

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan pertumbuhan organisasi. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Mereka adalah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan pertumbuhan organisasi dalam pencapaian tujuan suatu profit perusahaan, langkah awal yang harus dilaksanakan yaitu menganalisa persaingan dan kemajuan teknologi. Sebelum dapat mengisi sebuah lowongan kerja, organisasi atau perusahaan harus terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi persyaratan untuk posisi tersebut, namun juga menginginkan pekerjaan. Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya, yang terarah pada pencapaian tujuannya. Tenaga kerja itu berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi. Tenaga kerja yang berpengalaman akan terbiasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan selalu menjalankan berbagai usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya.

Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan Karyawan secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut bertumbuh sehat. Salah satu tujuan organisasi adalah ingin mencapai keuntungan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan.

Pada survey awal yang saya lakukan kepada 6 informan pokok pada karyawan PT. Tugu Olah Prima Jakarta, sebagian besar karyawan disana menyatakan penempatan posisi kerja mereka belum sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, karena tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki. Dan juga sebagian besar karyawan disana merasa prestasi kerja mereka belum bisa optimal karena posisi pekerjaannya yang kurang tepat sehingga mereka merasa belum mempunyai pengalaman yang banyak dalam kerjanya tersebut.

Dalam PT. Tugu Olah Prima masih ada pekerjaan karyawan yang dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Misalnya pada divisi Marketing pendidikan S1 yaitu 1 orang akuntansi, dengan jumlah 1 orang. Seharusnya pada divisi marketing di isi oleh orang-orang yang ahli dalam marketing. Bagianlainnyadivisi Administrasi 2 orangberpendidikan S1 dan STM yaitu 1 orang ekonomi manajemen dan 1 orang STM mesin, dengan jumlah 2 karyawan. Seharusnya pada divisi Administrasi di isi oleh orang-orang yang ahli dalam bidang Administrasi. Divisi keuangandiisi personil pendidikan S1 yaitu 1 orang ekonomi, dengan jumlah 1 karyawan, bidang keuangan dipegang oleh orang yang yang mempunyai latar belakang sarjana ekonomi. Untuk divisi Perpajakan 1 orang berpendidikan D3 yaitu 1 orang ekonomi akuntansi, dengan jumlah 1 karyawan. Seharusnya pada divisi Perpajakan di isi oleh orang-orang yang ahli dalam bidang Perpajakan atau pemegang sertifikat *brevete*. Divisi SDM (Sumber daya Manusia) Umum 1personil pendidikan SMEA/SLTA yaitu 1 orang SMEA/SLTA administrasi perkantoran, dengan jumlah 1 karyawan. Seharusnya pada divisi SDM umum di isi oleh orang-orang yang ahli dalam bidang SDM umum.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah keseluruhan karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu sebanyak 5 orang karyawan dari 6 karyawan. PT. Tugu Olah Prima pun berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan pertumbuhan kualitas sumber daya manusianya yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Untuk suatu pencapaian sumber daya manusia yang handal dan optimal, perusahaan harus mempunyai perencanaan pertumbuhan.

Untuk mencapai pertumbuhan secara optimal, maka perusahaan memerlukan data perencanaan lima tahunan ke depan, seperti omset penjualan, profit usaha, penambahan atau pengurangan karyawan dan lain-lainnya, hal itulah yang seharusnya dibuatkan oleh perusahaan selama 5 tahun ke depan, yakni sejak tahun 2016 hingga tahun 2020 dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 1 Potential Company Growth

<i>Potential Company</i>	Growth (%)	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
Penjualan *	10	1.010	1.111	1.222,1	1.344,31	1.478,74
Pelanggan	15	45	52	59	68	78
Profit *	12	121,2	133,32	146,65	161,31	177,45
Karyawan	10	10	11	12	13	14
Lain-lain*	2	20,2	22,22	24,44	26,88	29,58
Total	10	1.206	1.329	1.464	1.613	1.777

*) Dalam Jutaan Rupiah

Sumber : PT. Tugu Olah Prima diambil dari Tahun 2015

Selain itu, suatu perusahaan memerlukan Job Description setiap karyawan dan manajemen, tanpa adanya tugas dan kewajiban pekerjaan yang nyata tidak akan berjalan secara baik dan belum dapat diketahui pertumbuhan pekerjaan apa yang harus dikerjakan.

