

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

A. Latar Belakang Masalah

Sekumpulan karyawan suatu perusahaan merupakan cermin dari kemampuan kolektif suatu perusahaan dalam menghasilkan solusi terbaik berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Karyawan yang memiliki kapasitas yaitu kemampuan untuk menghasilkan solusi tersebut kemudian disebut sebagai Human Capital. Human capital sendiri adalah wujud pengetahuan, bakat, pemahaman dan pengalaman dari karyawan (Souleh, 2014). Fitz-Enz (2000) mendeskripsikan human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan (Bontis & Fitz-enz, 2002). Davemport (1999) mendeskripsikan human capital terdiri atas empat hal: kemampuan, perilaku, usaha, dan waktu, yang semua ini dimiliki dan dikendalikan sendiri oleh karyawan (dalam Endri, 2011).

Human capital sangat penting bagi perusahaan. Human capital merupakan salah satu faktor kunci yang memegang keberhasilan dalam perusahaan.

Hal ini dapat diasumsikan bahwa perusahaan-perusahaan yang sukses telah mengatur atau setidaknya mereka telah mengorganisir manajemen human capital mereka secara sistematis yaitu dengan menerapkan manajemen kompetensi dan praktek manajemen pengetahuan (Souleh, 2014). Human capital mengacu ke fundamental dimana pendidikan, pelatihan, perawatan kesehatan, dan sebagainya, telah diinvestasikan. Human capital itu sendiri merupakan nilai total sumber daya manusia dari suatu perusahaan, yang terdiri dari staf serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Wang, Shieh, & Wang, 2008). Human capital juga merupakan asset yang tidak terlihat yang perlu di pahami dan di identifikasi karena secara logika dapat diargumentasikan bahwa human capital merupakan bagian akhir yang mengendalikan semua pertumbuhan nilai dalam perusahaan (Mayo, 2006).

Keunikan human capital mengacu pada sejauh mana hal tersebut langka, spesial, ekstrem, dan spesifik (Barney, 1991; Williamson, 1975). Human capital juga tidak tersedia di pasar tenaga kerja, dan tidak mudah diduplikasi oleh perusahaan lain, serta menyediakan potensi sumber keunggulan bersaing (Lepak & Snell, 2002)

Untuk mewujudkan human capital bagi suatu perusahaan, perlu dibangun adanya perilaku organisasi yang positif yang biasa disebut dengan positif organizational behavior. Positif organizational behavior merupakan pembelajaran dan penerapan dari kekuatan orientasi sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang dapat di ukur, dikembangkan, dan diatur secara efektif untuk perbaikan kinerja (Youssef & Luthans, 2007). Selain itu perlunya positif organizational behavior adalah karena setiap perusahaan tentu menginginkan memiliki para karyawan yang penuh energi, dedikasi, memberikan yang terbaik, bekerja ekstra atau dengan kata

lain perusahaan atau organisasi membutuhkan pekerja yang engage (Bakker & Demerouti, 2008).

Salah satu factor yang mempengaruhi efisiensi organisasi berkaitan dengan masalah psikologis yang mengarah pada peningkatan efisiensi baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari organisasi dengan cara yang berbeda, misalnya memperbaiki hubungan, mengidentifikasi mentalitas personil, kepribadian dan kebiasaan individu, serta ketentuan untuk mencegah kekurangan, absensi, kelambatan kerja, buang tenaga kerja, kesusahan, dan gangguan. Saat ini, setelah human capita dan perilaku organisasi yang positif (*positive organizational behavior*) dapat dianggap sebagai keunggulan kompetitif dalam organisasi (Memari, Valikhani, Aghababae, & Davali, 2013).

Berbicara mengenai organisasi atau perusahaan, di Indonesia sedang berkembang berbagai macam Industri demi menunjang perekonomian negara. Hal ini sesuai dengan Keputusan Presiden No. 20 Tahun 2008 Tentang Kebijakan Industri Nasional bahwa pengembangan industri nasional yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri, dan yang memiliki struktur yang sehat dan berkeadilan, berkelanjutan, serta mampu memperkuat ketahanan nasional memerlukan sebuah kebijakan industri nasional yang jelas. Dari beberapa industri yang berkembang di Indonesia salah satunya adalah Industri tekstile. Hal ini di karenakan sektor garmen di Indonesia termasuk yang terbesar di dunia, dan tingkat pertumbuhannya melebihi 8% per tahun, sejalan dengan perpindahan berbagai perusahaan dari Cina ke Indonesia (International Finance Cooperation (IFC) & International Labour Organization (ILO), 2012).

