

The Role of the Penderes Foreman on Work Productivity at PT. Bridgestone

Peran Mandor Penderes Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bridgestone

Salianto ¹, Khairunisa Ramadani ², Nurul Hasanah ³, Tarisa Nazlita Saragih ⁴, Yunita Anggraini ⁵

¹⁾ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ nisaa.dani12@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 Juni 2023]

Revised [24 Juni 2023]

Accepted [30 Juni 2023]

KEYWORDS

Foreman
Penderes, Work
Productivity,
Good
Communication

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin yang memiliki jiwa pemimpin sangat diperlukan dalam keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Mandor mempunyai pekerjaan memimpin dan mengawasi dari jalannya pekerjaan yang dikerjakan pekerja. Studi ini dilakukan untuk mengetahui peran mandor penderes terhadap produktivitas kerja di PT. Bridgestone. Jenis penelitian yang dilakukan adalah desain penelitian kualitatif, Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan wawancara antara peneliti dengan informan/narasumber dari pihak terkait. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa pekerjaan mandor penderes dapat dikatakan semua berhubungan dengan penderes, baik keselamatan dan kesehatannya, sikap dan perilaku, lingkungan kerja serta output yang dihasilkan penderes. Kesimpulan yang didapat adalah hasil kerja penderes adalah tanggung jawab dari mandor. Biasanya mandor memberikan motivasi, *safety briefing*, komunikasi yang baik, pengawasan, melakukan evaluasi, serta dapat memecahkan masalah.

ABSTRACT

In an organization, a leader who has the soul of a leader is needed in the success of achieving the expected goals in an organization. The foreman has the job of leading and supervising the work carried out by workers. This study was conducted to determine the role of the crane foreman on work productivity at PT. Bridgestone. The type of research conducted was a qualitative research design. Data collection techniques used interviews between researchers and informants/source persons from related parties. Based on the results of the research, it was found that the crane foreman's work can be said to be all related to the crane, both safety and health, attitude and behavior, work environment and the output produced by the crane. The conclusion obtained is that the work of the taper is the responsibility of the foreman. Usually the foreman provides motivation, *safety briefing*, good communication, supervision, evaluation, and can solve problems.

PENDAHULUAN

Pemimpin dengan kepemimpinan merupakan suatu hal yang berbeda. Dimana pemimpin dapat diartikan sebagai orang yang memiliki kuasa untuk memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan seorang pemimpin. Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin yang memiliki jiwa pemimpin sangat diperlukan dalam keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Begitupun di dunia kerja, berjalan dan berhasilnya sebuah perusahaan dikarenakan peran dari pemimpin. Pemimpin harus mampu mengatur jalannya seluruh aktivitas perusahaan agar terorganisasi dengan baik. Apabila pemimpin tidak mampu dalam memegang kendali, maka anggota atau pekerja tidak akan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Mandor merupakan salah satu contoh dari bagian kecil pemimpin. Mandor mempunyai pekerjaan memimpin dan mengawasi dari jalannya pekerjaan yang dikerjakan pekerja. Disini berarti, mandor memiliki tanggung jawab atas output yang dihasilkan oleh pekerja. Mandor harus memiliki visi, misi dan strategi dalam memimpin pekerja. Mandor harus menciptakan motivasi, rasa kekeluargaan, rasa aman dan nyaman di dalam diri pekerja ketika bekerja. Apabila telah muncul motivasi di dalam diri pekerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi dari output yang dihasilkan.

Pada mandor PT Bridgestone, memimpin penderes agar dapat bekerja aman dan nyaman merupakan suatu kewajiban. Memberikan instruksi dan evaluasi sehingga pekerjaan dapat terkendali. Memotivasi penderes seperti memberikan *rewards* atas pencapaian dari salah satu pekerja merupakan salah satu strategi dalam memotivasi pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya lebih baik lagi. Apabila suatu pekerja telah termotivasi, akibatnya pekerja akan lebih giat dan semangat dalam bekerja

agar mendapatkan hasil yang maksimal maupun optimal.

