasan lebih dekat dengan pegawai dan secara langsung mengamati kegiatan bawahannya, sehingga setiap permasalahan yang berkaitan dengan pencapaian hasil produksi dapat diketahui dan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Menurut Sondang P Siagian (2002 :15) bahwa : "Salah satu hubungan yang paling dekat antara seorang pegawai dengan orang lain di tempat pekerjaan ialah atasan langsungnya. Para atasan langsung itu berperan selaku penyelia atau supervisor bagi pegawai yang bersangkutan. Hubungan yang sangat dekat itu timbul karena penyelia itulah yang memberi penugasan, bimbingan, arahan, motivasi, penghargaan dan teguran dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari".

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sofyan, Dewi & Nurjani (2021) persaingan kinerja dalam sebuah perusahaan ataupun antar perusahaan saat ini sudah sangat ketat. Oleh karena itu diperlukan peran supervisor untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk dapat terampil dan menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Turmidzi (2021) supervisor dalam menjalankan tanggung jawabnya agar dapat menghasilkan produktivitas kinerja dan meningkatkan mutu masih sangat lemah dan kaku, hanya sebagai formalitas dan masih terdapat jarak antara supervisor dan bawahannya. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Fitria & Fitriani (2020) bahwa peran supervisor yaitu sebagai motor penggerak bagi semua bawahannya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan berkembangnya dunia online, persaingan dalam penyebaran informasi melalui media massa baik cetak maupun online juga semakin ketat dan terjadi sangat cepat. Khususnya dalam bidang olahraga, perlu sebuah media yang dapat memberikan informasi dengan sangat cepat sesuai realtime dan tepat, baik itu olahraga di lingkup internasional maupun nasional. Dalam hal ini KapanLagi Youniverse memiliki salah satu unit usahanya yang di bidang olahraga yakni Bola.net. Sehingga diperlukan supervisor yang mampu melakukan fungsi manajemen agar produktivitas pegawai demi mendapat hasil terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan dari uraian di atas, maka tulisan ini mengkaji lebih dalam mengenai "Implementasi Peran Supervisor Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di PT. Liputan Enam Dot Com Bola.Net."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Berdasarkan teori terkait penelitian kualitatif seperti yang dikemukakan oleh Bogdan dan Taylor yang dikutip dalam Lexy J Moleong (2004: 3) bahwa Metode kualitatif digunakan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun

lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pendekatan kualitatif sendiri dipakai untuk dapat mendeskripsikan maupun memberikan penjelasan secara faktual dan lebih detail terkait kasus yang diteliti dari kalimat yang dijelaskan informan.

Penelitian deskriptif kualitatif akan memberikan gambaran dari gejala yang ada dan menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status (keadaan) subyek penelitian pada saat tertentu. Kemudian lokasi yang diambil adalah PT. Liputan Enam Dot Com dengan subyek supervisor Bola.net, dimana pengambilan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi literatur untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Wawancara merupakan sebuah aktivitas tanya jawab dengan informan yang telah ditentukan melalui hasil teknik sampling guna menggali data suatu fenomena dari fokus penelitian. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara terstruktur atau menetapkan serangkaian pertanyaan secara rinci maupun tidak terstruktur atau memberikan pertanyaan yang secara mengalir saat proses wawancara. Sedangkan, observasi merupakan mengamati langsung data-data yang terkait di lapangan. Data yang didapatkan lewat observasi akan memberikan bukti-bukti empiris dan dapat digunakan untuk memahami kondisi di lokasi penelitian.