Agar industri tekstile di Indonesia mampu bersaing secara global, tentu kepemilikan atas human capital serta memiliki perilaku yang positif akan sangat mempengaruhi perkembangan industri tekstil di Indonesia secara positif. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa ada industri tekstil yang telah melihat dan memperlakukan karyawannya sebagai Capital, namun ada juga industri tekstil yang memaknai karyawan sekedar buruh pabrik, sehingga iklim kerja karyawan menjadi kurang nyaman.

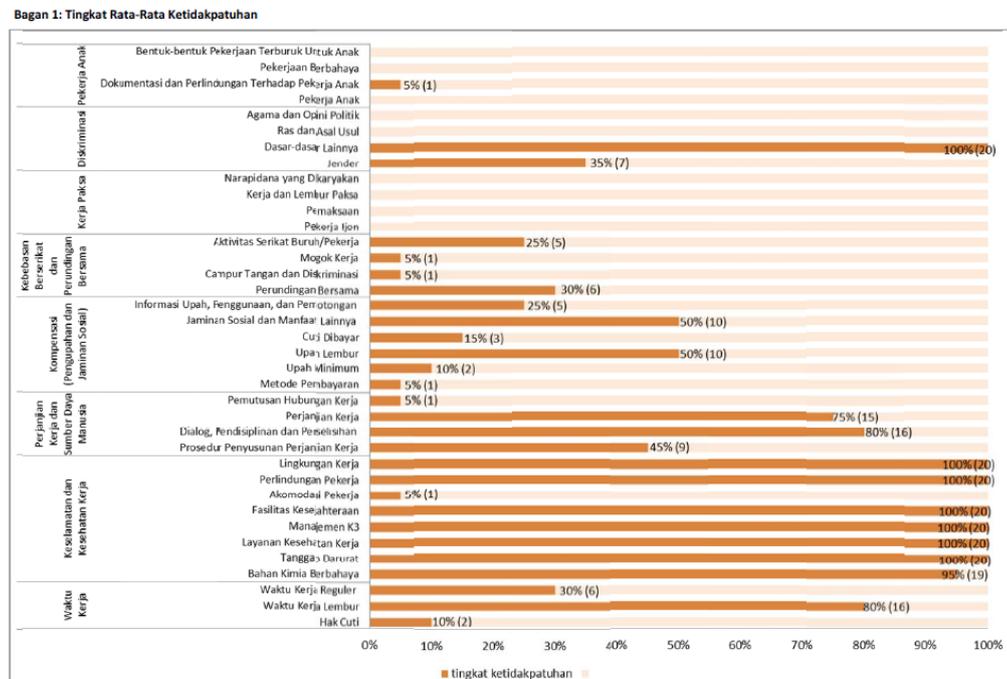
Perilaku organisasi yang positif akan berdampak pada produktifitas dan kestabilan perusahaan sehingga tingkat turn over karyawan pun menjadi sangat rendah (Gennaioli, Porta, Lopez-de-Silanes, & Shleifer, 2011). Tingkat kesejahteraan karyawan pun akan meningkat dengan sendirinya. Perusahaan ataupun pabrik pada dasarnya merupakan kepunyaan pemilik akan tetapi semua unsur yang terlibat dalam kegiatan usaha harus dianggap sebagai modal termasuk juga dalam hal ini karyawan perusahaan. Perilaku organisasi yang positif akan menjadikan karyawan sebagai modal dan bukan alat. Akan tetapi, di sisi lain masih banyak perusahaan tekstil yang belum menerapkan konsep diatas. Perusahaan-perusahaan tersebut belum membangun usaha mereka berdasarkan partisipasi karyawannya. Mereka memperlakukan karyawan hanya sebagai alat.

Berdasarkan pengambilan data yang di lakukan International Finance Cooperation (IFC) & International Labour Organization (ILO) antara bulan Juli 2011 dan bulan Maret 2012 di 20 pabrik di wilayah Jabodetabek ditemukan bahwa pabrik-pabrik ini mempekerjakan sebanyak 40.562 pekerja dari total perkiraan 500.000 pekerja di industri garmen berorientasi ekspor. Sampel ini bercirikan pabrik-pabrik yang mempekerjakan antara 708 hingga 8.253 karyawan. Memperoleh

beberapa temuan mengenai kondisi pabrik tekstil tersebut. Hasil temuan tersebut adalah a) Di Bidang Standar Inti Ketenagakerjaan terdapat ada satu temuan di bawah kategori pekerja di bawah umur di satu pabrik. b) Tidak ditemukan satupun ketidakpatuhan di pabrik c) Ditemukan ketidakpatuhan di seluruh 20 pabrik yang berkaitan dengan proses mempekerjakan orang-orang penyandang disabilitas dan enam pabrik memiliki prosedur perekrutan yang tidak tepat berkaitan dengan masalah gender, khususnya, berkenaan dengan pelamar kerja yang sedang hamil. e) Dari temuan lapangan dapat disampaikan bahwa hampir seluruh pabrik dapat menerapkan kebebasan berserikat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, namun ada juga sebagian kecil pabrik yang belum memenuhi pelaksanaan kebebasan berserikat ditempat kerja.

Di Bidang Kondisi Kerja (Undang-Undang Nasional): a) Dua pabrik tidak memberikan upah minimum yang seharusnya. Sepuluh pabrik tidak memberikan upah lembur. Terdapat juga sepuluh pabrik yang memberikan manfaat jaminan kesehatan melalui layanan jasa kesehatan swasta namun dengan manfaat yang lebih rendah dari program layanan kesehatan yang dikelola oleh pemerintah (JAMSOSTEK) ataupun memungut kontribusi pekerja untuk jaminan hari tua (JAMSOSTEK) namun dengan potongan upah yang tidak akurat. b) Di tiga pabrik, ditemukan adanya tindakan-tindakan intimidasi, penggunaan kata-kata yang kasar serta nada ancaman dari supervisor dan pihak manajemen terhadap pekerja. Masih ditemukan Lembaga Kerjasama Bipartit yang belum optimal melakukan kegiatannya. c) Dari 20 pabrik yang dinilai, seluruh pabrik telah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), namun hanya satu pabrik dimana P2K3 telah berfungsi sebagaimana mestinya dengan mengadakan pertemuan secara regular

dan dipimpin oleh top manajemen serta telah menunjuk seorang Ahli K3 Umum sebagai Sekretaris P2K3. 13 pabrik diantaranya telah menyusun kebijakan K3. d) Enambelas dari 20 pabrik tidak mematuhi aturan jam kerja lembur.



Gambar 1
Tingkat Rata-Rata Ketidakpatuhan

Dari data 20 perusahaan tekstil tersebut, hampir secara keseluruhan data masih memiliki kekurangan dalam menciptakan budaya organisasi yang positif demi kenyamanan pekerja. Baik di sengaja maupu tidak seharusnya pemeliharaan karyawan dengan memberikan lingkungan dan situasi yang positif dan kondusif hendaknya menjadi perhatian utama agar para pekerja sebagai human capital. Dengan human capital yang berarti pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan yang optimal yang dalam konteks ini diaplikasikan dalam industri tekstil. Maka kondisi tersebut mencerminkan kemampuan kolektif Perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan y.ang dimiliki karyawan. Jika karyawan diperlakukan sebagai Human

Capital secara optimal maka Perusahaan juga akan mendapat manfaat. Sedang perilaku organisasi yang positif akan mengoptimalkan karyawan Perusahaan sebagai Capital. Salah satu usaha untuk hal tersebut diatas adalah Perilaku Organisasi yang positif. Jikalau karyawan berada dalam situasi perilaku Organisasi positif maka situasi tsb akan mengoptimalkan talenta mereka, sehingga mereka akan dengan sendirinya menjadi lebih produktif.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis ingin meneliti secara nasional terhadap industri tekstil di Indonesia dalam hal *Positive Organizational Behavior* Yang Mengoptimalisasi *Human Capital* Karyawan Industri Tekstil di Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas maka dapat di identifikasikan pokok-pokok masalah tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama, efisiensi organisasi berkaitan dengan masalah psikologis yang mengarah pada peningkatan efisiensi baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari organisasi dengan cara yang berbeda, misalnya memperbaiki hubungan, mengidentifikasi mentalitas personil, kepribadian dan kebiasaan individu, serta ketentuan untuk mencegah kekurangan, absensi, kelambatan kerja, buang tenaga kerja, kesusahan, dan gangguan. Saat ini, setelah human capital dan perilaku organisasi yang positif (*positive organizational behavior*) dapat dianggap sebagai keunggulan kompetitif dalam organisasi. Bagaimana kecenderungan *Positive Organizational Behavior* Yang Mengoptimalisasi *Human Capital* Industri Tekstil di Indonesia?

Kedua, organisasi atau perusahaan, di Indonesia sedang berkembang berbagai macam Industri demi menunjang perekonomian negara. Hal ini sesuai dengan Keputusan Presiden No. 20 Tahun 2008 Tentang Kebijakan Industri Nasional bahwa pengembangan industri nasional yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri, dan yang memiliki struktur yang sehat dan berkeadilan, berkelanjutan, serta mampu memperkokoh ketahanan nasional memerlukan sebuah kebijakan industri nasional yang jelas. Bagaimana kecenderungan organisasi atau perusahaan Industri Tekstil di Indonesia?

