

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang kaya akan keragaman budayanya. Hal ini dapat dilihat dari adat istiadat, kesenian dan berbagai bentuk handicraft yang dimiliki berbagai daerah di Indonesia. Menurut Andreas Eppink kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian, nilai, norma, ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lain-lain, tambahan lagi segala pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat.¹

Handicraft adalah merupakan salah satu bentuk artistik dari keragaman budaya yang dapat menghasilkan dan menambah devisa bagi negara bila disiasati dengan strategi bisnis yang baik. Usaha handicraft ini tak jarang bermula dari usaha kecil yang kemudian berkembang menjadi industri besar yang penjualannya tidak hanya berasal dari dalam negeri tetapi juga manca negara. Ini dapat dilihat dari angka yang dihasilkan hingga September tahun 2006 mampu menyumbang devisa sebesar 40,520 juta dolar AS. Pada periode yang sama tahun sebelumnya hanya 31,321 juta dolar AS. Jadi terjadi peningkatan 19,01 % untuk usaha handicraft.

¹ Budaya, <http://id.wikipedia.org>, 12 September 2007.

Ini membuktikan produk handicraft masih memiliki daya saing yang cukup diminati di negara tujuan ekspor.² Misalnya saja yang dialami oleh PT. Sumiati Ekspor Internasional yang bergerak di bidang ekspor impor handicraft. Setelah krisis ekonomi dan moneter yang melanda negeri ini, perusahaan kerajinan ini justru semakin eksis dan berkembang sehingga dapat meraup keuntungan yang besar dari tingginya nilai tukar dolar Amerika terhadap mata uang rupiah.

Hal ini terbukti dengan meningkatnya jumlah pesanan produk-produk kerajinan tangan yang dihasilkan oleh PT. Sumiati Ekspor Internasional dari para pelanggannya yang umumnya berasal dari manca negara seperti pasar Eropa, Amerika, Australia dan Jepang. Bahkan pada tahun 1999, perusahaan ini mampu menyerap tenaga kerja hingga mencapai angka 2100 orang karyawan. Pada saat ini karyawan yang bekerja di PT. Sumiati Ekspor Internasional berjumlah 549 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam.³

Tentu saja hal ini tidak mungkin dapat dicapai tanpa kinerja yang baik dan kerja keras dari seluruh karyawan PT. Sumiati Ekspor Internasional. Dimana PT. Sumiati Ekspor Internasional memberikan kesempatan kepada semua lapisan masyarakat untuk bisa memperoleh pekerjaan. Yang dibutuhkan oleh perusahaan ini adalah calon pekerja yang memiliki kinerja yang baik.

² Penolakan Terhadap Ekspor Bali, www.bisnisbali.com, 25 Maret 2007.

³ Hasil wawancara dengan *Manager Human Resource Departement* PT. Sumiati Ekspor Internasional tanggal 7 Maret 2007.

Didalam PT. Sumiati Ekspor Internasional, rata-rata karyawan di perusahaan ini hanyalah tamatan SD untuk staf bagian produksi. Sedangkan untuk staf yang berada di bagian back office memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Mulai dari tingkat pendidikan sarjana, SMA, SMP, bahkan lulusan SD.⁴

Banyak dari sumber daya manusia yang potensial namun tidak memiliki kesempatan untuk merubah nasib kearah yang lebih baik, masih banyaknya anggapan bahwa orang-orang yang tidak berpendidikan tidak bisa sukses atau tidak berhak mendapatkan kesempatan sehingga tidak akan pernah bisa menyelesaikan masalah pengangguran yang setiap waktunya semakin banyak adalah salah satu alasan mengapa PT. Sumiati Ekspor Internasional berani mengambil tindakan untuk mempekerjakan orang-orang dari segala kalangan.⁵

Para pekerja yang diterima di PT. Sumiati Ekspor Internasional ini tidak hanya dilihat berdasarkan latar belakang pendidikannya saja, melainkan juga ditekankan kepada keinginan dan kinerja kerja yang baik dari karyawan tersebut. Tentu saja setelah karyawan tersebut melalui tes dan prosedural yang dibuat oleh manajemen PT. Sumiati Ekspor Internasional.⁶

Berbagai upaya yang dilakukan oleh manajemen PT. Sumiati Ekspor Internasional untuk membentuk dan membina sumber daya manusia yang tangguh sehingga mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya adalah diawali dengan peningkatan disiplin kerja, program *reward*, dan *punishment*, program pendidikan

⁴ Hasil wawancara dengan *Manager Human Resource Departement* PT. Sumiati Ekspor Internasional tanggal 7 Maret 2007.

