

BAB I

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi pemegang saham perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kinerja yang dimiliki secara optimal.

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik di masa pandemi saat ini sangat berdampak tak hanya dari segi kesehatan tetapi juga berdampak pada segi ekonomi. Prediksi tingkat kemiskinan Indonesia pada akhir tahun akan mencapai 9,7% yang sebelumnya pada september 2019 mencapai 9,22%. Tak hanya berdasarkan data prediksi, keadaan di lapangan pun digambarkan demikian. Sekitar 2,8 juta orang telah kehilangan pekerjaan, dan proyeksi yang ada menunjukkan setidaknya 5,2 juta penduduk lainnya akan kehilangan pekerjaan saat pandemi menyebar. Sebagai contoh kasus profesi yang terkena dampak

adalah pengemudi ojek dan angkot dengan penurunan penghasilan sebesar 44%, ditutupnya toko dan kantor tentu berdampak pada pihak yang menjual barang dan makanan. Terjadi penurunan pembelian karena warga lebih memilih belanja secara online. Solusi yang telah dilakukan pemerintah adalah membuat kebijakan kartu pra-kerja untuk mengadakan pelatihan gratis dengan memprioritaskan bagi 3,7 pengangguran muda umur 18-24 tahun. Jadi pelatihan kerja ini berbasis digital dengan mengadakan kerjasama dengan perusahaan startup digital unicorn di Indonesia seperti Bukalapak, Mau belajar apa, Pintaria, Ruang guru, Sekolahmu, Tokopedia, Pijar Mahir, dan Sisnaker. Hal ini dilakukan karena 90% dari total pencari kerja muda belum pernah mengikuti pelatihan sertifikasi dengan sebagian besar lulusan SMA. Distribusi kartu pra-kerja diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, daya saing, dan produktivitas mereka di tengah wabah COVID-19 ini. Sehingga diharapkan ini menjadi salah satu solusi mengenai banyaknya pengangguran akibat dari dampak pandemi ini

Lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha saat ini dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik.

Kinerja karyawan yang baik secara produktivitas dihasilkan harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*). Dengan menerapkan

sistem kompetensi ini dibutuhkan mendapatkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik untuk dikembangkan yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi. Wibowo (2012:324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Dharma (2013:102) bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Analisis jabatan merupakan sebuah cara yang dibutuhkan agar dapat mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan yang diperlukan dalam sebuah jabatan sehingga sumber daya manusi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan adanya analisis jabatan juga akan membuat suatu perusahaan lebih mudah untuk menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki oleh calon karyawan sebelum menempati sebuah jabatan yang akan diberikan nantinya. Dimana nantinya akan memuat siapa yang melakukan pekerjaan tersebut, apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut skill individu, tentang tugas, fungsi, wewenang serta tanggung jawab seorang Karyawan. Karyawan diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan tersebut. Jika para karyawan dapat menghasilkan profesionalisme yang diharapkan, maka karyawan dapat mencapai kinerja yang baik dan juga dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Analisis jabatan PT. Cahaya Indah Madya Pratama dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Analisis Jabatan PT. Cahaya Indah Madya Pratama

N O	Jabatan	Deskripsi Jabatan	Spesifikasi Jabatan
1.	Direktur	Pemilik perusahaan yang mempunyai tugas memimpin perusahaan.	- Mengontrol dan mengendalikan jalannya perusahaan. - Mengambil keputusan dan kebijakan perusahaan.
2.	Project Manager	Mengontrol proyek yang sedang ditangani.	- Mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi masalah yang akan timbul. - Mengontrol operasional proyek.
3.	Finance &Accounting	Mengatur keuangan perusahaan	- Mengambil keputusan dalam suatu investasi dan pembelanjaan perusahaan. - Menyusun laporan keuangan perusahaan.
4.	Technical Manager	Merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknis.	- Membuat perencanaan kerja. - Menjaga pelaksanaan perawatan dan perbaikan mesin.
5.	Teknik	Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan penyelenggara program pembangunan.	- Menjamin pelaksanaan fisik dan spesifikasi teknis pembangunan. - Memantau penyampaian pelaporan pembangunan kepada team leader.
6.	Laboratorium	Membantu team leader dalam melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional.	- Memahami jenis dan mutu campuran bahan baku yang tertuang dalam kontrak dan pengujiannya. - Menguasai sifat dan karakteristik material dasar. - Menguji campuran aspal berdasarkan metode dan prosedur.
7.	General Affairs	Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor.	- Melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja. - Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan, pemeliharaan fasilitas dan sarana penunjang dan kemudian akan diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen.
8.	Logistik	Mencari dan mensurvei data jumlah beserta harga bahan dari beberapa supplier	- Memilih harga barang termurah dan memenuhi standarkualitas yang telah ditetapkan. - Menyediakan dan mengatur tempat penyimpanan material yang sudah didatangkan ke area proyek.
9	Pembelian Barang	Melakukan pengelolaan dalam pengadaan dan pemilihan kriteria barang	- Berkoordinasi dengan bagian gudang tentang jadwal dan jumlah material yang akan diorder. - Bekerjasama dengan

			departemen terkait untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan.
10.	Mekanik	Menyiapkan data perencanaan	- Merancang sistem mekanikal sesuai dengan persyaratan dan spesifikasi teknis yang ditentukan. - Melakukan kegiatan pembuatan sistem mekanikal berdasarkan hasil rancangan. - Melakukan pengawasan pelaksanaan pembuatan mekanikal sesuai jadwal waktu dan spesifikasi yang telah ditentukan.
11.	Produksi	Bertanggung jawab atas segala mekanisme produksi	- Mengawasi proses produksi. - Melakukan pengendalian dalam proses produksi.

