PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. SINERGI TIGA MUTIARA KABUPATEN BARRU

TUGAS AKHIR

Oleh :

FIRMANSYAH

1522050221

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS PERIKANAN

JURUSAN AGRIBISNIS

POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PANGKEP

2018

HALAMAN PENGESAHAN

PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. SINERGI TIGA MUTIARA KABUPATEN BARRU

TUGAS AKHIR

Oleh :

FIRMANSYAH
1522050221

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi
Pada Politeknik Pertanian Negeri Pangkep

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Nurjannah Bando, SP., M.Si	**Rahmayati. HM., SE., M.Si**
NIP. 19730122 200012 2 001	NIP. 19690119 199303 1 002

Mengetahui,

Direktur Politenik Pertanian Negeri Pangkep,	Ketua Jurusan Agribisnis,
Dr. Ir. Darmawan, MP	**Dr. Nur Alam Kasim,S.Pi., M.Si**
Nip.196702021998031002	Nip.197306202002121001

Tanggal Lulus : 04 September 2018

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul : Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Sinergi Tiga Mutiara Kabupaten Barru

Nama : Firmansyah

Nim : 1522050221

Jurusan : Agribisnis

Menyetujui ,
Tim Penguji

1. Nurjannah Bando, SP., M.Si (.....)
2. Rahmayati, HM., SE., M.Si (.....)
3. Mihrani, SE., M.Si (.....)
4. Mariam, S.Kom., M.Si (.....)

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi, M.Si
NIP. 19730620 200212 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pangkep, Agustus 2018

Yang menyatakan,

Firmansyah

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT Tuhan Pencipta Alam dan seluruh isinya atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kita semua dalam menjalani setiap aktifitas keseharian kita. Tak lupa juga kami haturkan salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan bagi para ummatnya dan rahmat bagi seluruh alam semesta sehingga kita dapat merasakan indahnya menjalani kehidupan dalam beragama.

Tugas akhir ini dibuat berdasarkan hasil pengalaman kerja praktek mahasiswa yang telah dilakukan di PT. Sinergi Tiga Mutiara Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan selama tiga bulan, mulai bulan Januari sampai dengan bulan April 2018.

Ucapan terima kasih dan doa yang tak terhingga kepada Ayahanda Adam dan Ibunda tercinta Naimah, yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, dukungan moril dan materil serta Ibu Nurjannah Bando, SP., M.Si dan Rahmayati, HM., SE., M.Si selaku dosen pembimbing I dan pembimbing II yang senantiasa membimbing penulis dalam penulisan tugas akhir sehingga tugas akhir ini dapat selesai tepat pada waktunya.

Selain itu terima kasih pula penulis haturkan kepada beberapa pihak yang turut berperan dalam penyusunan tugas akhir ini diantaranya :

1. Dr. Ir. H.Darmawan. M.P selaku direktur Politeknik Pertanian Negeri Pangkep.
2. Dr. Nur Alam Kasim. S.Pi, M.Si selaku Ketua Jurusan Agribisnis.
3. Mihrani, SE., M.Si dan Mariam, S.Kom., M.Si selaku penguji I dan penguji II yang telah senantiasa memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian tugas akhir ini.
4. Bapak/Ibu Dosen beserta teknisi yang ada di Jurusan Agribisnis khususnya dan Politeknik Pertanian Negeri Pangkep pada umumnya.

5. Para teman-teman angakatan XXVIII dari Jurusan Agribisnis, yang telah senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
6. Andi Baso Abdullah selaku Direktur PT. Sinergi Tiga Mutiara, dan Bapak Galuh Maulana selaku teknisi.
7. Pak Anas selaku pembimbing lapangan yang telah memberikan arahan dan bimbingan pada saat melaksanakan PKPM, serta karyawan yang berada di PT. Sinergi Tiga Mutiara yang turut membantu dalam memperoleh ilmu maupun informasi yang penulis butuhkan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini sangat kami harapkan.