Dalam penelitian kualitatif ini, menempatkan peneliti sebagai pihak utama yang harus mampu menerjemahkan dengan baik data yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi literatur, sehingga akan memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lengkap dan langsung dari sumbernya. Adapun dalam penelitian ini, akan mendeskripsikan secara kualitatif tentang Peran Supervisor Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Divisi Bola.Net di PT. Liputan Enam Dot Com.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara etimologis, supervisi merupakan kata serapan dari bahasa Inggris yakni supervision yang berarti di atas, dan kata vision yang memiliki arti sebagai penglihatan atau melihat. Dengan kata lain, supervisi dapat diartikan sebagai melihat dari atas. Namun arti dari supervisi ini tidak dapat dimaknai secara harfiah, melainkan mengandung makna pekerjaan oleh seseorang yang memiliki jabatan tinggi dimana ia mengawasi jabatan yang lebih rendah. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dilaksanakan. Maka sebagai salah satu upaya mewujudkan tujuan yang sudah dibuat, kontribusi pegawai masuk dalam usaha-usaha yang memaksimalkan menuju terwujudnya tujuan perusahaan. Sebagai pegawai harus memiliki keahlian dan kemauan serta memahami dengan betul arti, makna, dan ruang lingkup dari pekerjaan yang akan dilakukannya.

Dengan kemampuan atau keahlian tersebut akan membuat sebuah produktivitas pegawai yang mampu memenuhi target atau tuntutan dari perusahaan. Dengan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan akan semakin berkembang dan mampu bersaing dalam tuntutan dunia kerja. Maka perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai demi meraih target yang telah ditetapkan sebagai tujuan perusahaan. Dalam mengatur hasil dari para pegawai agar tetap produktif, maka peran supervisor sebagai pimpinan diperlukan. Supervisor harus mampu mengupayakan agar faktor-faktor yang menghambat kinerja dapat diminimalisir sehingga produktivitas kerja dapat terus berlangsung bahkan mengalami peningkatan. Dengan kegiatan supervisor tersebut, dapat dilihat apakah hasil output sudah mencapai target atau sasaran.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam media informasi, PT. Liputan Enam Dot Com tentunya memiliki target atau tujuan produk yang dihasilkan yakni berbagai macam jenis berita. Begitu pula salah satu divisinya, Bola.net yang bergerak dalam media informasi di bidang olahraga baik nasional maupun internasional. Demi mencapai tujuan perusahaan, supervisor harus menjalankan tugasnya dengan maksimal. Menurut Arif Agus (dalam Anggraeni, 2001) ada 4 tugas dan tanggung jawab dari supervisor, yang diantaranya:

- a. Merencanakan pelaksanaan tugas sehari-hari pada kelompok pekerja yang dibawahinya, meliputi; penyediaan alat-alat dan perlengkapan yang diperlukan, pembagian beban kerja yang merata, perincian penggunaan waktu, dan penggunaan proses metode dan tehnik yang efisien.
- b. Menggunakan wewenang secara tepat, dalam arti mengetahui batas-batasnya sebagai seorang supervisor.
- c. Terbuka dan transparan dalam informasi kepada bawahan dan sebaliknya.
- d. Mengusahakan hasil kerja yang maksimal dari kelompok pekerja untuk kepentingan organisasi.

Implementasi Peran Supervisor

Dalam menjalankan perannya, menurut George C. Edwards III ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam implementasinya. Ada empat faktor yang diantaranya:

1. Komunikasi

Dalam pelaksanaannya proses komunikasi sangat berpengaruh dalam efektivitas dalam meningkatkan produksi konten di Bola.Net. Hal ini dikarenakan implementasi peran akan berhasil jika tujuan dipahami oleh setiap pegawai. Dengan ukuran yang jelas dan kebijakan yang tertib dapat dilaksanakan dengan tepat. Supervisor tentunya harus tau

bagaimana pelaksanaan yang dicita-citakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan komunikasi yang baik, maka para pegawai implementor atau pelaksana program dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, bahkan dapat mempengaruhi produktivitas yang ada di Bola.Net.