Penderes merupakan pekerjaan di luar ruangan yang menggunakan aktivitas fisik. Bekerja diluar ruangan mempunyai banyak kendala seperti cuaca yang tidak menentu. Cuaca yang tidak menentu akan mengganggu dari pekerjaan penderes. Apabila terjadi hujan, penderes terpaksa harus menunda pekerjaannya hingga hujan reda. Namun, selain waktu yang banyak terbuang, tanah akan menjadi becek yang dapat mengganggu bahkan membahayakan pekerja. Apabila cuaca panas, tentunya dapat mengganggu penderes juga. Cuaca yang terlalu panas akan mengganggu penderes, penderes akan cepat lelah. Akibat dari semua hal tersebut, dapat mengganggu kinerja dari penderes. Apabila kinerja penderes berkurang, maka produktivitas kerjanya juga akan berkurang.

Disini, mandor harus memiliki strategi dalam mengatasi situasi dan kondisi yang dapat mengganggu pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila mandor tidak memiliki strategi dalam mengatur dan mengawasi penderes, maka penderes tidak tahu apa yang harus dilakukan, apa yang harus diperbaiki dan tidak memiliki semangat selain karena kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Akibatnya, hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal tersebut akan sampak berdampak dalam kelangsungan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Menurut Paul Hersey dan K.H. Blanchard, pemimpin adalah orang atau individu yang mampu mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Adapun kepemimpinan menurut Goerge Terry yaitu keseluruhan dari kegiatan untuk mempengaruhi kemauan dari orang lain untuk mencapai dari tujuan bersama. Sedangkan definisi kepemimpinan menurut R.D. Agarwal yaitu seni untuk mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan kepemimpinan. Dapat disimpulkan bahwa definisi kepemimpinan yaitu sebuah kemampuan ataupun seni yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan orang lain untuk melakukan kegiatan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti suatu objek yang proporsional dan peran peneliti sebagai instrumen utama dalam penelitian yang dilakukan (Gumilang, 2016). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui metode wawancara mendalam yang diubah menjadi kalimat sehingga dapat dijadikan data untuk memudahkan kebutuhan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Subdivisi E Dolok Merangir Divisi/II PT BSRE Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mendeskripsikan peran dari mandor penderes terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan wawancara antara peneliti dengan informan/narasumber dari pihak terkait sehingga dapat digunakan menjadi data. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang, 1 orang mandor penderes dan 4 orang penderes.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin adalah orang yang memiliki hak dalam mempengaruhi orang lain selain dirinya sendiri. Sebab, perubahan dari orang lain merupakan tanggung jawab dari seorang pemimpin. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam perubahan yang lebih baik. Perubahan yang baik menghasilkan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan. Fokus penelitian ini pada peran mandor penderes yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (penderes).

Mandor penderes merupakan salah satu pemimpin di dalam lingkup pekerjaan penderes. Mandor penderes (Legito,52) mengatakan *“Yang pertama yaitu sebagai penyampai perintah dari pimpinan, kedua memotivasi penderes untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan kerja perusahaan”*. *“Hasil kerja penderes menjadi tanggung jawab mandor, karena hasil yang dihasilkan penderes harus sesuai dengan target dari perusahaan”*. Jika dilihat, pekerjaan mandor penderes dapat dikatakan semua berhubungan dengan penderes, baik keselamatan dan kesehatannya, sikap dan perilaku, lingkungan kerja serta output yang dihasilkan penderes.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan

yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan dari eksternal maupun internal yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Mandor penderes memiliki peran tanggung jawab dalam motivasi kerja penderes. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dari penderes. Apabila penderes (karyawan) memiliki kinerja yang kurang baik, maka produktivitas yang dihasilkan juga tidak baik. Mandor penderes harus menciptakan kenyamanan dan keyakinan bagi penderes agar terus memiliki motivasi di dalam dirinya untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini mandor penderes juga harus membangun komunikasi yang baik antar karyawan/penderes.