Pangkep, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI ..... **iii**

PERNYATAAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**

ABSTRAK ..... **xi**

ABSTRACT ..... **xii**

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 2

1.3 Tujuan Penulisan Tugas Akhir 3

1.4 Manfaat Penulisan Tugas Akhir 3

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 4

2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia 6

2.3 Hakikat Kerja 7

2.4 Pembagian Kerja 8

2.5 Efektifitas Kerja 10

III. METODOLOGI

3.1 Waktu Dan Tempat 15
3.2 Jenis Data 15
3.3 Metode Pengumpulan Data 15
3.4 Analisis Data 16
3.5 Defenisi Operasional 16

IV. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan 18
4.2 Struktur Organisasi 19

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Pembagian kerja karyawan 21
5.2 Masalah pelaksanaan pembagian kerja 25
5.3 Upaya mengatasi masalah pembagian kerja 28

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan 31
6.2 Saran 31

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No *Hal.*

Tabel 5.1.1 Uraian Karyawan 21
Tabel 5.1.2 Jadwal Kerja Karyawan 22
Tabel 5.1.3 Klasifikasi Karyawan 22

DAFTAR LAMPIRAN

No *Teks* *Halaman*

1. Struktur Organisasi 34

ABSTRAK

Firmansyah, 1522 050 221. Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan di PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru (Dibimbing oleh Nurjannah Bando dan Rahmayati HM).

Pembagian kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya, Oleh karena itu pembagian kerja sangat penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan membutuhkan pembagian kerja untuk meningkatkan produktivitasnya, mengingat suatu hasil dan manfaat yang baik dapat mengikat perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Pengumpulan data dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai Januari sampai April 2018 dengan jenis data Primer dan Sekunder. Menggunakan metode pengumpulan data yaitu metode observasi, wawancara, dan studi literatur serta analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Adapun tujuan pengumpulan data yaitu untuk mengetahui pembagian kerja di PT. Sinergi Tiga Mutiara Kabupaten Barru.

Hasil penulisan tugas akhir di PT. Sinergi Tiga Mutiara Kabupaten Barru menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja diperusahaan ini, kendala-kendala dalam pelaksanaan pembagian kerja, dan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan pembagian kerja.

Kendala dalam pelaksanaan pembagian kerja yaitu pertama adanya penumpukan karyawan pada satu bagian pekerjaan, perebutan peralatan diantara tenaga kerja, kurangnya kedisiplinan karyawan, dan kurangnya koordinasi antar karyawan. Oleh karena itu upaya yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengatasi kendala tersebut yaitu menambah jumlah tenaga kerja pada bagian yang kosong, menambah peralatan yang dibutuhkan, mengetahui pokok permasalahan karyawan, dan melakukan komuikasi yang baik.

Kata kunci : Pembagian kerja, Efektifitas kerja, Tenaga Kerja

ABSTRACT

Firmansyah, 1522 050 221. Division of Work Against Employee Effectiveness at PT. Sinergi Tiga Mutiara of Barru (Guided by Nurjannah Bando and Rahmayati HM).

Division of work is a written statement that describes the functions, tasks, responsibilities, authorities, working conditions, and other aspects of work, therefore the division of labor is very important. This is considering that companies need a division of labor to increase their productivity, given that a good outcome and benefit can bind changes and developments that occur within the company.

Data collection is carried out for 3 months, starting from January to April 2018 with Primary and Secondary data types. Using data collection methods namely observation, interview, and literature studies as well as data analysis used is descriptive. The purpose of data collection is to find out the division of labor at PT. Synergy of Tiga Mutiara in Barru Regency.

The results of the final assignment at PT. The synergy of Tiga Mutiara in Barru Regency shows that there is a division of labor in this company, constraints in the implementation of the division of labor, and efforts made by the company to overcome obstacles in the implementation of the division of labor.

Constraints in the implementation of the division of labor are first the accumulation of employees in one part of the work, the struggle for equipment among the workforce, lack of discipline of employees, and lack of coordination between employees. Therefore, the efforts made by the company leaders to overcome these obstacles are to increase the number of workers in the empty section, add the equipment needed, know the subject matter of the employee, and make good communication.