Ketiga, Secara umum manajemen industri adalah tatacara mengatur sebuah industry yang bertumpu pada keunggulan sumberdaya insani dalam menghadapi lingkungan usaha. Seorang manajemen industri harus dapat menguasai manajemen keuangan, manajemen kualitas, manajemen inovasi, manajemen SDM, manajemen pemasaran, manajemen keputusan dan manajemen Ekonomi teknik. Bagaimana kecenderungan manajemen industry di Industri Tekstil di Indonesia?

Keempat, Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan tekstil adalah bahan yang berasal dari serat yang diolah menjadi benang atau kain sebagai bahan untuk pembuatan busana dan berbagai produk kerajinan lainnya. Bagaimana kecenderungan pertumbuhan industry tekstil di Indonesia?

Kelima, salah satu faktor yg mempengaruhi daya saing industri tekstil Indonesia adalah tingkat penggunaan mesin-mesin produksi berteknologi tinggi yg pada umumnya lebih efisien dan menghasilkan produk yang lebih berkualitas.

Bagaimanakah kecenderungan industri tekstil Indonesia dalam proses peremejaan mesin-mesin produksi yang berkesinambungan?.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan bagian utama yang akan dikaji penulis setelah memperhatikan faktor-faktor yang teridentifikasi. Identifikasi masalah dibatasi oleh penulis pada masalah penelitian sehubungan dengan kecenderungan “*Positive Organizational Behavior* Yang Mengoptimalisasi *Human Capital* Karyawan Industri Tekstil di Indonesia menurut 2 Timotius 2:1-26, Kejadian 39:1-10 dan Filipi 4:10-20,” karena variabel tersebut dianggap lebih dominan atau kuat mewarnai industri tekstil di Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri dari:

Pertama, Bagaimana kecenderungan *positive organizational behaviour* yang mengoptimalisasi *human capital* karyawan industri tekstil di Indonesia?,

Kedua, Dimensi atau indikator manakah yang paling dominan menentukan terbentuknya *positive organizational behaviour* yang mengoptimalisasi *human capital* karyawan industri tekstil di Indonesia?, dan

Ketiga, Kategori latar belakang industri tekstil di Indonesia manakah yang paling dominan menentukan terbentuknya *positive organizational behaviour* yang mengoptimalisasi *human capital* karyawan industri tekstil di Indonesia?.

E. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, menjelaskan terhadap industri tekstil di Indonesia, dinamika *positive organizational behavior* yang mengoptimalisasi *human capital* dan memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi sehubungan dengan *positive organizational behavior* yang mengoptimalisasi *human capital* sehingga ditemukan solusi terbaik guna menghasilkan karyawan industri tekstil yang mengerti baik secara teoritis maupun praktis.

Kedua, disertasi ini dapat dijadikan acuan utama *positive organizational behavior* yang mengoptimalisasi *human capital* khususnya di setiap tempat atau obyek yang dijadikan penelitian.

Ketiga, disertasi ini menjadi salah satu kekayaan untuk dijadikan bahan pengajaran perihal *positive organizational behavior* yang mengoptimalisasi *human capital* di Harvest International Theologia Seminary (HITS) dimana peneliti menyelesaikan studi. Disertasi ini merupakan konsep baru yang menjadi jawaban bagi permasalahan *positive organizational behavior* yang mengoptimalisasi *human capital*. Melalui disertasi ini semua pihak akan terdorong untuk bersama-sama meningkatkan *positive organizational behavior* yang mengoptimalisasi *human capital* guna mencapai kehidupan yang lebih baik. Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut dipaparkan dalam disertasi ini.

Keempat, disertasi ini merupakan syarat mutlak akademik yang harus dipenuhi oleh peneliti guna mencapai gelar Doktor Teologi (Dr) di HITS.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan disertasi ini disusun secara sistematis. Bab I berisikan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, indentifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, sistematika penulisan.

Bab II berisikan landasan teori yang menjelaskan *Positive Organizational Behavior* Yang Mengoptimalisasi *Human Capital* Karyawan Industri Tekstil, kemudian dilanjutkan dengan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab III menjelaskan metodologi penelitian yang meliputi tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampling, teknik pengumpulan data, instrumen dan teknik analisa data.

Bab IV mengungkapkan deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis dan pembahasannya, serta keterbatasan penelitian.

Bab V mengungkapkan kesimpulan, dan saran-saran terhadap hasil penelitian.

Bab VI merupakan bab terakhir yang mengungkapkan implikasi terhadap hasil penelitian.