Tabel 2 Job Description

Jabatan Organisasi	Knowledge (Pengetahuan)	Skill (Kemampuan)	Attitude (Sikap)
Komisaris	Rencana untuk tindakan masa depan	Menyusun visi dan mengkaji hasil	Menetapkan sasaran
Direktur	Membuat keputusan	Delegasi keputusan, Negosiasi	Mengendalikan perusahaan
Manajer Operasional	Prosedur Tender dan laporan atasan	Negosiasi dan melatih tim	Disiplin & tegas
Sales Marketing	Teknik penjualan	Ahli menawarkan	Ulet dan tangguh
Keuangan	Mengatur dana	Laporan keuangan	Jujur, teliti, cepat mengatur dana

Administrasi	Mengerti tata kelola administrasi	Membuat tugas admin tender	Menjaga rahasia penawaran tender
Personalia	Pelatihan individu dan pengembangan Karyawan	Penilaian tim dan personil	Monitor aktifitas kerja tim dan individu

Sumber : PT. Tugu Olah Prima diambil dari Tahun 2015

Mewujudkan perusahaan yang profitable bukanlah persoalan mudah, perusahaan akan menemui berbagai tantangan. Terpecahkannya tantangan tersebut tergantung dari bagaimana perusahaan mampu memberikan solusi yang tepat atas masalah yang ditemui. Dengan demikian, perusahaan perlu adanya analisa yang sesuai atas masalah yang ditemui. Apabila masalah disini adalah pertumbuhan laba organisasi, maka ada baiknya mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung terwujudnya tujuan organisasi, jadi apa saja yang dapat dilakukan guna mencapai profit/ laba usaha dari organisasi.

Dalam meningkatkan daya saing organisasi dengan organisasi lainnya yang sejenis bidang pekerjaannya, maka manusia lah yang sangat dominan pengaruhnya. Pentingnya pertumbuhan profit perusahaan dalam melaksanakan operasionalnya , manager harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang mendukung, diantaranya persaingan usaha, teknologi informasi, budaya organisasi, komitmen, integritas dan profesionalisme.

Seperti Persaingan global, teknologi informasi dan Budaya organisasi menjadi suatu tuntutan yang mengikat karyawan dalam sistem dan prosedur perusahaan. Dengan membakukan budaya organisasi sebagai suatu acuan bagi peraturan organisasi yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Persaingan merupakan kondisi real yang dihadapi setiap orang di masa sekarang. Kompetisi dan persaingan tersebut bila dihadapi secara positif atau negatif, bergantung pada sikap dan mental persepsi kita dalam memaknai persaingan tersebut. Hampir tiada hal yang tanpa kompetisi/persaingan, seperti halnya kompetisi dalam berprestasi, dunia usaha bahkan dalam proses belajar. Persaingan merupakan

semacam upaya untuk mendukung posisi yang lebih tinggi di dalam dunia usaha. Bila jumlah pesaing cukup banyak dan seimbang, persaingan akan tinggi karena masing-masing perusahaan memiliki sumber daya yang relatif sama. Bila jumlah pesaing sama tetapi terdapat perbedaan sumber daya, maka terlihat sekali mana yang akan menjadi market leader, dan perusahaan mana yang merupakan pengikut.

Selain persaingan, peran perkembangan globalisasi sangat penting dalam perkembangan dunia bisnis. Dengan kemajuan teknologi, data dan informasi yang diperlukan perusahaan dapat diperoleh dengan mudah dan cepat. Pada saat ini, perkembangan teknologi informasi telah maju semakin pesat, untuk dapat tetap mempertahankan usahanya maka perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang maupun jasa, harus mampu meningkatkan performansinya dibandingkan dengan sebelumnya untuk mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan suatu sistem informasi yang dapat mendukung manajemen untuk mengambil keputusan. Sistem informasi yang baik antar fungsi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Peranan teknologi informasi dapat membantu pengolahan data penjualan dalam perusahaan seperti efisiensi, penghematan waktu dan biaya, serta peningkatan efektifitas yakni pencapaian profit atau laba yang sesuai dengan target/tujuan perusahaan.

Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu perusahaan ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya yang kuat memiliki karakteristik karyawan yang mempunyai nilai – nilai yang baik. Semakin banyak karyawan yang membagikan dan menerima nilai – nilai yang ada, maka semakin kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut dan semakin berpengaruh terhadap perilaku individu setiap karyawan.

Berkaitan dengan perkembangan globalisasi perusahaan, maka penulis melihat dan tertarik serta mengamati mengenai kemajuan teknologi perusahaan, sebenarnya masih banyak hal yang lain, seperti seorang karyawan yang memahami dan menyadari perlunya komitmen kerja yang dimilikinya untuk tercapainya laba usaha sebagai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi bagi perusahaan kemungkinan besar karyawan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati

organisasi. Sebagian besar peneliti psikologi industri & organisasi menyetujui bahwa komitmen kerja yang kuat berasal dari interaksivariabel demografi individual (misalnya usia dan jenis kelamin), variabel psikologi pribadi (misalnya kebutuhan dan nilai – nilai), dan karakteristik keadaan kerja tertentu (misalnya sifat kerja, budaya organisasi). Ketika perusahaan menawarkan pekerjaan dan karyawan menerimatawaran tersebut, karyawan tersebut telah menjadi bagian dari perusahaan.