Keywords: division of labor, work effectiveness, labor

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi didirikan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan berusaha untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Secara umum sumber daya organisasi dibagi menjadi dua golongan, yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan dengan tidak mengabaikan fungsi dari sumber daya lainnya.

Malayu SP. Hasibuan (2001) mengutarakan bahwa Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. T. Hani Handoko (2000) Pembagian kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Oleh karena itu pembagian kerja sangat penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan membutuhkan pembagian kerja untuk meningkatkan produktivitasnya, mengingat suatu hasil dan manfaat yang baik dapat mengikat perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Suatu organisasi biasanya mempunyai tugas pokok dan fungsi yang apabila terlaksana dengan baik maka tujuan yang diinginkan akan segera tercapai. Efektivitas pembagian kerja tercapai jika masing-masing karyawan melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabya sendiri

secara efektif, bila pembagian kerja itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya semaksimal mungkin dengan didukung oleh skill dan kemampuan yang dimiliki, sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan agar melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga pimpinan harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin (Siswanto, 1989). Pada perusahaan PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru juga tidak terlepas dari beberapa kendala dalam pembagian kerja karyawan sehingga kinerja beberapa karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak tercapai dengan baik.

Melihat masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dengan berdasar latar belakang beberapa masalah yang ada diperusahaan ini, maka yang menjadi masalah dalam penulisan tugas akhir ini adalah Bagaimana pembagian kerja karyawan pada PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru ?

1.3. Tujuan Penulisan tugas akhir

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini yaitu Untuk mengetahui pembagian kerja terhadap efektifitas kerja karyawan di PT. Sinergi Tiga Mutiara Kabupaten Barru

1.4. Manfaat Penulisan tugas akhir

Manfaat penulisan tugas akhir yaitu :

1. Bagi Penulis, sebagai media dalam rangka menningkatkan pengetahuan, informasi, dan sebagai bahan pembelajaran akan manfaat pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada perusahaan.
2. Bagi pemimpin perusahaan, diharapkan dapat membantu dalam menentukan cara pembagian kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi karyawan, diharapkan dapat diberi kemudahan dalam penentuan hal apa yang harus dikerjakan sehingga terhindar dari masalah yang kerap terjadi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Beberapa ahli telah merumuskan arti dari sumber daya manusia (SDM) yaitu sebagai berikut

1. Sonny Sumarsono

   Sonny Sumarsono (2003) mengartikan bahwa sumber daya manusia mempunyai beberapa pengertian yaitu sumber daya manusia adalah usaha kerja yang bermanfaat bagi keberlangsungan produksi. Sedangkan makna yang kedua, sumber daya manusia merupakan kelompok manusia yang terdiri dari manusia yang memiliki kemampuan untuk memberikan jasa.

2. M.T.E Hariandja

   Sumber daya manusia oleh Hariandja dimaknai sebagai salah satu faktor penting bagi sebuah perusahaan selain faktor modal. Faktor sumber daya manusia ini dianggap penting karena membutuhkan pengelolaan yang baik dalam rangka peningkatan mutu organisasi maupun perusahaan.

3. Mathis dan Jackson

   Menurut Mathis dan Jackson (2006), sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang

berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

4. Hasibuan

   Sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah manusia yang mempunyai kemampuan terpadu yang dicirikan dengan pola pikir dan daya fisik yang baik. Perilaku dan watak sumber daya manusia berasal dari lingkungannya sedangkan prestasi dan motivasi kerja berasal dari keinginan dirinya sendiri.

5. Ermaya

   Pengertian sumber daya manusia menurut Ermaya adalah suatu faktor utama yang penting dalam tiap proses pembangunan negara, perusahaan, maupun organisasi. Di dalam pembangunan ini sumber daya manusia memberi pengaruh yang bermanfaat sehingga harus diatur dan dijaga. Peran yang dimiliki sumber daya manusia ada dua yaitu sebagai objek serta subjek dari proses pembangunan.

