

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur organisasi yang mampu mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari tanggung jawab yang telah dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada. Mereka terus berupaya untuk memajukan organisasi dengan menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dengan harapan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi perlu memastikan keberlangsungan sumber daya manusia yang ada untuk dikelola secara maksimal demi terciptanya sumber daya manusia yang unggul. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda.

Dalam kehidupan manusia di masyarakat, masing – masing individu pasti memiliki status dan perannya masing-masing dan hal itu didapatkannya dengan cara yang berbeda – beda pula. Status sosial adalah tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial, sehubungan dengan kelompok-kelompok lain di dalam kelompok yang lebih besar lagi. Di samping melekat status sosial, pada diri seseorang melekat pula peran sosial. Tidak ada peran tanpa kedudukan dan tidak ada kedudukan tanpa peran. Setiap orang mempunyai peran tertentu sesuai dengan status sosial yang disandangnya. Karena peran sosial merupakan dinamika dari status sosial. Peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat

organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Tentara Nasional Indonesia (TNI) bertugas untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan dan kedaulatan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan melindungi bangsa Indonesia dari segala bentuk ancaman, tantangan, hambatan, dan gangguan (AGHT) negara baik yang datangnya dari dalam negeri (internal) maupun yang datang dari luar (eksternal) (Chalim & Farhan, 2015). Oleh karena itu seorang prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah sangat berat, dan mereka harus siap menghadapi semuanya itu, baik dalam keadaan damai maupun perang sebagaimana ditegaskan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 Tentang Pertahanan Negara dan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang di dalamnya memuat Operasi Militer Unti Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Faktor inilah yang membedakan dengan kehidupan masyarakat kebanyakan, dimana tuntutan tugas maupun budaya militer sangat kental dalam kehidupannya.

Agar dapat mengemban tugas-tugas yang dibebankan oleh negara kepada para insan prajurit tersebut dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, maka prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) perlu memiliki pendamping yang senantiasa mengerti dan mendukung serta memberikan semangat dalam menjalankan tugas-tugas itu (Muzaqi, 2018) . Pada diri istri TNI AD yang sudah pasti tidak dapat dipisahkan kehadiran dan perannya dari kehidupan para prajurit. Hal ini adalah wajar karena sebelum dirinya dipersunting oleh anggota TNI AD, terlebih dahulu dihadapkan kepada Komandan Satuan dan Pejabat Pembinaan Mental serta melalui screening yang ketat agar benar-benar memahami peran, tugas dan fungsi calon suaminya sebagai prajurit, dan dimana bagi sosok prajurit panggilan tugas untuk ibu pertiwi adalah segalagalanya. Sebagai isteri TNI AD, mereka memiliki peran yang besar yaitu sebagai pendamping suami, sebagai ibu rumah tangga, pengasuh dan pendidik putra putrinya, sebagai warga masyarakat, dan sebagai warga organisasi yang harus memahami tentang posisi dan perannya dalam organisasi. Oleh karena itu, tak hayal lagi bila keberhasilan suami tidak terlepas dari peran isteri.

Organisasi Persatuan Istri Tentara yang biasanya di sebut dengan Persit Kartika Chandra Kirana, yang didirikan oleh Ny. Ratu Aminah Hidayat istri dari Kolonel Hidayat Kepala Staf Komandemen I. pada Tanggal 3 April 1946 di Purwakarta, Jawa Barat. Organisasi ini berasaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. YONKAV 4/KC (2021). Dalam Pelaksanaan organisasi Persit Kartika Chandra Kirana secara tidak langsung dipengaruhi oleh aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi di TNI AD. Salah satunya adalah dengan penentuan ketua dalam suatu organisasi Persit yang disesuaikan dengan pejabat tertinggi dalam satuan militer TNI AD. Pada struktur penetapan jabatan dalam struktur organisasi Persit Kartika Chandra Kirana berdasarkan jabatan/pangkat suami sehingga yang memiliki pangkat tertinggi maka jabatan sang istri di organisasi persit pun juga tinggi. Sehingga dalam kesatuannya tidak memiliki pilihan lain dan harus menjalankan perannya dalam Persit sesuai dengan pangkat suami. Pangkat dan jabatan dalam organisasi TNI AD dipandang sebagai hal yang penting dan sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari seperti dalam berperilaku dan berkomunikasi. Permasalahan yang dihadapi organisasi adalah SDM yang heterogen dikaitkan dengan jenjang pangkat suami, masalah leadership dan stereotype negatif terhadap organisasi. (*persitpusat.or.id*)

Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana dianggap sebagai organisasi yang sangat ketat dan kaku dimana cara berpakaian, cara berperilaku dan cara bicara anggotanya harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Aturan yang mengatur anggota Persit Kartika Chandra Kirana dalam berperilaku dan berbicara tidak tertulis dalam peraturan tertulis. Aturan-aturan ini diturunkan oleh senior (anggota Persit Kartika Chandra Kirana lama) kepada juniornya (anggota Persit Kartika Chandra Kirana baru) sebelum mereka menjadi istri prajurit TNI AD. Cara berbicara anggota Persit Kartika Chandra Kirana disesuaikan dengan Pangkat dan Jabatan suami dan ketika berbicara dengan anggota Persit Kartika Chandra Kirana yang lebih tinggi jabatannya, Perwira misalnya harus menggunakan bahasa yang sopan atau tata krama.

Sebagian besar anggota Persit Kartika Chandra Kirana yang ditunjuk menjadi pengurus Persit Kartika Chandra Kirana adalah anggota Persit Kartika Chandra Kirana yang tidak bekerja karena dianggap anggota Persit Kartika Chandra Kirana

yang tidak bekerja lebih bertanggungjawab dan lebih banyak memiliki waktu dibandingkan dengan anggota Persit Kartika Chandra Kirana yang bekerja. Disamping itu kebanyakan diduduki oleh para istri Perwira disesuaikan dengan Pangkat dan Jabatan suami. Demikian halnya dengan Persit Kartika Chandra Kirana Cabang KOREM 102 PD XII/Tanjungpura, juga memiliki tingkat kepengurusan baik Cabang maupu Ranting. Ketua Cabang tentu dijabat oleh istri Komandan Kodim (Dandim) dan Wakil Ketua Cabang dijabat oleh istri Kepala Staf Kodim (Kasdim), serta dibantu oleh Ketua Seksi dan Urusan yang dijabat oleh para isteri Perwira sesuai dengan strata jabatannya. Sedangkan untuk Ketua Ranting secara otomatis dijabat oleh istri dari Komandan Koramil (Danramil) sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Melihat dan mengingat bahwa kepengurusan dalam Persit Kartika Chandra Kirana juga melaksanakan berbagai kegiatan baik yang bersifat administratif, sosial kemanusiaan maupun kegiatan lainnya diperlukan personel pengurus yang memiliki kapabilitas yang cukup memadai agar semua program dan kegiatan untuk mendukung tugas komando maupun kepengurusan tingkat atasnya seperti Koorcab (Korem) dan Pengurus Daerah (Kodam). Kapabilitas yang diperlukan misalnya kedisiplinan, motivasi, pengabdian, kerjasama, dan tanggung jawab.