Dengan menjadi bagian dari perusahaan, karyawan yang terdidik selalu berkomitmen pada tujuan perusahaan. Ada banyak alasan mengapa sebuah perusahaan harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi kepada karyawannya. Sebagai contoh banyak penelitian menemukan bahwa semakin karyawan berkomitmen kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Perusahaan sebagai badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba, jadi dalam perusahaan bukannya hanya pekerja yang memberikan tenaga kemampuannya saja, dan pengusaha memberikan kompensasi lewat upah/gaji, tetapi lebih dari itu, dalam perusahaan dikenal banyak aspek sosial dan aspek ekonomi. Di dalam peraturan perusahaan diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja.

Hal-hal yang terdapat dalam peraturan perusahaan secara terperinci memuat ketentuan setiap hak dan kewajiban karyawan agar dapat lebih mudah dimengerti dan dijalankan. Maksud dan tujuannya supaya para karyawan dapat mengerti berbagai macam batasan-batasan di dalam bekerja agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Dalam menjalankan perusahaan tersebut juga perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang, oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan perusahaan. Kebijakan peraturan perusahaan dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan yang telah mempekerjakan buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja yang berlaku di perusahaan, berisi hak dan kewajiban bagi buruh/ tenaga kerja dan pengusaha dalam rangka memperoleh kepastian hukum. Di dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 108 Ayat (1) menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan karyawan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan pimpinan yang berwenang.

Dalam Kepmenakertrans No. Kep48/IV/MEN/2004 terdapat Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di Pasal 1 Ayat (1) menyebutkan yang dimaksud peraturan perusahaan adalah peraturan yang di buat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan; Pasal 2 Ayat (1) menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib memuat peraturan perusahaan.

Keuntungan adanya peraturan perusahaan adalah jaminan kepastian hukum yakni tentang hak dan kewajiban para pihak, berlakunya selama 2 (dua) tahun. Kedudukan peraturan perusahaan sebagai sumber hukum di perusahaan yang bersifat sementara, oleh karena itu pekerja didorong untuk meningkatkan peraturan perusahaan menjadi perjanjian kerja bersama, dengan cara membentuk serikat pekerja. Sehingga perlakuan tidak adil terhadap karyawan dapat dihindari. UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 50 menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antar pengusaha dan pekerja. Pasal 51 Ayat (1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 Ayat (2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan yang ditawarkan. Sangat disayangkan, bahwa hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum

memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga operasional perusahaan dapat berjalan baik dan lancar .

Komitmen perusahaan merupakan sifat hubungan antara individu karyawan dengan perusahaan tempat kerjanya, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan perusahaan serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan serta turut merealisasikan tujuan perusahaan.

Agar kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan tercapai, maka perusahaan harus menetapkan manajemen imbalan (*reward management*) yang adil bagi kedua belah pihak. Manajemen imbalan merupakan proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi dan komitmennya.

Selain komitmen itu, Profesionalisme juga menjadi syarat utama bagi seseorang yang ingin menjadi karyawan bagi efektifitas suatu perusahaan, karena profesionalisme menggambarkan sikap mental karyawan tersebut. Contohnya seorang *Leveransir*/rekanan penyedia barang dan jasa yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dipercaya oleh para pemakai jasa. Jika pemakai jasa tidak memiliki keyakinan pada personil dan organisasinya pasti tidak ada pekerjaan , kemampuan para profesional itu untuk memberikan jasa kepada klien dan masyarakat secara efektif. Penggunaan kemahiran keahliannya dengan cermat dan seksama merupakan pertimbangan dalam penetapan lingkup, pemilihan metodologi, dan dalam pengujian dan prosedur untuk mengaudit. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugasnya dan mereka juga ingin lebih menaati norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi.

Profesionalisme kerja secara sederhana bisa berarti terwujudnya suatu pelaksanaan tugas dengan baik dan optimal, mengena pada sasaran atau tujuan dari suatu organisasi secara cepat dan tepat dengan berbagai sumber daya yang ada. Dimana tujuan organisasi itu bisa berupa laba (profit), komunikasi timbal balik, terpeliharanya disiplin kerja pegawai, peraturan yang berlaku, pemberian pelayanan (service), dan kepercayaan (trust) dari masyarakat.