6. Abdurrahmant Fathoni

   Abdurrahmant Fathoni mengartikan sumber daya manusia sebagai kekayaan atau modal suatu negara yang penting bagi segala aktivitas manusia sehingga mencapai tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu, diperlukan analisis pengembangan dengan metode yang sesuai dengan memperhatikan beberapa unsur seperti waktu, skill (kemampuan), dan daya yang dimiliki oleh setiap manusia.

7. Gouzali Syadam

   Gouzali Syadam mengartikan sumber daya manusia sebagai human resource yang merupakan sumber utama dalam proses kegiatan di lingkungan sekitar. Beberapa

ahli menyampaikan bahwa sumber daya manusia adalah sekelompok tenaga kerja yang memberikan daya dan upayanya kepada sebuah organisasi maupun perusahaan secara luas.

Begitu banyak pengertian sumber daya manusia yang dibuat oleh parah ahli baik dari kalangan politisi, ekonomi, dan sebagainya. sumber daya manusia memiliki peranan dalam suatu pengembangan, pembangunan, maupun proses yang lain.

2.2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Beberapa fungsi sumber daya manusia dijelaskan secara lengkap yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai Tenaga Kerja

   Tenaga kerja disebut juga ‘man power’ merupakan seluruh penduduk yang memiliki usia siap kerja (produktif). Tenaga kerja mempunyai kemampuan untuk memberikan jasa setiap satuan waktu yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang maupun jasa yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri atau orang lain

2. Sebagai Tenaga Ahli

   Sumber daya manusia dapat berfungsi sesuai bidang dan kemampuannya salah satunya adalah sebagai tenaga ahli bagi suatu perusahaan atau negara.

3. Sebagai Pemimpin

   Sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas lebih besar dengan skill dan pengalaman yang mumpuni dapat berfungsi sebagai pemimpin bagi suatu golongan, perusahaan, maupun organisasi.

4. Sebagai Tenaga Usahawan

   Sumber daya manusia yang dapat menjadi tenaga usahawan adalah mereka yang dapat melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan kemandirian dalam rangka menciptakan suatu produk baru yang bermanfaat bagi orang banyak maupun lingkungannya.

5. Berfungsi dalam Pengembangan IPTEK

   Sumber daya manusia juga mempunyai fungsi utama dalam penemuan dan pengembangan ilmu sehingga dapat digunakan untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan, dan orang lain termasuk perusahaan ataupun organisasi.

2.3 Hakikat Kerja

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian di balik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan imbalan yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi pada hakikatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2002).

2.4 Pembagian Kerja

Menurut wibowo (2007) Pembagian kerja adalah pengelompokkan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam suatu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan dan promosi dikelompokkan menjadi satu, yaitu pemasaran. Kegiatan pembelian bahan, pengawasan proses produksi, dan pengemasan dapat dikelompokkan dalam bidang produksi. Pembagian kerja disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala pekerjaan.

Dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pembagian kerja, karyawan dapat dilatih sesuai dengan bidangnya karena melalui keahlian dan pengalaman yang dimilikinya tersebut sehingga karyawan dapat memberi sumbangan maksimal terhadap pencapaian tujuan. Pembagian kerja juga dapat membantu dalam penempatan karyawan dengan menggunakan prinsip *the right man in the right place* yaitu orang yang ditempatkan pada tempat yang tepat berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja. Efektivitas organisasi terjadi jika masing-masing karyawan melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sendiri secara efektif (Divya Amrita, Sutaryadi, Padni Ninghardjanti, 2011).

Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang ditangani, disamping itu disertai dengan prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan. Manfaat

pembagian kerja adalah agar pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai dengan rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi, pegawai atau keryawan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

Sedangkan menurut daff (2006) manfaat pembagian kerja :

1. Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
2. Diketahui dengan jelas wewenang dan tanggung jawab pekerjaan ini.
3. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atas pelaksanaan.
4. Memudahkan dalam pengawasan.
5. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
6. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

Adapun alasan diadakan pembagian kerja adalah bahwa seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada didalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain. Alasan-alasan tentang pentingnya pembagian tenaga kerja antara lain :

1. Karena orang berbeda dalam pembawan, kemampuan, kecakapan, dan mencapai ketangkasan yang besar dengan spesialisasi.
2. Karena orang yang sama tidak dapat berada didua tempat pada saat yang sama.
3. Karena seseorang tidak dapat mengerjakan dua hal bersamaan.
4. Karena bidang pengetahuan dan keahlian begitu luas, sehingga dalam rentang hidup tidak mungkin dapat mengetahui lebih banyak dari sebagian kecil dari padanya (Hariandja, 2002)

Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau karyawan dituntut tanggung jawab di dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

2.5 Efektivitas Kerja

Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Menurut (Richard M. Steers, 1980), Efektivitas adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.

Ada 3 tolak ukur efektivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan menyesuaikan diri

   Kemampuan manusia terbatas dalam sagala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya

maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

3 Kepuasan kerja.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Menurut sjafri mangkuprawira, 2009 dalam mencapai efektivitas kerja tentunya banyak masalah-masalah yang sering dihadapi karyawan antara lain ketidakpuasan kerja dan motivasi kerja. Kedua faktor itu berhubungan antara lain dengan gaya kepemimpinan manajer, manajemen kompensasi, manajemen karir, dan intensitas hubungan vertikal dan horisontal. Dengan demikian masalah yang dihadapi karyawan disini lebih ditekankan pada faktor penyebab eksternal dirinya. Artinya kalau faktor-faktor eksternal tadi tidak diperbaiki maka kepuasan kerja dan motivasi kerja bakal rendah dan akan memengaruhi kinerja karyawan. Pada gilirannya akan memengaruhi kinerja perusahaan. Sementara itu karyawan bermasalah dapat diindikasikan antara lain

sebagai sifat atau perilaku malas, komitmen kurang, emosional, kedisiplinan tidak terkendali, kerap bolos kerja, dan egoistis dalam bekerjasama. Ciri bekerja dan kinerjanya adalah sangat marjinal, asal-asalan, dan kurang toleran dengan lingkungan. Perilaku tersebut lebih berkait dengan faktor internal ketimbang eksternal. Faktor internal karyawan meliputi faktor-faktor pendidikan, usia, pengalaman kerja, sikap, dan ketrampilan. Namun demikian lemahnya manajemen kontrol, kurangnya pelatihan dan pengembangan, tidak adilnya manajemen kompensasi dan karir, rendahnya mutu hubungan horisontal dan vertikal dapat mendorong terjadinya perilaku negatif dari karyawan seperti itu.

Baik masalah karyawan dan karyawan bermasalah akan dapat menimbulkan masalah perusahaan yang kronis dan menimbulkan ongkos mahal. Ujungnya adalah keuntungan perusahaan yang menurun. Bayangkan misalnya perusahaan harus menanggung beban kalau produktivitas menurun akibat potensi karyawan yang rendah. Begitu juga kalau perusahaan harus menghentikan program produksinya karena banyak karyawan yang malas dan tidak disiplin. Selain itu bisa menimbulkan kegagalan pendistribusian barang ke pasar dan ketidakpuasan konsumen dan pelanggan.

Karena masalah-masalah yang dihadapi karyawan pada dasarnya lebih disebabkan faktor eksternal maka pendekatannya adalah pada sistem manajemen. Untuk itu yang dapat dilakukan perusahaan antara lain dengan dengan pendekatan-pendekatan umum:

1. Mengadakan pengkajian mendalam apa saja faktor-faktor eksternal karyawan yang memengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja.

