

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industry hampir menyisihkan keinginan sumber daya manusia yang ingin bekerja, namun demikian sumber daya manusia akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Sumber daya manusia selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki setiap sumber daya manusia dalam setiap organisasi, sumber daya manusia harus memiliki potensi tambahan sebagai nilai tambah dari kinerja setiap individu. Sumber daya manusia dituntut untuk selalu bekerja secara efektif dan efisien. Tolak ukur kinerja adalah dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan setiap individu atau kelompok. Semakin baik kinerja akan menunjukkan kesungguhan seorang sumber daya manusia berkomitmen pada pekerjaannya.

Hasil studi Widodo (2009), bahwa implementasi strategi dalam upaya peningkatan kinerja organisasi pada utamanya melalui kerja cerdas yang dibangun melalui koordinasi. Untuk meningkatkan kerja cerdas harus juga meningkatkan orientasi belajar. Hubungan antara kerjacerdas (*smart working*) dan orientasi belajar haruslah saling berpengaruh satu sama lain. Penelitian Ferdinand (2004) keberhasilan yang dimiliki sumber daya manusia dalam karier

pekerjaannya diukur dari sikap kerja yang positif melalui dengan kerja keras, sikap kerja cerdas serta kerja *aggreiveness*. Dengan demikian perilaku yang berhubungan dengan pengetahuan perlu dipertimbangkan menjadi aspek “pola kerja secara cerdas”. pernyataan itu diawali pada pandangan bahwa kecerdasan harus dipertimbangkan sesuai konteksituasi, dimana kecerdasan keadaan mewajibkan kesiapan praktek mental, kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri mengubah perilaku, dan melakukan penyesuaian – penyesuaian perilaku sesuai situasi yang dihadapi.

Sikap, perilaku dan budaya kerja cerdas dihubungkan dengan pengembangan profesionalisme kerja yang mampu menjadi modal intelektual dan modal emosional yang baik untuk berkinerja secara positif. Di jelaskan leih lanjut bahwa sumber daya manusia yang mempunyai kerja cerdas berpengaruh pada kinerja, Ferdinad (2004).

Pesatnya perkembangan teknologi telah mengubah paradigam dalam bekerja, yaitu lebih mengutamakan pola efektivitas dan efisiensi dalam melakukan kegiatan. Perubahan ini juga mendorong terjadinya perubahan sikap dan karakter tenaga kerja yang semula lebih berperan sebagai pekerja menjadi tenaga kerja yang terampil dan memiliki pengetahuan yang memadai. Oleh karena itu, keadaan demikian menuntut perusahaan untuk menjadi adaptif dan berubah. Kondisi ini mengharuskan organisasi baik swasta maupun pemerintah untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi. Karyawan harus senantiasa belajar untuk menghadapi perubahan - perubahan yang terjadi.

Fenomena terkait fluktuasi (naik turun) pada tingkat ketidak hadirannya pegawai pada tiap bulannya menunjukkan kurang optimalnya kinerja, pola kerja cerdas dan orientasi belajar dari para pegawai, hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan program yang telah direncanakan oleh PT.Telkom. Berkaitan dengan prosentase ketidak hadirannya, adanya beberapa pelanggaran yang mengakibatkan ketidak hadirannya para pegawai, yang terkadang pulang lebih awal, datang terlambat dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya (sering menunda pekerjaan), sebagai berikut :

Tabel 1.1

Persentase Tingkat Pelanggaran Sumber Daya Manusia PT. Telkom Tahun 2017

Bulan	Jumlah SDM	Jenis Pelanggaran Ketidakhadiran		Total	Persentase
		Pulang Lebih Awal	Datang Terlambat		
Januari	35	5	3	8	22.9%
Februari	35	8	2	10	28.6%
Maret	35	6	2	8	22.9%
April	35	6	3	9	25.7%
Mei	35	5	2	7	20%
Juni	35	8	1	9	25.7%
Juli	35	7	3	10	28.6%
Agustus	35	6	1	7	20%
September	35	5	3	8	22.9%
Oktober	35	9	2	11	31.4%
November	35	6	1	7	20%
Desember	35	5	2	7	20%
Rata-rata		6.3	2.1	8.4	24%

Sumber :Dokumentasi PT. Telkom, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan kurangnya kedisiplinan mematuhi waktu kerja para SDM ,hal ini dilihat dengan rata-rata persentase pada pelanggaran yaitu mencapai 24% yang melakukan pelanggaran Karena merasa sudah memiliki status sebagai pegawai tetap, hal tersebut menggambarkan bahwa pola kerja cerdas di perusahaan masih belum berjalan dengan baik, dan ini bisa

mengganggu proses jalannya kegiatan bekerja dan sistem-sistem yang telah direncanakan sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* atau hasil temuan yang berbeda-beda dari riset sebelumnya. Salah satu *research gap* dapat dilihat dari hasil temuan penelitian oleh Lisda Rahmasari (2010); Lukman Hakim (2011) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antara orientasi belajar terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pola kerja cerdas dan orientasi belajar terhadap kinerja. Maka rumusan masalah studi pada penelitian ini adalah “keterkaitan orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas dan kinerja sumber daya manusia (studi kasus pada PT Telkom Semarang)”. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana keterkaitan orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas?
2. Bagaimana keterkaitan orientasi belajar terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana keterkaitan pola kerja cerdas terhadap kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh orientasi belajar dan pola kerja cerdas terhadap pola kerja cerdas.

2. Menyusun model peningkatan Kinerja SDM yang berbasis pada orientasi belajar dan pola kerja cerdas.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

penelitian ini diharapkan mampu menginformasikan ilmubaruan dan sebagai bahan pertimbangan yang berhubungan dengan orientasi belajar dan pola kerja cerdas untuk meningkatkan kinerja SDM.

2. Bagi Pihak Akademisi

Sebagai bahan acuan untuk informasi tambahan di bidang manajemen dan sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Di harapkan dapat menjadi solusi dan saran bagi perusahaan ataupun instansi yang lain yang mengalami masalah yang sama.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut orientasi belajar, pola kerja cerdas dan kinerja SDM.