2. Sumber daya

Sumber daya menjadi poin penting dalam pelaksanaan implementasi peran yang dilakukan oleh seorang supervisor. Dengan setiap personel atau pegawai yang bertanggung jawab akan tugasnya maka proses produksi dapat dilaksanakan. Adapun komponen sumber daya ini ada jumlah staf yang ada, keahlian dari para pelaksana atau editor, informasi yang relevan dan cukup untuk mengaplikasikan kebijakan, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana yang memadai. Tanpa adanya komponen yang terpenuhi maka program kerja tidak dapat terlaksana secara baik dan produktivitas tidak akan tercapai..

3. Disposisi atau Sikap

Faktor yang mempengaruhi implementasi adalah sikap yang diambil dari Supervisor itu sendiri. Jika supervisor sebagai pelaksana setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Adapun tiga bentuk respon atau sikap dari supervisor yaitu kesadaran petunjuk, arahan yang diberikan pada pegawai, dan intensitas dari arahan tersebut. Selain itu supervisor juga butuh dukungan dari pimpinan yang akan mempengaruhi implementasi program yang bertujuan meraih target yang ingin dicapai.

4. Struktur Birokrasi

Dalam sebuah perusahaan tentunya tidak lepas dari struktur birokrasi. Dimana di dalamnya ada karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi secara berulang-ulang yang berlangsung di dalam badan-badan eksekutif. Hal ini memiliki hubungan baik potensial. Struktur organisasi yang ada di Bola.Net sendiri dipimpin oleh pimpinan redaksi, kemudian ada redaktur pelaksana yang juga berperan sebagai manajer, dan dibantu oleh tim redaksi dan dilengkapi oleh tim media sosial. Setiap pegawai yang ada di tim redaksi Bola.Net harus mengerjakan tugasnya sesuai tupoksi yang ada demi mencapai target yang telah ditetapkan.

Peran Supervisor Dalam Meningkatkan Produktivitas

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa supervisor melakukan pengawasan hasil kerja atau kinerja pegawai melalui evaluasi formal atau rapat redaksi yang diadakan dua pekan sekali dan adanya evaluasi secara resmi yang diadakan sebulan sekali. Pengawasan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dan sekaligus menilai kualitas yang dicapai oleh para pegawai di divisi Bola.Net. Dengan hasil di atas dapat diketahui bagaimana peran supervisor dalam meningkatkan produktivitas pegawai di divisi Bola,net di PT. Liputan Enam Dot Com adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggungjawab terhadap kualitas dan pencapaian kinerja pegawai.

Sebagai supervisor tentu harus memahami pekerjaan dan target yang ingin dicapai. Dalam PT. Liputan Enam Dot Com tujuannya adalah menghasilkan berita yang berkualitas, cepat, tepat dan terpercaya. Maka supervisor selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas berita yang dihasilkan. Supervisor selalu mengadakan pengecekan terhadap hasil produk pegawai, khususnya dalam berita yang diterbitkan oleh editor setiap harinya. Supervisor juga melakukan pendampingan agar produk berita yang dihasilkan sesuai target yang ingin dicapai. Melalui kegiatan inilah, supervisor dapat mengetahui seberapa jauh kualitas dan target berita yang ingin dicapai.

Selain itu, untuk mencegah penyimpangan yang dapat terjadi, supervisor juga perlu melaksanakan follow up. Hal ini dilakukan supaya potensi penyimpangan atau kesalahan pegawai yang sudah terjadi tidak akan terulang kembali. Kualitas kinerja dari pegawai juga menjadi tanggung jawab dari seorang supervisor. Kualitas dan kuantitas suatu produk ini dapat menjadi berkualitas apabila SDM yang mengelolanya memiliki kriteria dan kemampuan yang memadai pula. Tanggung Jawab supervisor terhadap pegawainya berupa kegiatan absensi, disiplin kerja hingga pembuatan laporan. Sehingga kegiatan supervisor tidak dapat lepas dari pengawasan. Melalui pengawasan tersebut, maka para pegawai dapat mengetahui kinerja yang sudah dilakukannya, kemudian dapat terdorong untuk meningkatkan produktivitas. Dari wawancara. maka dapat disimpulkan bahwa supervisor berperan untuk meningkatkan kualitas dan pencapaian kinerja pegawai yang juga meningkatkan produktivitas kinerja hingga mencapai target yang sudah ditentukan yakni target page views dan jumlah artikel harian, serta target tahunan.