2. Melakukan kajian kekuatan dan kelemahan perusahaan dilihat dari penerapan sistem manajemen sumberdaya manusia kaitannya dengan strategi bisnis termasuk dalam hal analisis pekerjaan dan beban kerja karyawan.
3. Melakukan perbaikan fungsi-fungsi MSDM mulai dari fungsi rekrutmen dan seleksi karyawan, program orientasi, manajemen pelatihan dan pengembangan, penempatan karyawan, manajemen kompensasi, dan manajemen karir.
4. Mengefektifkan keterkaitan strategi bisnis secara sinergis dengan strategi-strategi lainnya seperti strategi SDM, strategi finansial, strategi produksi, strategi pemasaran, dan strategi informasi sebagai suatu kesatuan yang utuh.
5. Melakukan reposisi gaya kepemimpinan yang dinilai tepat diterapkan di perusahaan.

Sementara itu strategi yang dapat dilakukan dalam menghadapi karyawan bermasalah antara lain dengan pendekatan-pendekatan umum:

1. mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi terjadinya karyawan bermasalah misalnya terhadap karyawan yang malas, tidak disiplin, sangat sensitif, temparamental, dan sangat egoistis.
2. melakukan sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi atau korporat, budaya kerja, dan budaya mutu kerja secara intensif; kalau diperlukan diperlukan tindakan penegakan kedisiplian dan koreksi yang bergantung pada derajad masalahnya.
3. melakukan pelatihan dan pengembangan khususnya yang menyangkut softskills disertai dengan bimbingan dan konseling kepada karyawan khususnya oleh manajer dan karyawan senior yang berwibawa.

4. menerapkan sistem imbalan yang menarik kepada karyawan berprestasi dan hukuman kepada yang berkinerja dibawah standar secara obyektif, tegas dan tidak diskriminasi.
5. mengembangkan sistem umpan balik tentang proses dan kinerja perusahaan berikut masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dan karyawan dalam membangun suasana pembelajaran yang dinamis dan merata di semua karyawan; baik dilakukan secara formal maupun informal.
6. mengembangkan tim kerja yang solid dan dinamis dengan kepemimpinan yang berorientasi membangun motivasi dan transformasional.

BAB III. METODOLOGI

3.1 Waktu dan Tempat

Pengambilan data ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan yaitu mulai pada tanggal 15 Januari - 15 April 2018. Bertempat di PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru

3.2 Jenis Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah data primer dan sekunder :

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertamanya dari hasil kegiatan observasi dan wawancara langsung kepada pihak perusahaan serta karyawan atau orang yang terlibat pada perusahaan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh lembaga/instansi yang terkait dengan penulisan tugas akhir ini serta dari berbagai literatur yang ada.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yakni :

1. Metode observasi yaitu metode pengamatan terhadap obyek penulisan tugas akhir seperti hal-hal yang terkait dengan sumber daya manusia yang ada di PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru.
2. Metode wawancara yaitu wawancara langsung dan tidak langsung dengan pihak perusahaan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru.

3. Metode literatur yaitu Metode pengumpulan data yang bersumber dari berbagai literatur atau informasi yang melalui media buku, jurnal dan internet.

3.4 Analisis Data

Data yang diperoleh dari PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru adalah analisa data deskriptif yaitu untuk mengetahui pengadaan dan pengembangan pelaksanaan pembagian kerja pada PT. Sinergi Tiga Mutiara Barru. Metode deskriptif itu sendiri merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penulisan tugas akhir deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki (Nazir, 1988).

3.5 Defenisi Operasional

1. Pembagian kerja

   Pembagian kerja adalah pengelompokkan jenis-jenis pekerjaan ke dalam satu bagian pekerjaan.

2. Efektivitas kerja

   Efektifitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Manajer Produksi

   Manajer Produksi bertanggung jawab terhadap aktifitas produksi mulai dari persiapan air hingga kegiatan panen berlangsung.

4. Manajer pemasaran

   Manajer pemasaran bertanggung jawab atas proses jual beli benur dengan konsumen.

5. Karyawan

   Seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu perusahaan dan dituntut untuk menjalankan operasi perusahaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan.