

BAB III

PERMASALAHAN ORGANISASI

1.1 Analisis Permasalahan Yang Dihadapi Perusahaan

Pada kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya di suatu perusahaan mempunyai peraturan yang dimana peraturan itu harus di ikutin bagi semua karyawan dan di dalam perusahaan tentu terdapat masalah yang timbul di lingkungan perusahaan baik itu di internal maupun eksternal.

Dalam pengimplementasinya PT. Tunas Dwipa Matra adanya suatu kendala yang dimana disuatu devisi adanya penyalahgunaan uang perusahaan dengan melakukan menggelapan uang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi yang berkaitan dengan integritas yaitu konsisten antara nilai dan tindakan, yang bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai, kode etik serta kebijakan perusahaan walaupun dalam keadaan sulit untuk melakukannya dan saat karyawan di beri tugas dan kepercayaan yang di berikan oleh perusahaan maka karyawan harus menjaga dengan secara profesional yang dilandasi dengan unsur jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan.

Profesionalisme merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, dimana pegawai/karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat.

Apabila melanggar apa yang sudah diberikan oleh perusahaan berarti juga harus menerima konsekuensi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang melanggar sesuai dengan peraturan yang sudah ada dan tertera pada undang-undang yang tertera pada peraturan yang sudah ada.

Bagi penulis sendiri latar belakang dilakukannya kerja praktek ini yaitu sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di program studi Strata-1 Manajemen.

1.1.1 Temuan Masalah

Ditemukan Masalah yang ada di PT. Tunas Dwipa Marta :

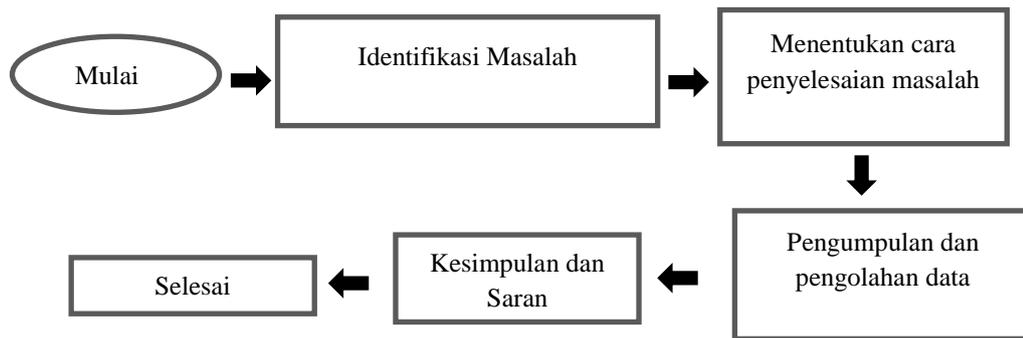
“Adanya pelanggaran Integritas dan Profesional pada karyawan”

1.1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan analisis permasalahan yang ada di perusahaan, maka masalah yang dirumuskan adalah “Bagaimana Integritas dan Profesionalisme pada karyawan di dalam perusahaan PT. Tunas Dwipa Marta?”

1.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk memecahkan masalah tersebut maka kerangka pemecahan masalah adalah sebagai berikut:



Mengamati permasalahan dilingkungan perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh berbagai informasi sehingga masukan-masukan tentang permasalahan yang diteliti.

Selanjutnya memahami konsep dasar ilmu pengetahuan yang berhubungan dan dapat menunjang penulisan laporan kerja praktik. Pada dasarnya nilai dari suatu penelitian salah satunya ditentukan pada besar pemahaman peneliti pada konsep-konsep dasar tersebut. Langkah dalam pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Setelah mengamati permasalahan yang terjadi diperusahan, penulis melakukan identifikasi masalah tentang integritas dan profesionalisme pada karyawan

PT. Tunas Dwipa Marta.

2. Menentukan cara Penyelesaian masalah

Setelah menentukan tujuan dari penelitian, selanjtnya menentukan cara membuat program untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada didalam perusahaan.

3. Pengumpulan dan pengolahan masalah

Setelah menemukan cara bagaimana cara penyelesaian masalah yang ada, selanjutnya mengumpulkan dan mengolah masalah yang ada didalam perusahaan

4. Kesimpulan dan Saran

Langkah ini merupakan langkah terakhir dari penelitian . pekerjaan meneliti telah selesai dan tinggal mengambil kesimpulan dari hasil pengolahan data dan juga memberikan masukan terhadap perusaha dan analisis.

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Pengertian Integritas

Menurut Prameswari., et al., (2015) Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusan. Disisi lain, integritas adalah dimana seorang pegawai diharuskan untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab. Lebih lanjut, Mulyadi (2010:56 Dalam Irwanti Bunga Nurjanah & Andi Kartika) mengemukakan bahwa integritas merupakan kuliatas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi pegawai dalam menguji semua keputusan yang diambil.