Dalam wawancara yang telah dilakukan, didapatkan hasil yang sama bahwa mandor penderes cukup berperan dalam motivasi kerja penderes. Contoh dari membangun motivasi tersebut yaitu diadakannya *punishment* dan *reward* bagi penderes. Apabila penderes melakukan pekerjaan dengan baik lalu mencapai target, maka diberikan bonus berupa gaji lebih. Dan sebaliknya, apabila penderes tidak melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak mencapai target, maka akan diberikan hukuman berupa potong gaji. Dalam kebijakan tersebut dapat menimbulkan motivasi pada karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal maupun seoptimal mungkin.

Budaya Kerja

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Kilmann dkk. 1988). Budaya organisasi biasanya dapat menjadi simbol atau ciri khas dari sebuah organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat menjadi penilaian mengenai citra perusahaan.

Budaya kerja yang diterapkan biasanya jam kerja mulai 05.30, apel pagi, *safety briefing*, dll. Jam kerja dimulai pada pagi hari dikarenakan agar meminimalisir lamanya terkena panas matahari. Apabila pekerjaan dilakukan lebih lama dari jam tersebut, maka dimungkinkan lebih lama pula terkena paparan panas sinar matahari. Kemudian, apel pagi merupakan kebiasaan yang dilakukan setiap hari yang mencakup *safety briefing*. Hal tersebut dilakukan karena untuk meninjau hasil kerja. Dilakukanlah perbaikan apabila hasil kerja kemarin masih belum cukup baik. kemudian, *safety briefing* juga mencakup seperti penggunaan apd setiap sebelum memulai pekerjaan. Mandor akan meninjau satu per satu pekerja terhadap kelengkapan apd. Apabila apd tidak lengkap, pekerja tidak diperkenankan untuk memulai pekerjaannya. Karena, apabila penderes tidak mematuhi prosedur kerja yang ada, dikhawatirkan dapat terjadi kecelakaan kerja. Yang seharusnya perusahaan mendapatkan keuntungan dari kinerja pekerja, hal tersebut dapat menjadikan perusahaan terpaksa melakukan pengeluaran dan mengalami kerugian.

Adapun budaya kerja lain seperti makan bersama saat istirahat. Budaya ini mungkin bersifat internal antar sesama mandor dan pekerja. Biasanya, pada jam istirahat mereka membawa alas berupa karung goni, plastik atau tikar yang dapat dijadikan alas untuk mereka duduk dan makan. Budaya ini diterapkan juga untuk komunikasi dan hubungan kerja yang baik. Adapun budaya tambahan yang dapat dianggap sebagai simbolik yaitu rumah dinas karyawan biasanya berwarna dasar putih dan sedikit tambahan list biru yang menambah keunikan ataupun ciri khas dari perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu aspek yang sangat penting dalam membangun produktivitas kerja. Komunikasi merupakan jembatan untuk mengantarkan ke suatu tujuan. Dalam sebuah organisasi, komunikasi menjadi aspek yang dapat menentukan keberhasilan dari suatu organisasi. Begitupun pada lingkungan kerja, mandor penderes harus membangun komunikasi yang baik kepada pimpinan maupun karyawan (penderes). Mandor penderes harus dapat menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh penderes agar tidak adanya rasa kesenjangan terhadap penderes yang satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja penderes menjadi tanggung jawab mandor penderes. Berarti, dalam menumbuhkan motivasi dalam diri penderes, mandor penderes harus memiliki hubungan kerja yang baik kepada penderes yang hal itu didapatkan dari komunikasi yang baik.

“Cara yang dilakukan yaitu mengayomi dan mengajak. Namun, ada saja kendala pada pekerja yang sifatnya itu ya ada yang tidak mau tahu ada 10% dan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya tidak ada”. Mandor penderes sendiri memiliki cara agar dapat melakukan pendekatan terhadap penderes. Hal ini dikarenakan mandor penderes merupakan jembatan antar pimpinan dan penderes. Apabila proses penyampaian baik dan mudah dipahami oleh penderes, penderes akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga, perusahaan dan penderes memiliki satu tujuan untuk tercapainya produktivitas kerja. Mandor penderes juga harus mengenali watak masing-masing penderes. Karena, beda orang memiliki watak yang berbeda pula.