Organisasi Persit menganut sistem hierarki dalam budaya organisasinya, sehingga dalam berkomunikasi segala bentuk tutur kata, intonasi, ekspresi wajah, gerak-gerik tubuh selalu menjadi perhatian ketika berkomunikasi dengan sesama anggota. Ini salah satu tantangan bagi anggota dan calon anggota Persit juga jika melakukan kesalahan akibat tidak mengerti bagaimana berkomunikasi dengan atasan maupun sesama anggotanya. Kesalahan yang dilakukan oleh anggota Persit berdampak pada pekerjaan suaminya yang seorang prajurit. Hal ini dikarenakan seorang ibu Persit memiliki kewajiban untuk selalu menjaga nama baik dan martabat suami dalam berdinamika di kesatuannya. Sehingga anggota Persit harus selalu memperhatikan etika dalam berpakaian, berbicara, bertingkah laku serta bersosialisasi dengan sesama istri prajurit lainnya. Sedangkan Bhayangkari tidak terlalu ketat dan berpaku pada aturan-aturan yang dibuatnya. Kemudian dari segi kesenjangan budaya, bhayangkari tidak adanya kesenjangan jabatan karena jabatan di kepolisian kepangkatan hanya 2 saja yaitu bintara dan perwira berbeda dengan

TNI yang memiliki 3 kepangkatan yaitu tamtama, bintara dan perwira. Pada khusus kepangkatan tamtama dan bintara kepada perwira ada kesenjangan dimana tamtama dan bintara susah naik jabatan ke perwira dikarenakan terhalang pendidikan, sehingga terjadi kesenjangan antara tamtama, bintara ke perwira itu berdampak dalam organisasi Persit karena jabatan istri mengikuti suami. Kemudian dari sini ibu-ibu Persit ingin disama ratakan tanpa melihat kepangkatan suami yang dimana itu sudah aturan baku yang wajib diikuti. Lalu konflik antar anggota Persit yaitu perselisihan dan keterlibatan anggota, dimana ibu-ibu Persit tidak mau ditunjuk sebagai pengurus suatu kegiatan dikarenakan kurang mampunya mengemban posisi tersebut (Ketua Persit KODAM XII Tanjung Pura, 2023).

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus memahami budaya organisasi pada konsep yang paling dasar yaitu pola - pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap anggota diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku seperti rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya serta pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. Dalam pencapaian kerja yang baik, tanggung jawab kerja juga merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya tanggung jawab harus dimiliki setiap pegawai.

Menurut Littlejohn & Foss (2014: 58) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Menurut Wardiah (2016:196) Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang

berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan yang berkesinambungan dengan tanggung jawab dan kerjasama tim. Apabila kerjasama karyawan ataupun anggota dalam organisasi atau perusahaan terhadap budaya dalam suatu organisasi itu dianggap baik, maka anggota akan merasa puas berada dalam lingkup organisasi tersebut dan tercapainya penempatan kerja yang diinginkan. Namun sebaliknya, apabila kerjasama anggota dalam budaya yang ada di organisasi tersebut kurang baik, maka anggota berpotensi merasa tidak puas akan pekerjaannya dan berdampak pada penempatan kerja di organisasi tersebut.

Persit Kartika Chandra Kirana terdapat struktur organisasi inti di pimpin oleh ketua cabang Persit Kartika Chandara Kirana yang di bantu oleh kepala cabang di pimpin masing-masing anak cabang (Ranting). Persit Kartika Chandra Kirana memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan yaitu dalam mendukung, memberi semangat dan motivasi kepada suami dalam melaksanakan tugas dalam menjaga mempertahankan dan keamanan sebagai komponen pembangunan untuk mencapai cita - cita bangsa Indonesia, hal ini tercantum dalam tugas pokoknya Persit Kartika Chandra Kirana dalam membina istri prajurit dan keluarganya khususnya di bidang mental, fisik, kesjahteraan, dan moril sehingga berpengaruh dalam keberhasilan tugas prajurit.

Setiap manusia harus mempunyai rasa tanggung jawab, dimana rasa tanggung jawab kerja itu harus disesuaikan dengan apa yang telah di lakukan. Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Pegawai yang mampu memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan. Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut.

Manusia menanggung akibat dari perbuatannya dan mengukurnya pada berbagai norma. Di antaranya adalah nurani sendiri, standar nilai setiap pribadi. Norma-norma nilai ini dapat dibentuk dengan berbagai macam cara. Orang yang bertanggung jawab bukan saja ia bisa menjawab, melainkan harus menjawab, dalam arti harus memberi penjelasan dan tidak bisa mengelak mengenai perbuatannya dan apa yang dilakukannya. Jawaban itu harus bisa dia berikan kepada pihak yang membutuhkan jawaban, dan itu bisa kepada dirinya sendiri, kepada masyarakat luas, dan bahkan kepada Tuhan (kalau dia orang beragama dan beriman).

Menurut Mustari (2014:19) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat dan lingkungan (alam, sosial, budaya), negara dan tuhan. Kemudian menurut Agus Wibowo (2015:171) menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang seharusnya ia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.

Organisasi harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada anggotanya. Sehingga organisasi dapat menempatkan anggota sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Sebab, sering sekali perubahan menjadikan job diskripsi menjadi tidak efektif. Oleh karna itu, pemberian kepercayaan pada individu-individu pegawai dalam organisasi haruslah dirancang agar para individu tersebut mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (ought to).

Organisasi selalu berkaitan dengan perilaku manusia, karna pada dasarnya organisasi terbentuk, dioperasikan dan dibangun untuk kepentingan manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. Pada saat memasuki kedinasan, manusia membawa macam kebutuhan, baik berupa kebutuhan materiil atau non materiil. Apabila kebutuhan terpenuhi, maka akan mendorong pegawai untuk melakukan

tugas yang telah ditetapkan oleh instansi. Beberapa karakteristik pegawai yang terdapat pada sebuah instansi merupakan konsekuensi logis dari keanekaragaman manusia yang akan mempunyai implikasi bervariasi terhadap operasionalisasi instansi maupun tuntutan akan komitmen.

Dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana Pembina yang dilakukan oleh organisasi Persit Kartika Chandra Kirana kegiatan yang rutin dilakukan antara lain kegiatan Olahraga umum (Oraum), Bimbingan mental (Bintal), Arisan perbulan di setiap ranting, pertemuan anggota gabungan, posyandu dan pelatihan untuk meningkatkan kreativitas para anggota Persit Kartika Chandra Kirana.

Penempatan (placement) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya karena mempunyai hubungan erat dengan efisiensi dan keadilan. Menurut Hartatik (2014:55) Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif. Sebagaimana diketahui, bahwa tujuan penempatan pegawai dari sebuah organisasi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi. Sistem pengadaan pegawai yang digunakan suatu perusahaan tentunya harus tepat dan sistematis agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benar – benar dibutuhkan sehingga tercapai tujuan secara optimal.

Menurut Badriyah (2015:129), penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja. Setiap organisasi harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Dengan pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat dan akurat akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan

pegawai pada umumnya dapat disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi ataupun perputaran pegawai. Dalam menentukan posisi organisasi pada dasarnya akan membutuhkan orang yang tepat dan dapat memenuhi persyaratan posisi yang sedang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Tanggung Jawab dan Kerjasama Tim Terhadap Penempatan Jabatan dalam Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana pada Ruang Lingkup TNI AD”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap penempatan jabatan dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana pada ruang lingkup TNI AD?
2. Apakah Tanggung Jawab berpengaruh terhadap penempatan jabatan dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana pada ruang lingkup TNI AD?
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap penempatan jabatan dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana pada ruang lingkup TNI AD?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap penempatan jabatan dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana pada ruang lingkup TNI AD.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tanggung jawab terhadap penempatan jabatan dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana pada ruang lingkup TNI AD.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap penempatan jabatan dalam organisasi Persit Kartika Chandra Kirana pada ruang lingkup TNI AD.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan akan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan mengenai variabel – variabel yang diteliti serta menerapkan ilmu-ilmu mengenai pemasaran yang sudah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan manfaat bagi Organisasi Persit Kartika Chandra Kirana, agar dapat memperbaiki kesalahan – kesalahan dalam Organisasi Persik untuk menjadi Organisasi yang lebih baik dimasa datang.