2. Memberikan motivasi kepada pegawai

Ketika menjalankan sebuah kegiatan, tentu membutuhkan tujuan, niat, dan semangat. Karena dengan adanya hal tersebut maka seseorang dapat atau mampu melakukan sesuatu. Termasuk dalam mengerjakan tugasnya, pegawai Bola.Net juga membutuhkan sebuah

semangat ataupun motivasi. Motivasi ini menjadi salah satu faktor yang menentukan pegawai dalam melakukan peningkatan produktivitas kinerjanya. Tentunya, tanpa adanya motivasi, suatu pekerjaan mungkin tidak akan terselesaikan. Maka sebagai supervisor yang bertanggungjawab terhadap kinerja pegawainya, peran supervisor sangat diperlukan. Tidak dapat dipungkiri, manusia akan memiliki rasa lelah dan sifat malas dalam melakukan pekerjaannya.

Disini supervisor akan berperan memberikan semangat atau motivasi untuk para pegawainya. Hal ini sangat perlu dilakukan agar tugas yang dibebankan kepada para pegawai dapat terselesaikan sebaik mungkin sesuai target yang telah ditetapkan. Sehingga sebagai supervisor juga harus bisa melihat karakteristik setiap pegawainya agar mempermudah dalam memberikan motivasi yang dapat dilanjutkan dengan pendampingan. Motivasi ini dapat diberikan setiap saat sebelum mengalami penurunan kinerja. Karena motivasi kerja pegawai ini nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil produk. Jika hasil produk berupa berita yang dihasilkan tidak sesuai ketentuan atau target yang telah ditentukan akan mengurangi produktivitas kerja pegawai.

3. Mengembangkan kemampuan/keahlian kerja karyawan

Demi meningkatkan produktivitas, maka memerlukan pegawai yang mampu dan berkualitas untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan. Sebagai supervisor tentu mengembangkan kemampuan pegawainya. Dalam Bola.Net sendiri, pada supervisor akan memberikan pengertian dan menjelaskan tugas yang akan dilaksanakan pegawainya. Sehingga para pegawai sudah memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dan terlatih menyelesaikan berbagai masalah kedepannya.

Meskipun nantinya akan ada kesalahan yang dilakukan oleh pegawai, supervisor dapat menegur dan memberikan training atau pemahaman pada pegawai tersebut. Dengan begitu para pegawai akan menjadi lebih lihai dan handal dalam mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan dan dapat mencapai produktivitas kinerja. Dari sinilah peran supervisor dalam memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi untuk para pegawai dengan harapan nantinya mengalami peningkatan hasil produk dan kinerja pegawai.

4. Memperbaiki kesalahan pegawai

Supervisor memiliki tugasnya dimana ia akan melakukan pengecekan terhadap pekerjaan atau hasil produk yang dihasilkan oleh para pegawai. Melalui pengecekan tersebut, supervisor dapat mencari tahu kesalahan yang muncul dan kelemahan yang ada pada setiap pegawai. Kemudian hal tersebut dapat digunakan untuk perbaikan kedepannya. Dalam Bola.Net sendiri memiliki target tahunan, target bulanan, hingga target harian dengan pageviews yang dibutuhkan. Untuk merancang target tersebut dibutuhkan

sebuah rapat atau sebuah meeting yang juga membahas hasil produk yang telah dihasilkan sebelumnya. Melalui rapat ini, kesalahan yang ada dapat dianalisa yang kemudian dapat dibuat alternatif terbaik sebagai jalan penyelesaiannya.

