

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui sumber daya manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan sumber daya manusia. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan karena manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu pengolahan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan menjadi sesuatu yang bersifat mutlak. Perusahaan berkewajiban untuk membantu karyawan menyadari potensi yang dimiliki sehingga diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya.

Efektivitas kerja perusahaan dapat dilihat dari indikasi yang ditampilkan melalui sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi dari efektivitas kerja diantaranya adalah kedisiplinan dan kehadiran karyawan dalam menjalankan

tugasnya. Apabila disiplin kerja dan kehadiran tinggi maka secara relatif efektivitas kerja karyawan bisa dikatakan baik dan begitu pula sebaliknya.

PT. Indorama Synthetics merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak di bidang tekstil. PT. Indorama Synthetics didirikan berdasarkan akta notaris Maria Lidwina Indriani Soepojo, SH No.34 tanggal 26 Agustus 1974 yang disahkan oleh keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan surat keputusan No. Y.A.5/2/14 tanggal 3 Januari 1975 dan telah didaftarkan dalam buku registrasi di pengadilan Jakarta pada tanggal 24 Januari 1975, serta telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 8 tanggal 28 Januari 1975 (sumber arsip PT. Indorama Synthetics, Tbk). Anggaran dasar PT Indorama Synthetics ditentukan dengan akta pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT. Indorama Synthetics No.49 tanggal 28 Januari 1975, dibuat dihadapan A. Partomuan Pohan, SH, LLM, di Jakarta. Anggaran dasar tersebut telah mendapatkan persetujuan dari menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui surat keputusan No.C29029.HT.01.04.TH.97 Tanggal 5 September 1997.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Manager Sumber Daya Manusia Divisi Pemintalan PT. Indorama Synthetics, Tbk Purwakarta yaitu : Bapak Asep, penulis memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan efektivitas kerja di PT. Indorama Synthetics Tbk, Purwakarta yang masih rendah. Berikut data yang didapat oleh penulis dari perusahaan :

Tabel 1 1
Persentase Jam Kerja Karyawan
Tahun 2008 – 2012

Tahun	2008	2009	2010	2011	2012
Jam kerja seharusnya/ tahun	1800 jam	1800 jam	1800 jam	1800 jam	1800 jam
Jumlah kemangkiran jam kerja/ tahun	600 jam	670 jam	710jam	800 jam	820 jam
Persentase rata-rata absen jam kerja/ tahun	33,3%	37,2%	39,4%	44,4%	45,5%

Sumber :Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PT. Indorama Synthetics, Tbk Purwakarta

Berdasarkan tabel di atas, pada tahun 2008 persentase rata-rata absen jam kerja/ tahun sekitar 33,3%, dan naik di tahun 2009 menjadi 37,2%, pada tahun 2010 mengalami sedikit kenaikan menjadi 39,4% dan kenaikan drastis di tahun 2011 persentase rata-rata absen jam kerja/ tahun 27,8% dan di tahun 2012 persentase rata-rata absen jam kerja/ tahun masih mengalami kenaikan sebesar 45,5%. Berdasarkan penafsiran di atas, dapat disimpulkan bahwa persentase rata-rata absen jam kerja karyawan/ tahun dari tahun 2008 hingga 2012 mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya persentase absen jam kerja (kemangkiran) mengalami kenaikan atau mengalami penurunan produktivitas jam kerja seharusnya.

Data lain yang diperoleh dari sumber yang sama adalah daftar kehadiran karyawan PT. Indorama Synthetics, Tbk Purwakarta yang belum maksimal dan masih kurangnya kedisiplinan karyawan. Berikut ini adalah sajian data persentase absensi karyawan Divisi Pemintalan Spinning I di PT. Indorama Synthetics, Tbk Purwakarta tahun 2008 hingga tahun 2012.