Sumber PT. Cahaya Indah Madya Pratama 2018 (diolah)

Dalam deskripsi jabatan tersebut sudah dijelaskan bahwasannya wewenang, tanggung jawab karyawan, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja dan standar hasil kerja. Kejelasan wewenang berkaitan dengan arah pertanggung jawaban yang jelas dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Tugas-tugas yang telah ditentukan secara jelas seringkali dipengaruhi dengan adanya tugas tambahan diluar dari tugas yang telah ditentukan di awal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Hal-hal yang menjadi pertimbangan saya sebagai penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh analisis jabatan dengan kinerja karyawan antara lain, tim logistik sering kali melakukan tugas tim pembelian barang dan banyaknya tugas yang dibebankan oleh satu orang dalam sebuah bidang yang ada di dalam organisasi tersebut, sebagian besar tugas tambahan yang diberikan tidak sesuai dengan uraian tugas yang telah diemban sejak lama, beberapa pegawai yang baru masuk bekerja belum tau uraian tugas apa yang akan diembannya.

Kompetensi menurut Marwansyah (2012:36) adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang

diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan kinerja karyawan serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Peningkatan kerja karyawan secara individu akan mendorong kinerja sumber daya lainnya secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dari manajemen kinerja, kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari karyawan yang memiliki kinerja sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan kinerja karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi suatu acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya secara langsung.

Kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama sangat mempengaruhi dalam kemajuan perusahaan di masa pandemi saat ini. kompetensi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan. Kompetensi mempengaruhi dalam hasil kinerja yang akan dicapai dalam misi perusahaan. Perusahaan seringkali mendapat proyek yang besar dari mitra kerja maka dari itu perusahaan mempunyai tanggung jawab besar yang harus diemban terhadap proses pekerjaan tersebut, dengan keterampilan dan

pemahaman oleh setiap karyawan akan mampu memahami sendiri bagian-bagian pekerjaan mana yang seharusnya dikerjakan baik di kantor maupun lapangan tanpa menunggu perintah dari atasan. Kompetensi merupakan faktor penting dalam mengukur kinerja karyawan. Daftar kompetensi karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Kompetensi PT. Cahaya Indah Madya Pratama

N O	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja (Thn)	Profesi/ Keahlian
1.	General Superintendent	S1 T.Sipil	7	Ahli Teknik Jalan Utama
2.	Manager Kendali Mutu	S1 T.Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
3.	Pelaksana Pekerjaan Rekonstruksi	S1 T.Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
4.	Pelaksana Pekerjaan Rekonstruksi	S1 T.Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
5.	Pelaksana Pekerjaan Rekonstruksi	S1 T.Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
6.	Pelaksana Pekerjaan Rehabilitas	S1 T.Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
7.	Pelaksana Pekerjaan Rehabilitas	S1 T.Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
8.	Pelaksana Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Jalan/jembatan	S1 T.Sipil	3	Ahli Teknik Jalan Madya
9	Pelaksana Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Jalan/jembatan	S1 T.Sipil	3	Ahli Teknik Jalan Madya
10.	Pelaksana Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Jalan/jembatan	S1 T.Sipil	3	Ahli Teknik Jalan Madya
11.	Pelaksana Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Jalan/jembatan	S1 T.Sipil	3	Ahli Teknik Jalan Madya
12.	Ahli K3 Konstruksi	S1 T.Sipil	3	Ahli K3 Konstruksi Madya
13.	Ahli K3 Konstruksi	S1 T.Sipil	3	Ahli K3 Konstruksi Madya

Sumber : PT. Cahaya Indah Madya Pratama , 2018 (diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa setiap bagian jabatan karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama mayoritas lulusan S1

Teknik Sipil dan mempunyai pengalaman kerja 7 tahun sebanyak 1 jabatan, 5 tahun sebanyak 6 jabatan dan 3 tahun sebanyak 6 jabatan. Kenyataannya pada posisi pelaksana pekerjaan pemeliharaan rutin jalan/jembatan masih ada karyawan lulusan yang bukan S1 Teknik Sipil yakni S1 Teknik Industri.

Jika demikian seberapa berpengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama di masa pandemi covid 19. Dalam penelitian ini akan dievaluasi mengenai kinerja karyawan yang ada pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama dengan cara meninjau ulang analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan.“

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:“

1. Apakah variabel analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama di masa pandemi covid 19?
2. Apakah variabel kompetensi memperkuat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama di masa pandemi covid 19?

1.3. Tujuan Penelitian“

1. Untuk mengetahui apakah variabel analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama di masa pandemi covid 19.
2. Untuk mengetahui apakah variabel kompetensi memperkuat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama di masa pandemi covid 19.

1.4. Manfaat Penelitian“

1. Bagi PT. Cahaya Indah Madya Pratama

Sebagai salah satu masukan guna mengetahui bagaimana prosedur pemberian kompensasi langsung dan motivasi kerja sehingga meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan karyawannya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi PT. Cahaya Indah Madya Pratama untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Bagi penulis“

Memperoleh wawasan berfikir khususnya tentang teori penetapan kompensasi dan sebagai sarana belajar dalam mempraktekkan pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan untuk meneliti permasalahan yang timbul dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Universitas

Untuk menambah referensi bagi universitas sebagai masukan dalam menangani dan memperbaiki Reward Dan Punishment dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk program penelitian selanjutnya.