Tidak hanya itu, supervisor juga berperan untuk membantu mengatasi kelemahan-kelemahan yang kemudian dapat dilakukan pendampingan atau training terhadap kelemahan yang dimiliki pegawai tersebut. Selanjutnya dapat dilakukan follow up untuk mengetahui hasil dari pendampingan atau training yang telah diberikan kepada pegawai. Dengan begitu produktivitas dapat ditingkatkan dengan meminimalisir kesalahan yang diperbuat dan dengan harapan untuk tidak melakukan kesalahan yang sama.

5. Evaluasi hasil kinerja karyawan

Ketika semua pekerjaan sudah terselesaikan, maka hal yang dilakukan selanjutnya adalah mengevaluasi hasil kerja pegawai. Evaluasi ini dilakukan untuk mempermudah supervisor membuat laporan hasil kinerja, baik itu harian, mingguan, bulanan, hingga tahunan. Melalui evaluasi ini, dapat diawali kegiatan monitoring sehingga supervisor dapat melihat secara langsung hasil kinerja tiap pegawai. Kemudian lewat evaluasi ini juga melihat data-data laporan hasil terkait target yang sudah dicapai di Bola.Net baik itu jumlah page views maupun jumlah artikel yang sudah diterbitkan dalam kurun waktu tertentu. Sehingga supervisor dapat mengetahui apa saja kelebihan maupun kekurangan hasil kinerja pegawai yang kemudian dapat ditingkatkan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas yang dikerjakan oleh setiap pegawai. Evaluasi ini sangat penting dilakukan sebagai upaya untuk melihat sejauh mana capaian yang dilakukan Bola.Net dari target yang sudah ditentukan.

Hambatan Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Dari setiap kegiatan yang dikerjakan tentu tidak lepas dari adanya hambatan atau kendala yang dapat mempengaruhi hingga menggagalkan suatu tujuan. Demikian pula dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai, setiap hambatan harus dihilangkan atau diminimalisir agar tujuan atau target dapat tetap tercapai. Seperti halnya pada hambatan yang dialami pegawai di Bola.Net. Berdasarkan data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti, hambatan yang dihadapi antara lain :

1. Hambatan internal.

Hambatan internal ini berasal dari masing-masing pegawai. Karena ada kalanya ketika melakukan sebuah pekerjaan itu akan merasa lelah, malas, maupun bosan ketika menulis sebuah artikel olahraga. Tidak hanya itu, dalam mengerjakan pekerjaan, pegawai dapat terdistraksi sehingga pekerjaan tertunda dalam pengerjaannya hingga akhirnya target berpotensi tidak berjalan maksimal sesuai tenggat yang sudah ditentukan.

2. Hambatan eksternal.

Hambatan eksternal ini berasal dari faktor luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Contohnya adalah adanya kendala dalam jaringan internet. Karena dalam mengerjakan sebuah artikel olahraga yang akan diterbitkan tentunya dalam penulisannya membutuhkan informasi yang diakses dan dalam menggunggah hasil kerja yang berupa postingan di media massa juga membutuhkan jaringan internet. Selain itu ketika menulis artikel dalam dunia olahraga tentunya akan bergantung pada event-event olahraga yang berlangsung. Sedangkan event-event olahraga tersebut tentunya tidak selalu digelar sepanjang tahun, sehingga ketika ada jeda kompetisi dapat menjadi kendala tersendiri dalam memproduksi hasil kerja yang berupa artikel maupun konten.

SIMPULAN

Berdasarkan data-data yang telah berhasil dikumpulkan, maka dapat ditarik kesimpulan dan juga merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

Ada empat faktor yang dikemukakan oleh George C. Edwards III, diantaranya

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Sikap atau Disposisi
4. Struktur Organisasi

Peran Supervisor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Bola.Net di PT. Liputan Enam Dot Com

1. Memiliki tanggungjawab terhadap kualitas dan pencapaian kinerja pegawai.
2. Memberikan motivasi kepada pegawai
3. Mengembangkan kemampuan/keahlian kerja karyawan
4. Memperbaiki kesalahan pegawai
5. Evaluasi hasil kinerja karyawan

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam penelitian dan hasil analisis data menunjukkan bahwa implementasi peran supervisor dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bola.Net di PT Liputan Enam Dot Com sudah baik, hal ini terlihat dari kelancaran proses hasil kinerja dalam produksi atau menghasilkan artikel dan konten sesuai target yang ditetapkan, meskipun masih ada beberapa hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Maka hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi supervisor untuk lebih mengoptimalkan hasil kerja pegawainya.