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses untuk menderteminasi apa yang di laksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bila mana perlu menerapkan tindakan perbaikan tindakan sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana, George R.Terry(2005:232). Pengawasan adalah proses pengamatan dan pelaksanaan kegiatan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang di laksanakan berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya, Siagian(2001:25). Dalam pengawasan ini mandor sangat berperan besar, hal ini di lakukan agar pelaksanaan pekerjaan penderes sesuai dengan yang di rencanakan oleh pimpinan serta pengawasan yang di lakukan mandor juga bertujuan untuk memperbaiki tindakan yang salah atau tidak sesuai dengan standart perusahaan, sehingga pengawasan yang di lakukan mandor dapat mempengaruhi produksi dari hasil kerja penderes.

Menurut (Sunar,36) *“setiap hari mandor itu biasanya keliling ancak untuk mengawasi apakah cara kerja kami ada yang salah dan langsung memberi contoh yang benar atau biasanya mandor juga bertanya keluhan alat kerja yang di alami kami sebagai penderes”* terlihat bahwa peran mandor dalam memberikan pengawasan kepada penderes menjadi jembatan keberhasilan suatu produksi perusahaan.

Evaluasi

Evaluasi adalah suatu alat atau prosedur yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur sesuatu dalam suasana dengan cara dan aturan-aturan yang sudah ditentukan. Sedangkan Evaluasi program merupakan suatu proses mengukur, menilai dan memberikan keputusan. Secara eksplisit evaluasi mengacu pada pencapaian tujuan sedangkan secara implisit evaluasi harus membandingkan apa yang telah dicapai dari program dengan apa yang seharusnya dicapai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ketika melakukan pengawasan biasanya mandor juga memantau hasil produksi, karena target produksi juga sudah menjadi tugas dari mandor , biasanya hasil produksi penderes dapat dilihat di stasiun. lateks yang akan di timbang dan *record* produksi oleh krani lateks, kemudian mandor dapat mengevaluasi hasil produksi penderes dari hari ke hari.

Menurut keterangan mandor (Legito,52) *“jika evaluasi sudah di lakukan dan terjadi penurunan produksi pada penderes biasanya saya menegur dan bertanya kepada penderes apa kendalanya dan harus dilakukan pembenahan bersama guna penderes lain tidak melakukan hal yang sama”* (Sumardi,50) *“Saya pernah mendapat teguran ketika produksi turun, namun teguran itu menjadi pembelajaran dan semangat bagi kami para penderes”* kemudian hasil dari evaluasi yang di lakukan mandor di sampaikan pada *safety briefing* guna kebaikan penderes dan produksi

Pemecahan Masalah

Menurut Robert L. Solso (Mawaddah,2015) pemecahan masalah adalah suatu pemikiran yang terarah secara langsung untuk menentukan solusi atau jalan keluar untuk suatu masalah yang spesifik. Menurut Polya (Indarwati:2014) pemecahan masalah merupakan suatu usaha untuk menemukan jalan keluar dari suatu kesulitan dan mencapai tujuan yang tidak dapat di capai dengan segera. Tidak jarang terjadi penurunan semangat atau jenuh saat bekerja dan hal tersebut juga terjadi pada penderes yang akibatnya penderes akan bermalas-malasan saat di lapangan, hal ini menjadi masalah bagi mandor, terkait hasil produksi pasti juga akan menurun. Solusi atau pemecahan masalah yang dapat di lakukan oleh mandor yaitu dengan cara pendekatan, dengan komunikasi yang sudah terjalin antara mandor dengan penderes membuat hubungan tidak akan canggung.

