

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai sumber daya dominan memegang peranan yang sangat penting dan strategis bagi kelancaran jalannya organisasi atau perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga berperan sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya dana dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Dengan kata lain semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sehubungan dengan pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara terarah agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini terlihat tuntutan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien. Akan tetapi pengelolaan sumber daya manusia ini juga haruslah terus dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan dengan perubahan pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan akan pencapaian tujuan yang direncanakan serta maju mundurnya suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang terpenting karena tanpa adanya peran serta dari karyawan, sebuah organisasi tidak mungkin dapat

mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hal di atas sependapat dengan pernyataan T. Handoko (1998:23) yang menyatakan bahwa:

“Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan bakat, tenaga, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuan.”

Usaha untuk meningkatkan produktivitas SDM bukan merupakan hal yang mudah, karena tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan manusia saja, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental dan perilaku.

Menurut Sinungan (2003:133) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin. Sikap karyawan untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan termasuk bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan. Waktu absen yang terlampau banyak akan berpengaruh negatif terhadap produktivitas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat melakukan studi pendahuluan, di Perum Bulog Sub-Divisi I Bandung kinerja karyawan belum menunjukkan profesionalisme, produktivitas karyawan dan akuntabilitas masih rendah seperti yang diharapkan dari adanya perubahan tersebut. Beberapa sikap dan perilaku kerja karyawan yang peneliti temukan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai masih sering terlambat datang ke kantor. Bila jam masuk kantor adalah pukul 8 pagi dan jam pulang kantor adalah pukul 4 sore, maka masih terdapat pegawai yang masuk kantor pukul 9-10 dan pulang sebelum pukul 4 sore, yang menandakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang.

2. Santai saat jam kerja. Misalnya masih terdapat pegawai yang lebih banyak terlihat santai, merokok, membaca koran, mengobrol hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan sebagainya ketika sudah masuk jam kerja, yang menandakan tingkat produktivitas kerja yang rendah.
3. Ketidakhadiran karyawan cenderung meningkat, seperti yang terlihat pada rekapitulasi persentase ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1.1
Persentase Ketidakhadiran Pegawai
Bulan Mei 2006 - April 2007

Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Alpha	Total
Mei	12,76 %	4,25 %	-	-	17,01%
Juni	8,51 %	8,51 %	-	-	17,02%
Juli	10,64 %	12,76	2,12%	-	25,52%
Agustus	4,23 %	10,23 %	-	-	14,46%
September	8,51 %	14,89 %	-	1,06 %	24,46%
Oktober	12,76 %	8,79 %	2,76 %	-	24,31%
November	10,64 %	8,51 %	2,13 %	2,13 %	23,41%
Desember	12,76 %	21,28 %	-	4,26 %	38,3%
Januari	6,38 %	12,76 %	2,13 %	-	21,27%
Februari	17,02 %	14,89 %	2,13 %	6,38 %	40,42%
Maret	17,02 %	14,89 %	-	4,25 %	36,16%
April	10,63 %	8,45 %	-	2,13 %	21,21%

Sumber : Perum Bulog Sub-Divre I Bandung

Berdasarkan hasil temuan tersebut merupakan salah satu faktor yang menunjukkan kinerja, dan disiplin karyawan di Perum Bulog Sub-Divre I Bandung masih rendah dan tingkat kemangkiran yang tinggi. Rendahnya kinerja dan disiplin serta tingginya tingkat kemangkiran tersebut mengindikasikan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Saydam (2005:444), semangat dan kegairahan kerja yang rendah akan tercermin pada gejala-gejala berikut: tingkat kemangkiran tinggi, timbulnya keresahan pada sumber daya manusia dalam bekerja, produktivitas menurun dan sering timbulnya pemogokan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas dari seorang karyawan, salah satunya adalah sikap karyawan terhadap perubahan yang terjadi di organisasi. Penerimaan atau penolakan dari karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Bulog merupakan salah satu lembaga pemerintah yang melaksanakan penugasan dari pemerintah untuk menangani bahan pangan pokok khususnya beras dalam rangka memperkuat ketahanan pangan nasional. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, status hukum Bulog adalah sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) berdasarkan Keppres RI No. 39 tahun 1978. Namun, sejak krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada tahun 1997 timbul tekanan yang sangat kuat agar peran pemerintah dipangkas secara drastis sehingga semua kepentingan nasional termasuk pangan harus diserahkan sepenuhnya kepada mekanisme pasar. Tekanan tersebut terutama muncul dari negara-negara maju pemberi pinjaman khususnya AS dan lembaga keuangan internasional seperti IMF dan World Bank.