Saran

1. Bagi Pimpinan PT Liputan Enam Dot Com, sebaiknya pimpinan mengadakan program pelatihan atau training secara berkala untuk para pegawai terutama bagi supervisor untuk dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan wawasan/pengetahuan dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai sehingga mampu mengikuti perkembangan dunia penyebaran informasi dan media massa yang nantinya mampu bersaing dengan perusahaan lain.
2. Bagi Supervisor, sebaiknya supervisor lebih sering melakukan pengawasan dan memahami situasi jika ada pegawai yang tidak disiplin maupun belum mencapai target yang seharusnya dicapai.
3. Bagi pegawai, sebaiknya memiliki rasa tanggungjawab dan loyalitas sehingga akan melaksanakan tugasnya sesuai target yang diberikan dengan sungguh-sungguh, tepat, dan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika,R., Widjarnako,B., & Ahmad,, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-205.
- Dadang., & Heriyanto, F. (2020). Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Gmf Aeroasia Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1), 53-60.
- Endah Tri Wisudaningsih. (2019). Peran Supervisor dalam Manajemen Kelas. *At- Ta'lim : Jurnal Pendidikan*, 5(2), 127–147. <https://doi.org/10.36835/attalim.v5i2.70>.
- Hasibuan, S.P.M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mubarok, R. (2019). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Rabwah*, 13(1), 27-44.
- Nilda, N., Hifza, H., & Ubabuddin, U. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 12–18. <http://www.jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attadrib/article/view/160%0Ahttp://www.jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attadrib/article/download/160/101>.
- Putri, S. C. (2017). Peran Supervisor Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Direstaurant Section Hotel Ishine Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1–11.

- Siagian, S.P. (1998). Fungsi- fungsi manajerial. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S.P. (2007). Manajemen Strategik Cet. V. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyan, S., Dewi, D.P., & Nurjani, D. (2021). Peran Supervisor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Duta Abadi Primantara Jakarta. Prosiding Seminar Nasional, 1(2), 317-325.
- Sudarso, A. (2022). Pemanfaatan Basis Data, Perangkat Lunak Dan Mesin Industri Dalam Meningkatkan Produksi Perusahaan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 3(1), 1-14.
- Sulismadi., Sulismadi, T., & Vinedal, A. (2021). Peran Supervisor Dalam Menjaga Etos Kerja Karyawan PT Aneka Jasa Teknik Group Gresik. Jurnal Sosiologi Nusantara , 7(1), 78-88.
- Triton. P.B. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia- Perspektif Partnership dan Kolektivitas. ORYZA, Yogyakarta.
- Turmidzi, I. (2021). Implementasi Supervisi Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah.Jurnal Tardawi, 4(1), 33-49.
- Vinedal, A., Sulistyowati, T., & Sulismadi, S. (2021). Peran Supervisor Menjaga Etos Kerja Karyawan Pt. Aneka Jasa Teknik Group Gresik. Jurnal Sosiologi Nusantara, 7(1), 77–88. <https://doi.org/10.33369/jsn.7.1.77-88>.
- Wahyuni,S., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Implementasi Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini. Jurnal Pendidikan Tambusai , 4(2), 1700-1705.
- Wibowo. (2011). Manajemen Produktivitas Kerja, Jakarta, Cetakan Keempat, Edisi Ketiga. Penerbit Bumi Aksara.
- Yuliati, F. (2006). Peran Supervisor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Sari Warna Asli III Karanganyar Tahun 2006. Skripsi: Universitas Negeri Surakarta, 1–89.