

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai strategi internal CV Trisakom Cipta Media dalam menghadapi persaingan bisnis dengan penguatan organisasi, yaitu: CV Trisakom Cipta Media lebih memilih melakukan penguatan organisasi perusahaannya. CV Trisakom Cipta Media memandang sumber daya manusia dalam bisnisnya adalah komponen yang penting yang dapat digunakan sebagai modal keberhasilan dan memajukan potensi bisnisnya. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan kehidupan yang dinamis antara manajemen CV Trisakom Cipta Media dan karyawannya maka pencapaian tujuan visi misi perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Dalam hal ini lebih memperhatikan konflik yang terjadi dan berusaha meminimalkan konflik-konflik tersebut dengan tindakan yang lebih riil yang dapat dinikmati atau dirasakan langsung oleh karyawan.

Tindakan nyata sebagai upaya penguatan organisasi yang dilakukan CV Trisakom Cipta Media antara lain dengan

1. Pembayaran iuran jamsostek tepat waktu,
2. Membantu karyawan dalam proses *claim* Jamsostek,
3. Mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana pelatihan atau pengembangan.
4. Selalu membayarkan gaji atau upah tepat waktu

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai strategi CV Trisakom Cipta Media dalam menghadapi persaingan dengan penguatan organisasi. Penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Untuk pihak manajemen CV Trisakom Cipta Media agar lebih memperhatikan lagi apa yang menjadi suara atau masukan karyawannya dan selalu berusaha menyelesaikan apa saja yang menjadi konflik dalam perusahaan.
2. Pihak manajemen CV Trisakom Cipta Media meningkatkan dan menambah kesejahteraan karyawannya sesuai dengan *reward* atau prestasi kerja, masa atau lamanya bekerja, serta loyalitas atau penilaian-penilaian khusus lainnya yang ditentukan oleh manajemen CV Trisakom Cipta Media.
3. Kepada pihak manajemen CV Trisakom Cipta Media penulis menyarankan agar dapat membuat kebijakan yang mampu memenuhi kepentingan kedua pihak, yaitu karyawan dan perusahaan, sehingga konflik yang berpotensi melemahkan organisasi dapat direduksi. Kebijakan tersebut dapat berkenaan dengan kesejahteraan karyawan, jam kerja, penggajian dan kompensasi, dan kepastian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreski, Stanislaw (1989), *Max Weber: Kapitalisme, Birokrasi dan Agama*, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Fajar, Mukti (2007), “Kuli Kontrak”, *Kedaulatan Rakyat*, 11 Mei 2007.
- Greaver, Maurice F. (1999). *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, New York: AMACOM.
- Handoko, T. Hani (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moleong, Lexy J. (2005), *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nugroho, Yanuar (2004), “Outsourcing Kaburkan Hubungan Industrial”, *Bisnis Indonesia*, 11 Maret 2004.
- Porter, Michael E. (2004), *Competitive Strategy*, New York: Free Press.
- Salusu (2008), *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Public dan Organisasi Non Profit*, Jakarta: Grasindo.
- Siagian, Sondang, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi (1989), *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Suharto, Edi (2007), *Kebijakan Sosial: Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John (1986), *Hubungan Industrial*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Widiatmoko, J. (2001), “Outsourcing: Strategi Meningkatkan Efisiensi”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Maret 2001, www.stie-stikubank.ac.id, diakses tanggal 5 Maret 2010.

Non Buku

Myatt, Mike, (2012), “*Five Keys To Dealing With Workplace Conflict*”, dalam www.forbes.com.

www.goggle.com

<http://www.karyaque-karyaque.blogspot.com/2011/04/konsep-konsep-dasar-organisasi.html>.



PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber : Direktur

Tanggal : 21 Mei 2012

1. Strategi apa yang dipakai CV Trisakom Cipta Media dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan serupa?

Jawaban : Persaingan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* memang ketat, khususnya di Jogja....mengingat Jogja itu kecil kotanya, tidak sebesar Jakarta atau Surabaya..ya, kami harus mampu memberikan *service* yang baik pada klien.. kalau itu bisa dianggap strategi, itu..tapi itu garis besarnya..secara keseluruhan strategi yang diterapkan fleksibel, soalnya kondisi persaingan yang selalu berubah. Pada intinya kami harus mampu menunjukkan diri sebagai *agency* dengan layanan terpadu, sebagai klien dan partner. Tapi dari semuanya, dalam bisnis ini kuncinya adalah pengorganisasian...

2. Apa yang dimaksud dengan pengorganisasian?

Jawaban : Maksudnya...bisa dibilang organisasi yang kuat merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup untuk perusahaan penyalur tenaga *outsourcing* seperti CV Trisakom Cipta Media ini.... semakin kuat suatu organisasi perusahaan, semakin gampang untuk mewujudkan visi misinya. Bahkan dapat menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan maju atau tidaknya suatu perusahaan.... Apabila organisasi perusahaan itu sendiri

sudah semakin kuat maka apa yang menjadi tujuan perusahaan itu akan cepat terwujud.