Menurut mandor (Legito,52) *“Ketika ada masalah karyawan yang turun daya semangat kerjanya saya selalu mengaitkan dengan keluarga mereka dan mengingatkan terkait kenaikan gaji serta reward karyawan yang rajin dan karyawan yang hasil produksi nya bagus”*, komunikasi yang sudah terbentuk itu dapat menjadi pemecah masalah. *“Namun jika ada masalah karyawan yang bandel tidak mau mengikuti SOP yang ada biasanya juga dengan menegur satu sampai dua kali jika karyawan tidak mengindahkan teguran tersebut maka tindakan yang dapat di ambil sebagai pimpinan yaitu dengan memberikan surat*

peringatan yang akan sampai langsung ke pimpinan". Sangat penting dan berpengaruh peran mandor terhadap produktivitas kerja penderes

KESIMPULAN

Mandor penderes merupakan salah satu pemimpin di dalam lingkup pekerjaan penderes. Di PT Bridgestone, hasil kerja penderes adalah tanggung jawab dari mandor karena hasil yang dihasilkan penderes harus sesuai dengan target dari perusahaan. Semua pekerjaan dari mandor penderes di Pt Bridgestone berhubungan dengan pekerja penderesnya, baik keselamatan dan kesehatannya, sikap dan perilaku, lingkungan kerja, serta output yang dihasilkan dari penderes.

1. Motivasi yang diberikan mandor di PT Bridgestone kepada penderes jika melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai target, mengadakan punishment dan reward bagi penderes dengan memberikan bonus berupa gaji lebih, dan juga kebalikannya ketika pekerjaan tidak dilakukan dengan baik dan tidak mencapai target akan diberikan hukuman berupa potongan gaji.
2. PT Bridgestone selalu melakukan *safety briefing* pada pagi hari saat melakukan apel, dan saat istirahat para penderes dan mandor makan bersama. Komunikasi di lingkungan kerja adalah salah satu aspek penting untuk menentukan keberhasilan dari pekerjaan. Untuk itu perlu untuk mandor mempunyai komunikasi yang baik dengan para pekerja, dan proses penyampaian yang baik dan mudah dipahami oleh penderes.
3. Dalam pengawasan juga mandor sangat berperan besar, hal ini dilakukan agar pelaksanaan pekerjaan penderes sesuai dengan yang direncanakan oleh pemimpin dan juga bertujuan untuk memperbaiki tindakan yang salah atau tidak sesuai dengan standart perusahaan.
4. Evaluasi program merupakan suatu proses mengukur, menilai, dan memberikan keputusan. Ketika melakukan pengawasan biasanya mandor juga memantau hasil produksi.
5. Tidak jarang terjadi penurunan semangat atau jenuh saat bekerja dan hal tersebut juga terjadi pada penderes yang akibatnya penderes akan bermalas-malasam.
6. Pemecahan masalah yang dapat dilakukan oleh mandor yaitu dengan cara pendekatan, dengan komunikasi yang sudah terjalin antara mandor dengan penderes membuat hubungan tidak akan canggung.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi, Lalu, Edi Hargono D. Putranto, Moh. Nurul Huda. 201. Evaluasi Pengaruh Kinerja Mandor Terhadap Kualitas Pekerjaan Pembangunan Gedung. *Jurnal Info Manajemen Proyek*. hal. 1-12.
- Meriza, I. (2018). Pengawasan (Controlling) Dalam Institusi Pendidikan. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 37-46.
- Widoyoko, Eko Putro. "Evaluasi program pembelajaran." *Yogyakarta: pustaka pelajar* 238 (2009).
- Ringo, Jefri, Rupiati Martini, and Agtha Ayiek Sih Sayekti. "MANAJEMEN PRODUKSI PENGOLAHAN KARET (HEVEA BRASILIENSIS) DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA 3 (PERSERO) PABRIK PENGOLAHAN KARET (PPK) SEI SILAU, KECAMATAN SETIA JANJI, SUMATERA UTARA." *JURNAL MASEPI* 2.1 (2017).
- Sayuti, Retno dan Gusti Putu Diva Awatara. 2023. Peranan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Jebres Kota Surakarta. *Journal of Economics Business Finance and Accounting*. 1 (1); 31-49.
- Jufrizen dan Fadila Puspita Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. 7 (1); 35-54.

- Hanifah, Lutfiah dan Kamilah K. 2023. Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*. 4 (4); 982-990.
- Mardiah, Ummi dan Pandapotan Simatupang. 2020. Pengaruh Peran dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Jurnal Ekonomi USI*. 2 (2); 124-133.