Sikap profesionalisme terwujud dalam kompetensi, independensi dan integritasnya. Seperti halnya seorang rekanan dalam melaksanakan keahliannya merupakan hal yang pokok, meskipun organisasi tersebut memperoleh laba oleh atas jasa yang diberikan namun objektifitas dalam pelaksanaan tugasnya tetap terjaga.

Berdasarkan uraian diatas dan dengan dasar pemikiran tersebut, maka penulis memandang perlu untuk dilakukan analisis dengan melakukan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan dan pertumbuhan tujuan organisasi pada PT. Tugu Oleh Prima. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Efektifitas Pertumbuhan Dayasaing Karyawan Dalam Perkembangan Globalisasi Perusahaan Guna Meningkatkan Profit Sebagai Tujuan Organisasi (Studi Kasus pada PT. Tugu Olah Prima)”**

I.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah bagi peneliti hanya berfokus pada masalah yang diangkat sesuai dengan latar belakang masalah yang hanya berkaitan dengan :

- a. Budaya organisasi pada PT. Tugu Olah Prima yang terkait dengan peningkatan profit sebagai tujuan organisasi.
- b. Persaingan usaha pada PT. Tugu Olah Primayang terkait dengan peningkatan profit sebagai tujuan organisasi.
- c. Komitmen di PT. Tugu Olah Prima yang terkait dengan peningkatan profit sebagai tujuan organisasi.
- d. Integritas di PT. Tugu Olah Prima yang terkait dengan peningkatan profit sebagai tujuan organisasi.

- e. Profesionalisme di PT. Tugu Olah Prima yang terkait dengan peningkatan profit sebagai tujuan organisasi.
- f. Perkembangan Globalisasi Perusahaan di PT. Tugu Olah Prima yang terkait dengan peningkatan profit sebagai tujuan organisasi.

I.3 Perumusan Masalah

- a. Bagaimana faktor instrumen berupa budaya organisasi, persaingan, kemajuan teknologi dapat mempengaruhi efektivitas pertumbuhan daya saing karyawan dalam perkembangan globalisasi perusahaan di PT. Tugu Olah Prima.
- b. Bagaimana faktor lingkungan berupa peluang dan ancaman mempengaruhi efektivitas pertumbuhan daya saing karyawan dalam perkembangan globalisasi perusahaan di PT. Tugu Olah Prima.
- c. Bagaimanakah analisis efektivitas pertumbuhan daya saing karyawan dalam perkembangan globalisasi perusahaan di PT. Tugu Olah Prima.
- d. Bagaimana meningkatkan pertumbuhan daya saing karyawan guna tujuan organisasi dapat meningkatkan budaya organisasi di PT. Tugu Olah Prima.
- e. Bagaimana meningkatkan pertumbuhan daya saing karyawan guna tujuan organisasi dapat meningkatkan persaingan perusahaan yang baik di PT. Tugu Olah Prima.
- f. Bagaimana meningkatkan pertumbuhan daya saing karyawan guna tujuan organisasi dapat meningkatkan globalisasi perusahaan di PT. Tugu Olah Prima.
- g. Bagaimana meningkatkan pertumbuhan daya saing karyawan guna tujuan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi di PT. Tugu Olah Prima.
- h. Bagaimana meningkatkan pertumbuhan daya saing karyawan guna tujuan organisasi dapat meningkatkan integritas kerja di PT. Tugu Olah Prima.
- i. Bagaimana meningkatkan pertumbuhan daya saing karyawan guna tujuan organisasi dapat meningkatkan profesional di PT. Tugu Olah Prima.

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah terwujudnya pertumbuhan daya saing karyawan dalam perkembangan globalisasi perusahaan guna peningkatan profit sebagai tujuan PT. Tugu Olah Prima yang memiliki personil yang berdayasaing sesuai tuntutan jaman pada bidang kerjanya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi di PT. Tugu Olah Prima, Jakarta.

I.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis.

Manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah:

- 1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia artinya dapat memperkuat teori dan praktik tentang pertumbuhan daya saing karyawan dalam perkembangan globalisasi perusahaan guna untuk meningkatkan profit pada organisasi
- 2) Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, diharapkan tesis ini dapat menambah dan melengkapi hasil-hasil penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia mengantisipasi kompetisi global.

b. Manfaat Praktis.

Manfaat praktis sebagai pemecahan masalah bagi pimpinan dalam organisasi dalam melakukan langkah-langkah analisis pertumbuhan daya saing dalam perkembangan globalisasi perusahaan guna meningkatkan profit sebagai tujuan organisasi yang dapat dilaksanakan di PT. Tugu Olah Prima.