Yolanda Giovani, 2014

Pengaruh Job Description terhadap Efektivitas Kerjakaryawan Divisi Pemintalan Spinning I Pada Pt. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.2
Persentase Absensi Karyawan
Tahun 2008 - 2010

No	Tahun	Aktual Kehadiran/ tahun	Ketidakhadiran/ tahun (dengan alasan)	Mangkir/ tahun (tanpa alasan)	Jumlah Ketidakhadiran
1	2008	100%	10%	20%	30%
2	2009	100%	13%	18%	31%
3	2010	100%	21%	20%	41%
4	2011	100%	21%	19%	40%
5	2012	100%	24%	21%	45%

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PT. Indorama Synthetics, Tbk Purwakarta

Dari data yang didapatkan maka terlihat persentase absensi karyawan yang terjadi dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2012, yang dapat di analisis sebagai berikut:

Pada tahun 2008 jumlah ketidakhadiran sebesar 30%, pada 2009 naik menjadi 31% maka dapat dihitung dengan penghitungan $\frac{31}{30} \times 100\% = 103\%$, maka dapat terlihat bahwa kenaikan jumlah ketidakhadiran cukup tinggi pada perusahaan ini.

Pada tahun 2010 jumlah ketidakhadiran karyawan sebesar 41%, persentase ini terlihat bertambah naik dari tahun 2009, dibuktikan dari data yang didapatkan dengan penghitungan $\frac{41}{31} \times 100\% = 132\%$.

Pada tahun 2011 jumlah ketidakhadiran karyawan sebesar 40%, persentase ini terlihat semakin menurun dibandingkan dengan tahun 2010, dibuktikan dari data yang didapatkan dengan penghitungan $\frac{40}{41} \times 100\% = 97\%$.

Pada tahun 2012 jumlah ketidakhadiran karyawan naik menjadi 45%, persentase ini terlihat melonjak naik daripada pada tahun 2011, dibuktikan dari data yang didapatkan dengan penghitungan $\frac{45}{40} \times 100\% = 112\%$.

Dari uraian dan data presentase jam kerja/ tahun dan presentase absensi karyawan/ tahun tentang kehadiran karyawan di atas mengindikasikan bahwa tingkat efektivitas kerja karyawan di PT. Indorama Synthetics, Tbk Purwakarta masih belum optimal sesuai dengan harapan. Hal ini perlu segera dicari permasalahannya, sebab dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

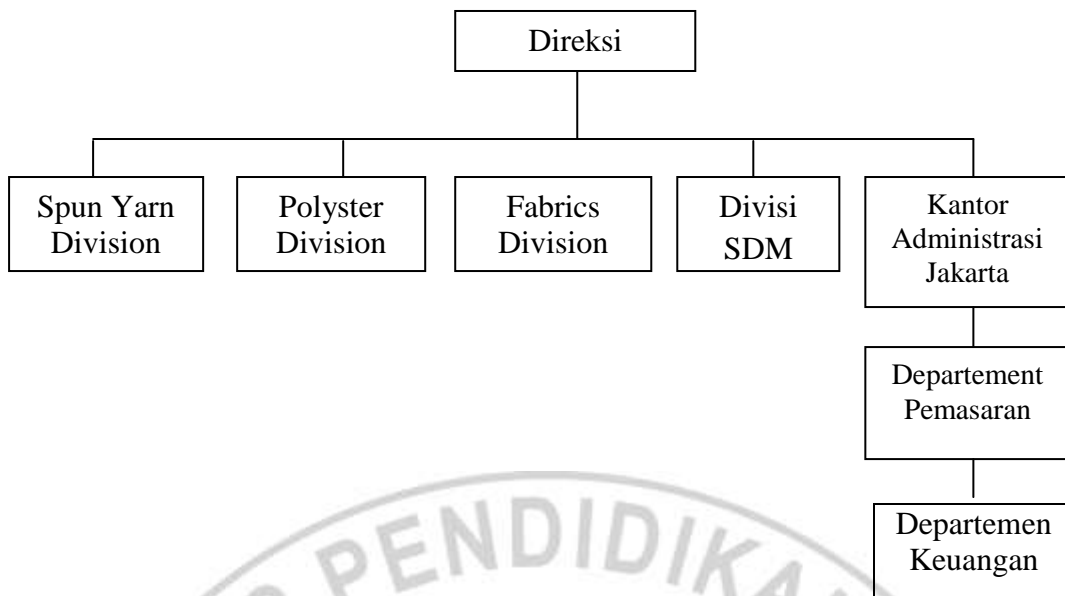
Untuk mengatasi masalah rendahnya efektivitas kerja, penulis menduga bahwa perlu ada kejelasan mengenai *job description* (uraian pekerjaan) setelah dilaksanakannya penempatan karyawan. Menurut Rivai (2004:126) adanya *job description* (uraian pekerjaan) akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan dalang melempar tanggung jawab bilamana ada kesalahan dan kesulitan.

