

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu pendidikan harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini¹.

Produktivitas merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Produktivitas dapat diperoleh, apabila karyawan memiliki kemauan, serta mampu menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan baik. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Keterampilan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas kerja seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini, berarti kesempatan dalam hal bekerja, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya. Bila kesempatan tersebut dapat diperoleh seseorang, maka produktivitas akan mudah dicapai². Melalui ketrampilan yang dimiliki, diharapkan seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan

¹<http://artapp.net/Peran-Moral-Kerja-Dalam-Meningkatkan-Produktivitas-Karyawan.html>. Diakses tanggal : 28 Juli 2011

²<http://pengertianskripsi.blogspot.com/2011/02/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>. Diakses tanggal :28 Juli 2011

produktivitas kerjanya. Tetapi sayangnya, cukup banyak karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah di Indonesia. Contohnya, yang terjadi pada karyawan CV. Epsilon. Perusahaan ini bergerak di bidang percetakan dan produksi buku. Fenomena yang dihadapi oleh CV. Epsilon ialah adanya penurunan produktivitas produksi pada CV. Epsilon yang diakibatkan oleh rendahnya produktivitas kerja karyawan. Permasalahan ini diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti sikap mental berupa etika kerja yang rendah, manajemen hubungan industrial Pancasila yang kurang baik, tingkat penghasilan dan kesehatan yang kurang baik, iklim kerja yang kurang kondusif, keterampilan kerja yang rendah, teknologi dan kesempatan berprestasi yang kurang tersedia³.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh pegawainnya⁴. Tetapi, sayangnya, tidak semua pemimpin memperhatikan apa yang dibutuhkan atau diinginkan oleh bawahan mereka. Contohnya, yang terjadi di PT. Arahon Indah. Pegawai pada perusahaan ini belum menerima gaji mereka selama beberapa bulan.

Menurut salah satu orang karyawan sudah beberapa kali mereka melakukan pertemuan dan membahas mengenai gaji yang belum dibayar oleh perusahaan, walaupun tidak bertemu langsung dengan pimpinan, tetapi

³<http://jurnal.upi.edu/strategic/view/769/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-bagian-produksi-cv.-epsilon-bandung.html> . Diakses tanggal 15 Januari 2012

⁴ <http://dspace.widyatama.ac.id/handle/10364/792>. Diakses tanggal: 29 Juli 2011

dinyatakan pertemuan tersebut formal karena ada perwakilan dari pihak perusahaan yang menjadi perantara dengan pimpinan perusahaan. Namun, pertemuan tersebut tidak membuahkan hasil. Karyawan tersebut mengharapkan semua persoalan yang diadukan bisa mendapat penyelesaian yang benar karena selama ini sudah cukup toleransi waktu yang di berikan kepada pimpinan mereka untuk melakukan perbaikan. Pengawas Tenaga Kerja Dinsosnakestrans, yang bernama Baubau Rabil, yang menangani pengaduan beberapa karyawan PT. Arahon Indah tersebut mengatakan bahwa kasus tersebut dilihat dari pelanggarannya sudah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang upah pekerja yang belum dibayar.

Dampak dari kurang perhatian pemimpin pada perusahaan ini adalah adanya semangat, serta produktivitas kerja karyawan yang menurun karena jerih payah mereka tidak dibayar atau dihargai. Selain itu, akibatnya adalah pendapatan dan keuntungan perusahaan jauh lebih rendah dari sebelum kasus tersebut ada⁵.

Motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk menjadi produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki motivasi tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan disebabkan oleh kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada, kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, serta tidak adanya balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

⁵ <http://www.radiolawero.com>. Diakses tanggal : 5 Januari 2012

Sebanyak 150 pekerja PT Raja Keramik Indah (RKI) yang beroperasi di Majalengka meminta PT Raja Keramik Indah untuk memperhatikan nasib mereka. Para pekerja menilai, PT Raja Keramik Indah telah berlaku tidak adil yang menyebabkan kesejahteraan pekerja tidak diperhatikan. Selain itu, PT Raja Keramik Indah dinilai telah melanggar kontrak kerjasama selama 3 tahun karena ingin mengakuisisi PT Glabel Group padahal masa kerjasama baru berjalan 9 bulan. Para Pekerja PT Raja Keramik Indah juga menuntut agar pabrik tetap memproduksi dan pasokan gas tetap lancar, sehingga mereka dapat menghidupi keluarganya.⁶

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan akan diperoleh dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif. Faktor lingkungan kerja, alat, dan cara sangat berpengaruh terhadap produktivitas⁷. Tetapi sayangnya, cukup banyak perusahaan di Indonesia, yang kurang menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Contohnya, yang terjadi di Pertamina Cilacap. Pada September yang lalu, terjadi kecelakaan kerja hingga mengakibatkan tiga orang karyawan wafat dan empat luka kritis, disebabkan dari adanya lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan (PPK) Kemenakertrans, Muji Handaya, "Perusahaan wajib menyediakan (lingkungan kerja yang baik), seperti menyediakan peralatan

⁶ <http://nasional.kompas.com>. Diakses pada tanggal 20 September 2011.

⁷ <http://industri15hadi.blog.mercubuana.ac.id/2011/02/15/pengaruh-kebisingan-temperatur-dan-pencahayaan-terhadap-performa-karyawan/>. Diakses Tanggal : 12 Januari 2011

standar (K3) untuk melindungi para pekerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Di sisi lain pekerja pun harus sadar dan disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri saat bekerja," jelasnya⁸.

Konflik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Konflik antar pegawai, antar pegawai dan manajemen, dan lain-lain, sering kali terjadi di berbagai perusahaan, namun hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Sebagai contoh, sekitar 500 buruh yang tergabung dalam Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu-Gabungan Serikat Buruh Independen (SBGTS-GSBI) PT Megariamas Sentosa, melakukan demo di Kantor Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Jakarta Utara. Mereka menuntut pemerintah mengambil tindakan tegas terhadap perusahaan yang mempekerjakan mereka karena mangkir memberikan tunjangan hari raya (THR). Padahal THR merupakan kewajiban perusahaan yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4/1994 tentang THR. "Kami menuntut hak kami untuk mendapatkan THR sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dan jangan dikarenakan ada konflik internal, kami tidak mendapatkan THR. Karena setahu kami perusahaan garmen tersebut tidak merugi, bahkan sebaliknya. Jadi, kami minta pihak Sudin Nakertrans Jakarta Utara bisa memfasilitasi kami," jelas Abidin, koordinator unjuk rasa ketika berorasi di tengah-tengah rekannya yang didominasi kaum perempuan itu, di depan kantor Sudin Nakertrans Jakarta Utara.

⁸<http://www.detiknews.com/read/2011/09/15/155930/1723291/10/kemenakertrans-selidiki-insiden-kecelakaan-kerja-di-pertamina-cilacap> . Diakses tanggal : 4 Januari 2012

Pada akhirnya, pihak perusahaan berjanji untuk memberikan THR kepada seluruh karyawan dan pihak Sudin Nakertrans Jakarta Utara memfasilitasi karyawan. Oleh karena adanya konflik ini, pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan, dan juga menurunkan pendapatan perusahaan⁹.

Dari uraian yang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keterampilan kerja, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan konflik.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah konflik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan kerja karyawan
2. Pemimpin perusahaan yang kurang baik
3. Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan
4. Lingkungan kerja yang kurang baik
5. Tingginya konflik kerja karyawan

⁹<http://generasikertasmaya.blogspot.com/2009/11/konflik-buruh-dengan-pt-megariamas.html>. Diakses tanggal : 5 Januari 2012.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah konflik dengan produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkungannya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara konflik fungsional dengan produktivitas kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara konflik fungsional dengan produktivitas?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi perusahaan dan masalah konflik dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang konflik kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

4. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berfikir.