Pegawai yang berintegritas adalah pegawai yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut ke dalam kenyataan.

1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Integritas

Eileen Rachman dalam Eko B Supriyanto (2006 Dalam Asriana Kibtiyah) mengatakan integritas seseorang dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu :

a. Kode Etik Profesional

Setinggi apa kode etik ini dijunjung, terutama oleh pimpinan perusahaan yang akan dicontoh oleh bawahanya.

b. Mengatasi Conflic Of Interest

Dalam hal sejauh ini mana ketentuan yang telah ditetapkan dan disepakati dapat dipegang teguh.

c. Wewenang

Sebaik apa wewenang yang diberikan dapat dimanfaatkan.

d. Akuntabilitas dan Tanggung Jawab

Jika mengalami masalah, apa yang akan dilakukan dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Aspek terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan adalah integritas, menurut para ahli dalam Yudhistira Victoria (2008) ada 2 faktor yang mempengaruhi integritas seorang karyawan :

a. Faktor Internal

Terain dengan sikap baik seseorang yaitu jujur, tulus, dapat dipercaya, konsisten. Kemudian nilai yang selalu menjadi dasar yang menjamin nilai-nilai lainnya serta kepercayaan dan keyakinan atas dari sikap baik dan nilai yang tertanam.

b. Faktor Eksternal

Adanya *reward* dan *punishment* yang dinilai secara objektif guna terbentuknya sikap integritas dalam diri seseorang.

1.2.3 Manfaat Integritas

Manfaat dari Integritas adalah :

a. Manfaat Secara Fisik

Diri kita akan merasa fit, sehat dan bugar. Kita setiap saat merasa siap melaksanakan kegiatan atau pekerjaan sehari-hari.

b. Manfaat Secara Intelektual

Dengan mental dan pengetahuan kita bisa memaksimalkan kemampuan otak.

c. Manfaat Secara Emosional

Diri menjadi lebih penuh motivasi. Sadar diri, empati, simpati, solidaritas tinggi dan penuh kehangatan emosional dalam interaksi kerja.

d. Manfaat Secara Spiritual

Membuat diri seseorang menjadi lebih bijaksana dalam menilai segala sesuatu termasuk pengalaman-pengalaman hidup, baik yang menyenangkan atau yang tidak membuat senang seperti keberhasilan, kegagalan, dan penderitaan.

e. Manfaat Secara Sosial

Kita akan mampu membuat berkembang suatu hubungan baik satu sama lainnya dalam lingkungan masyarakat, bisa bekerja sama

untuk menyelesaikan tugas atau kegiatan yang menuntut kekompakan dan kerja sama yang baik, mempunyai kepekaan hati dan perasaan untuk selalu memberi tempat untuk orang lain di dalam hati kita.

1.2.4 Pengertian Profesionalisme

Menurut Siagian dikutip dalam Sufari (2013 : 14), profesional adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme adalah komitmen para profesional terhadap profesinya mengemukakan lima dimensi profesionalisme sebagai berikut:

- a. Pengabdian pada profesi yang dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
- b. Kewajiban sosial berupa pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- c. Kemandirian sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.
- d. Keyakinan terhadap peraturan profesi yakni suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional

- adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- e. Hubungan dengan sesama profesi yang menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan untuk membangun kesadaran profesional.

1.2.5 Prinsip-prinsip Perilaku Profesionalisme

Prinsip-prinsip perilaku profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai professional hendaklah melaksanakan pertimbangan professional dan moral seluruh keluarga.

2. Kepentingan public

Harus menerima kewajiban untuk bertindak dalam melayani kepentingan publik, menghormati kepercayaan publik

3. Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas publik maka harus melaksanakan seluruh tanggung jawab professional.

4. Obyektifitas dan Independent

Seseorang professional harus mampu mempertahankan obyektifitas dan bebas dari konflik.

5. Kecermatan dan keseksamaan

Anggota harus mengamati standar teknis dan standar etnik profesi.

6. Lingkup dan sifat produk jasa

Seseorang professional dalam praktik publik harus mengamati prinsip perilaku professional dalam menentukan lingkup dan sikap produk dan jasa yang diberika.

Ada 8 syarat yang harus dimiliki oleh seseorang jika ingin jadi seorang Profesional:

1. Menguasai Pekerjaan
2. Mempunyai Loyalitas
3. Mempunyai Integritas
4. Mampu Bekerja Keras
5. Mempunyai Visi
6. Mempunyai Kebanggaan terhadap Profesinya
7. Mempunyai Komitmen
8. Mempunyai Motivasi

Jadi, profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang profesional. Banyak faktor penghambat tercapainya kualitas keprofesionalan kepemimpinan seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental pemimpin yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat,

wawasan yang masih sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya professional untuk meningkatkan kualitas.