⁵ Hasil wawancara dengan *Direktur Utama* PT. Sumiati Ekpor Internasional tanggal 29 Maret 2007.

⁶ Hasil wawancara dengan *Manager Human Resource Departement* PT. Sumiati Ekspor Internasional tanggal 7 Maret 2007.

dan pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Sumiati Ekspor Internasional untuk merestrukturisasi dan optimalisasi pengelolaan sumber daya demi peningkatan karier dan mutu dari produk-produk handicraft yang dihasilkan PT. Sumiati Ekspor Intenasional.

Oleh karena itu ada beberapa faktor yang juga berhubungan dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :⁷

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan pemikiran dan penganalisaan.
5. Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi2*, (Yogyakarta : BPFE, 1995), hal. 241-242.

Jadi tidak menutup kemungkinan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik di dalam perusahaan akan mendapatkan kesempatan promosi, kenaikan gaji, dan sebagainya. Sebaliknya, akan ada sanksi atau demosi jika ada di antara karyawan yang melanggar peraturan kerja. Seluruh karyawan juga mendapatkan hak-hak buruh sesuai dengan yang telah diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

Dari uraian diatas terlihat bahwa kinerja yang baik memiliki hubungan dengan peningkatan karier di dalam suatu perusahaan. Karena dengan kinerja yang baik akan membentuk hasil kerja yang optimal bagi karyawan tersebut. Dengan hasil kerja yang optimal secara otomatis prestasi kerja akan meningkat pula sehingga akan berpengaruh bagi perkembangan karier karyawan. Oleh sebab itu penulis merasa tertarik untuk meneliti hubungan yang terjadi antara kinerja dengan peningkatan karier terutama bagi karyawan back office PT. Sumiati Ekspor Internasional. Hal ini dikarenakan pada PT. Sumiati Ekspor Internasional peningkatan karier seorang karyawan yang dapat diamati perkembangannya hanya pada staf back office saja, sedangkan untuk bagian produksi peningkatan karier yang dimiliki sangat terbatas.

B. Pokok Permasalahan

Karier merupakan sesuatu yang bersifat sangat pribadi dan penting. Perjalanan dan perkembangan karier seseorang di dalam suatu perusahaan dimulai saat seseorang memasuki lingkungan suatu perusahaan hingga orang tersebut meninggalkannya. Peningkatan karier seseorang menjadi sangat tergantung terhadap kinerja yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Oleh sebab itu sangat disayangkan bila hanya karena suatu kendala dapat menghambat peningkatan karier seseorang dikemudian hari, apalagi bila ternyata hal tersebut dikarenakan kinerja yang kurang optimal dari karyawan tersebut. Padahal karyawan tersebut memiliki banyak kesempatan untuk meningkatkan kariernya di dalam perusahaan. Apalagi bila perusahaan tersebut tidak pernah membedakan kesempatan yang layak diterima antara karyawan satu dengan yang lainnya walaupun memiliki latar belakang yang berbeda.

Perusahaan-perusahaan yang memberikan kesempatan kepada orang-orang tersebut biasanya memiliki pandangan yang berbeda memandang peningkatan karier sebagai sesuatu yang patut di usahakan oleh semua orang. Beberapa perusahaan yang ada saat ini sangat menyandarkan pada ketentuan dari dalam perusahaan, sehingga perusahaan-perusahaan tersebut tidak dapat menahan orang-orang yang tidak memenuhi syarat atau yang tidak ingin maju.⁸

⁸ Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1995), hal.17.

Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang.

Manajemen kinerja ikut andil sebagai suatu siklus terpadu perencanaan kinerja dari tiap-tiap kualitas pegawai termasuk penentuan tanggung jawab pekerjaan, pengembangan, dan tinjauan atas kinerja (penilaian prestasi kerja pada akhir jangka waktu), yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perseorangan dan kinerja perusahaan.⁹

Begitu pula di PT. Sumiati Ekspor Internasional dimana pihak perusahaan selalu berharap dapat membantu untuk mengupayakan karier seluruh karyawan melalui kinerja yang dilakukan melalui kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang telah dibuat oleh *Human Resource Department* terutama bagi karyawan yang berada di back office PT. Sumiati Ekspor Internasional.

Hal ini di karenakan di dalam PT. Sumiati Ekspor Internasional peningkatan karier seseorang tidak hanya bergantung pada unsur tingkat pendidikan semata, melainkan juga seberapa baik kinerja yang di hasilkan karyawan tersebut. Karena dengan kinerja yang baik, akan menimbulkan nilai positif bagi perusahaan dan kesempatan untuk maju dalam rangka peningkatan jenjang karier akan semakin terbentang luas bagi karyawan yang memang ingin terus belajar mengasah kemampuan dan kinerjanya di dalam perusahaan.

⁹ Alain Mitrani , *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, (Jakarta: Pustaka Utama Graffiti, 1995), hal.79.

Oleh sebab itu, maka dapat ditarik rumusan pokok permasalahan di dalam penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan antara kinerja dengan peningkatan karier terhadap staf back office di PT. Sumiati Ekspor Internasional”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian skripsi ini adalah untuk menganalisa apakah kinerja memiliki hubungan dengan peningkatan karier terhadap staf back office di PT. Sumiati Ekspor Internasional

D. Signifikasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Ditinjau dari segi signifikasi akademis, dengan penelitian ini diharapkan dapat melihat apakah terdapat hubungan antara kinerja dengan peningkatan karier di dalam suatu perusahaan.
2. Ditinjau dari signifikasi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada PT. Sumiati Ekspor Internasional untuk mengambil kebijakan terhadap peningkatan karier karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kinerja Dengan Peningkatan Karier Staf Back Office PT. Sumiati Ekpor Internasional” terdiri atas 5 (lima) bab yaitu :

Bab I Pendahuluan

Dalam bagian awal ini akan ditemukan yang menjadi latar belakang permasalahan, pokok permasalahan yang diteliti, tujuan penelitian, signifikasi penelitian, dan yang terakhir adalah sistematika penulisan.

Bab II Kerangka Teori dan Metode Penelitian

Dalam bab ini akan dikemukakan tinjauan pustaka, dasar-dasar teori yang menjadi acuan penelitian dan evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karier, model analisis, hipotesis, operasionalisasi konsep dan juga metode penelitian yang berisi pendekatan penelitian, jenis atau tipe penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, keterbatasan penelitian.

Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Dalam bab ini dikemukakan tinjauan umum PT. Sumiati Ekspor Internasional yang meliputi sejarah perkembangan perusahaan, visi dan misi perusahaan, tujuan perusahaan, struktur organisasi, serta hal-hal lainnya yang dapat menggambarkan tentang PT. Sumiati Ekspor Internasional.

Bab IV Analisa Hubungan Antara Kinerja Dengan Peningkatan Karier Staf Back Office PT. Sumiati Ekspor Internasional

Bab ini berisi mengenai analisa dan pembahasan tentang hubungan antara kinerja dengan peningkatan karier staf back office di PT. Sumiati Ekpor Internasional berdasarkan data dan informasi yang didapat setelah melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan rangkuman serta simpulan dari penelitian ini dan usulan-usulan yang berkaitan dengan hubungan antara kinerja dengan peningkatan karier. Bab ini memuat keterkaitan antara bab I sampai dengan bab IV yang merupakan sintesis dari keseluruhan aspek penelitian.