Dengan demikian *job description* (uraian pekerjaan) mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya *job description* (uraian pekerjaan) karyawan akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang akibatnya pencapaian tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya. Pendapat Rivai (2004:37) “ jika suatu organisasi mempunyai tujuan yang luas, maka jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam.” Dengan demikian *job description* (uraian

pekerjaan) penting artinya agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan, karena dengan adanya *job description* (uraian pekerjaan) yang diemban oleh para karyawan akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan di dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya *job description* (uraian pekerjaan) merupakan langkah awal perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai tingkat keahlian sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan. Setelah mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, selanjutnya menetapkan penempatan kerja dan penjelasan mengenai *job description* (uraian pekerjaan) yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan. *Job description* (uraian pekerjaan) yang baik dan sesuai akan menimbulkan efisiensi dari segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya. Dengan adanya efisiensi maka perusahaan akan memperoleh profitabilitas yang tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu *job description* (uraian pekerjaan) dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja.

Berikut ini data yang di dapat oleh penulis dari perusahaan mengenai *job description*(uraian pekerjaan) :



Gambar 1.1
Struktur Organisasi PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta

Dari gambar tersebut, dijelaskan bahwa jabatan tertinggi di perusahaan ini adalah Direksi. Di bawah Direksi ada 5 divisi yaitu spun yam division, polyster division, pet resin division, divisi SDM (sumber daya manusia) dan kantor administrasi Jakarta. Untuk divisi spun yam, polyster dan pet resin ditempatkan di bagian pengoperasian alat-alat produksi. Untuk divisi sdm dan kantor administrasi Jakarta khusus untuk mengatur masalah sumber daya manusia. Setiap divisi mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang harus dilaksanakan guna mencapai tujuan perusahaan.

Adapun job description dari masing-masing divisi, yaitu :

1. Spun Yam Division adalah divisi pemintalan yang terdiri dari spinning I, spinning II, spinning III, spinning VI, dan spinning V.
2. Polyster Division adalah divisi yang menghasilkan dan mengekspor produk-produk polyster, benang tenun serta kain jadi. Produk polyster yang dihasilkan seperti PFY, PSF, dan PET Resin.

3. Fabrics Division adalah divisi yang menangani mesin pengoperasian dan penanganan kain-kain yang dihasilkan oleh divisi polyster.
4. SDM Division adalah divisi pengelolaan sumber daya manusia, seperti perekrutan karyawan dan pemecatan karyawan.
5. Kantor Administrasi Jakarta adalah tempat untuk mengontrol seluruh proses kerja dalam tujuan memanfaatkan sarana dan prasarana guna mencapai tujuan perusahaan. Kantor administrasi meliputi departemen pemasaran dan departemen keuangan.

Dengan adanya data tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job Description* Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Divisi Pemintalan Spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat diduga adanya pengaruh *job description* (uraian pekerjaan) terhadap efektivitas kerja karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta. Oleh karena itu, permasalahan dalam penelitian ini lebih banyak berkaitan dengan upaya pembuktian terhadap pengaruh kedua variabel tersebut dan secara lebih spesifik permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kejelasan *job description* (uraian pekerjaan) karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta.
2. Bagaimana tingkat efektivitas kerja karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta.
3. Adakah pengaruh *job description* (uraian pekerjaan) terhadap efektivitas kerja karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang *job description* (uraian pekerjaan) karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh *job description* (uraian pekerjaan) terhadap efektivitas kerja karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kejelasan *job description* (uraian pekerjaan) karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh *job description* (uraian pekerjaan) terhadap efektivitas kerja karyawan divisi pemintalan spinning I pada PT. Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengembangkan ilmu dibidang MSDM yang berkaitan dengan teori *job description* (uraian pekerjaan) dan efektivitas kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui pelaksanaan *job description* (uraian pekerjaan) serta untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan.

b. Bagi fakultas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi perpustakaan fakultas.

c. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan efektivitas kerja karyawan.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan *job description* (uraian pekerjaan) karyawan.
- 3) Sebagai bahan masukan bagi karyawan perusahaan tersebut.