Konsekuensi logis yang harus diterima dari tekanan tersebut adalah Bulog harus berubah secara total. Perubahan yang terjadi pada Bulog adalah berubahnya status perusahaan yang semula lembaga pemerintah non departemen menjadi bentuk Perusahaan Umum (Perum). Sebagai Perusahaan Umum, Bulog tetap dapat melaksanakan tugas publik yang dibebankan oleh pemerintah terutama dalam pengamanan harga dasar pembelian gabah, pendistribusian beras untuk masyarakat miskin yang rawan pangan, pemupukan stok nasional untuk berbagai keperluan publik menghadapi keadaan darurat dan kepentingan publik lainnya

dalam upaya mengendalikan gejolak harga. Selain menjalankan tugas publik Perum Bulog dituntut untuk mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan efisiensi nasional, hingga mengurangi beban pemerintah dalam pengelolaan pangan nasional. Perubahan Bulog menjadi Perum Bulog adalah untuk menyelaraskan kegiatan komersial dengan kegiatan publik. Usaha komersial harus selaras, mendukung serta bersinergi dengan kegiatan publik.

Perubahan status Bulog dari lembaga pemerintah non departemen (LPND) menjadi Perum Bulog tidak hanya berdampak pada perubahan tujuan dan fungsinya dari Bulog itu sendiri. Akan tetapi perubahan ini turut merubah status pegawai Perum Bulog yang tadinya Pegawai Negeri Sipil menjadi karyawan Perum, yang menyebabkan adanya transformasi atau perubahan budaya kerja Sumber Daya Manusia dari budaya kerja Pegawai Negeri Sipil ke budaya kerja entrepreneur dengan pilihan bisnis yang tepat berdasarkan rumusan secara terencana oleh manajemen. Oleh karena itu sekarang ini pegawai Perum Bulog dituntut untuk bekerja lebih lebih profesional dengan mengedepankan prinsip-prinsip keterbukaan, profesionalisme, dan akuntabilitas dengan berorientasi pada kepentingan umum sekaligus bisnis.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan di atas dasar, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai apresiasi para karyawan Perum Bulog Sub-Divisi I Bandung terhadap perubahan organisasi Bulog menjadi Perum. Untuk itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Sikap Karyawan Tentang Perubahan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum Bulog Sub-Divisi I Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Perubahan status Bulog menjadi Perum Bulog tidak hanya berdampak pada perubahan tujuan dan fungsinya, tetapi juga hal ini turut merubah status pegawai Perum Bulog yang tadinya Pegawai Negeri Sipil menjadi karyawan Perum. Perubahan status ini menyebabkan adanya transformasi atau perubahan budaya kerja Sumber Daya Manusia dari budaya kerja Pegawai Negeri Sipil ke budaya kerja enterpreneur. Oleh karena itu sekarang ini pegawai Perum Bulog dituntut untuk bekerja lebih lebih profesional dengan mengedepankan prinsip-prinsip keterbukaan, profesionalisme, dan akuntabilitas dengan berorientasi pada kepentingan umum sekaligus bisnis. Perubahan status yang terjadi ini tidak serta merta dapat merubah sikap dan motivasi kerja yang telah mengakar di Bulog selama hampir 37 tahun buktinya masih terlihat karyawan belum memberikan kinerja yang optimal.

Sikap karyawan tentang perubahan organisasi tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja adalah sikap karyawan terhadap perubahan organisasi tersebut.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini difokuskan pada permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sikap karyawan tentang perubahan organisasi di Sub-Divre I Bandung?

2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Sub-Divre I Bandung?
3. Bagaimana pengaruh sikap karyawan tentang perubahan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Sub-Divre I Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Hasil Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sikap karyawan terhadap perubahan organisasi di Perum Bulog Sub-Divre I Bandung?
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Sub-Divre I Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap karyawan tentang perubahan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Sub-Divre I Bandung.

1.3.2 Kegunaan Hasil penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan yang berhubungan dengan hal-hal berikut ini:

1. Kegunaan Akademik

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan baru yang berhubungan dengan teori perubahan organisasi beserta beberapa implikasinya terutama jika dikaitkan dengan bagaimana mengelola SDM-nya agar dapat beradaptasi dan menerapkan strategi perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan menjadi salah satu sumber masukan bagi Perum Bulog khususnya Perum Bulog Sub-Divisi I Bandung dalam mengoptimalkan kinerjanya sebagai modal dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