3. Organisasi yang kuat yang bagaimana?

Jawaban : Kuat itu artinya antara pihak manajemen dan karyawan kontrak tidak terjadi konflik yang mengganggu aktivitas perusahaan...

4. Konflik seperti apa yang dimaksud?

Jawaban : Ya...seperti karyawan yang merasa hak-haknya kurang diperhatikan ataupun kesejahteraan yang dianggap masih kurang layak...intinya kepentingan antara manajemen dan karyawan saling bertentangan...tidak ada sinergi *gitu..*

5. Apa penyebab konflik tersebut?

Jawaban : Konflik antara karyawan kontrak dan manajemen perusahaan outsourcing sering kali terjadi...konflik ini biasanya terjadi karena kurangnya interaksi antara pihak karyawan dan manajemen...

6. Bagaimana cara menyelesaikan konflik yang terjadi?

Jawaban : Seperti yang saya ungkapkan tadi, *mbak...* karyawan yang merasa hak-haknya kurang diperhatikan...jadi kami (perusahaan) berusaha memenuhinya...

7. Caranya?

Jawaban : Ya...antara lain dengan membayarkan iuran Jamsostek tepat waktu, membantu karyawan dalam proses klaim Jamsostek dan melakukan pertemuan rutin dan pengembangan atau pelatihan...ketiga hal tersebut kami dianggap dapat menyelesaikan dan meminimalkan konflik-konflik dalam organisasi perusahaan.

8. Kenapa dengan membayarkan iuran Jamsostek tepat waktu dapat meminimalkan konflik?

Jawaban : Tiap karyawan yang sudah dikontrak oleh CV Trisakom Cipta Media selalu mendapatkan hak yang sama yaitu perlindungan asuransi Jamsostek hanya saja fasilitasnya yang berbeda sesuai dengan level pekerjaannya dan bagaimana loyalitas pada perusahaan...

9. Membantu karyawan dalam claim ke pihak Jamsostek meminimalkan konflik?

Jawaban : Kalau karyawan merasa selalu diperhatikan apa yang menjadi hak dan mudah mendapatkan yang sudah menjadi haknya konflik dapat dikurangi.... Dengan membantu *claim* asuransi ke pihak Jamsostek menjadi salah satu cara mempermudah para karyawan untuk memperoleh haknya. Karyawan hanya membantu memberikan informasi untuk dibuatkan berita acara kejadian dan kemudian pihak *management* perusahaan yang akan mengajukan *claim* tersebut.

10. Pertemuan rutin yang bagaimana yang bisa meminimalkan konflik?

Jawaban : Pelatihan dalam bentuk pelatihan atau pengembangan...Pelatihan *attitude* diadakan paling sedikit 2 kali dalam satu tahun, pelatihan ini digunakan sebagai sarana meningkatkan keterampilan managerial para *supervisor* dalam mengelola bawahan atau karyawan agar dapat termotivasi dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Pelatihan atau pertemuan ini sekaligus digunakan sebagai wadah untuk berinteraksi antara pihak karyawan *outsourcing* dan perusahaan. Yang mana dari interaksi tersebut diharapkan sudah tidak ada lagi ganjalan-ganjalan dalam suatu pekerjaan kemudian karyawan dapat menghasilkan kerja yang maksimal.

11. Perusahaan mana saja yang sudah menggunakan jasa CV Trisakom Cipta Media?

Jawaban : Cukup banyak ...PT Arnotts Indonesia, Bank NISP, PT Conoco Philips, Pertamina Wilayah Jateng & DIY untuk jasa *Event Organizer*, PT Conoco Philips, Gabah Resto untuk jasa *Human Resources*, Terminal Bus Giwangan, Fakultas Isipol UPN Veteran Yogyakarta, Fakultas Teknik Industri UPN Veteran Yogyakarta, Kantor Asuransi Prudential Casa Grande Yogyakarta, dan Kantor Imigrasi Kelas I Yogyakarta untuk *cleaning service*..

12. Klien mana yang menggunakan jasa CV Trisakom paling lama?

Jawaban : Untuk *cleaning service* biasanya lama, karena kegiatannya kontinyu... dari Fakultas Isipol UPN Veteran Yogyakarta, Fakultas Teknik Industri UPN Veteran Yogyakarta, Kantor Asuransi Prudential Casa Grande Yogyakarta..mereka sudah lama jadi klien kami...

13. Mengapa klien yang lain tidak memperpanjang kontrak kerjanya?

Jawaban : Klien yang tidak memperpanjang kontraknya biasanya karena memang kegiatannya bersifat insidental..bisa juga ada pergantian kepala di perusahaan klien, sehingga mereka membuat kebijakan baru tentang penggunaan jasa *outsourcing*...ada juga yang tidak ada kesepakatan tentang harga pada kontrak baru...