

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *chemical* adalah Dow Chemical Company di Jakarta, Indonesia yang berkedudukan di Jl. Jendral Sudirman No. 28, Jakarta. Perusahaan ini merupakan perusahaan Amerika Serikat yang memproduksi bahan kimia untuk berbagai bahan baku industri maupun makanan di Indonesia dan negara-negara lain.

Dow berkomitmen untuk menjaga perilaku bisnis secara etis maupun hukum di seluruh jajaran organisasinya yang tersebar di seluruh dunia. Seluruh karyawan perusahaan Dow diharapkan menjunjung tinggi standar etika dan standar bisnis yang tinggi, terlepas dari tempat di manapun di dunia mereka sedang menjalankan kegiatan bisnisnya. Standar etika dan bisnis itu harus tetap dijunjung tinggi, sekalipun hal tersebut dapat mengakibatkan perusahaan Dow kehilangan kesempatan berusaha. Standar etika dan standar bisnis Dow disebut budaya organisasi. Standar etika dan standar bisnis Dow diterbitkan sejak tahun 1999 dan merangkum nilai-nilai inti perusahaan. Sebagaimana dikatakan direktur eksekutif Dow bahwa “tujuan dikembangkan budaya perusahaan Dow untuk mendukung pelaksanaan kegiatan usaha di seluruh dunia. Jadi, diharapkan semua pemasok dan kontraktor yang menjadi relasi usaha perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia untuk menerapkan nilai dan standar yang sama.

Apalagi kini seiring dengan krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997, dimana hingga saat ini belum dapat diatasi. Akibat krisis ekonomi yang sudah menjadi krisis multidimensi, dimana tidak hanya masalah makro ekonomi tetapi juga mikroekonomi seperti pemogokan buruh/karyawan, demonstrasi buruh yang menyebabkan semakin menurunnya produktivitas, efisiensi dan efektivitas perusahaan telah menambah runyamnya kondisi perekonomian, khususnya kelangsungan hidup perusahaan di Indonesia. Konflik yang menyebabkan menurunnya produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam organisasi perusahaan baik perusahaan manufaktur maupun jasa di Indonesia, biasanya terbentuk dari serangkaian konflik yang disebabkan oleh budaya organisasi yang tidak kondusif. Selain itu faktor budaya komunikasi merupakan faktor penyebab rendahnya produktivitas perusahaan Dow di Indonesia. Dengan tidak kondusifnya budaya organisasi dan budaya komunikasi di suatu perusahaan mengakibatkan sering keluar masuk tenaga kerja yang tidak seimbang, sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Departemen kepegawaian menunjukkan bahwa dari tanggal 24 Januari sampai tanggal 31 Desember 2009 sebanyak 24 orang berhenti bekerja di perusahaan Dow Chemical Company yang berada di Indonesia dan pertanggal 9 April sampai dengan 13 Agustus 2010 sebanyak 6 orang. Artinya karyawan perusahaan Dow di Indonesia yang berhenti sangat signifikan dari tahun ke tahun.

Selanjutnya karyawan yang mengundurkan diri berdasarkan tingkat pendidikan bahwa yang berpendidikan Diploma tiga (D3) sebanyak 9 (sembilan)

orang, yang berpendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 19 (sembilan belas) orang dan yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak satu orang. Artinya ada kecenderungan karyawan yang mengundurkan diri atau berhenti bekerja di perusahaan Dow berpendidikan Strata Satu (S1).

Sedangkan berdasarkan asal pendidikan sebagian besar berasal pendidikan dalam negeri atau Indonesia, yang lulusan Amerika dua orang dan Malaysia satu orang. Berdasarkan data tersebut dapat dikemukakan bahwa karyawan yang mengundurkan diri kebanyakan berasal dari Indonesia atau berpendidikan dalam negeri.

Dow Chemical Company di Indonesia merupakan perusahaan Amerika yang tentunya budaya dan cara berkomunikasi di dalam organisasi tersebut menggunakan budaya yang dibawa dari Amerika itu sendiri. Sedangkan karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan tersebut kebanyakan dari Indonesia. Timbul pertanyaan dalam diri penulis apakah dengan adanya perbedaan budaya dan cara komunikasi akan mengakibatkan terjadinya penurunan produktivitas tenaga kerja?

Kondisi tersebut menyebabkan komitmen para karyawan terhadap perusahaannya menjadi rendah. Ini terjadi karena diutamakannya paradigma "upah buruh murah" sebagai keunggulan komparatif perusahaan di Indonesia. Namun dalam prakteknya, upah buruh murah ini hanya berlaku bagi karyawan tingkat bawah saja, sehingga dispariti pendapatan antara atasan dengan bawahan sangat tajam. Konsekuensinya, kaum pekerja berkorban dengan upah minimum regional (UMR) rata-rata, baik pada saat pemerintahan Orde Baru,

maupun Orde Reformasi (pasca Orde Baru) belum pernah sama bahkan selalu di bawah Kebutuhan Fisik Minimum. Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) terdiri dari pangan dan sandang saja, sedang Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) meliputi pangan, sandang, dan papan.

Pemahaman pengambil keputusan terhadap budaya perusahaan dan budaya komunikasi merupakan suatu keharusan. Hal ini karena budaya perusahaan dan budaya komunikasi sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mempertanyakan nilai-nilai seperti apa yang dibutuhkan perusahaan agar senantiasa kondusif dan kompetitif. Bahkan sebagaimana dijelaskan Wawan dan Nugroho (2001) bahwa suatu perusahaan yang sehat namun tidak memiliki budaya organisasi dan budaya komunikasi yang kondusif, maka kesehatan perusahaan tersebut tidak akan berumur lama.

Tentu saja data empiris terjadinya penurunan jumlah karyawan di perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia pada tahun 2009 sampai Agustus 2010 belum diketahui pasti penyebabnya.

Seluruh direktur, pejabat, dan karyawan Dow diharapkan memahami dan menjalankan budaya organisasi perusahaan dan budaya komunikasi serta prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya, dalam kinerja mereka sehari-hari sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan masing-masing. Budaya organisasi perusahaan juga berlaku bagi direktur non-manajemen Dow dalam kapasitasnya sebagai anggota Direksi.

## 1.2. Fokus Penelitian

Pentingnya budaya organisasi pada perusahaan memberikan pengaruh kuat pada *struktur* dan *fungsi* organisasi. Setiap organisasi perusahaan memiliki budaya dan komunikasi yang berbeda satu dengan lainnya meskipun mereka menjalankan fungsi yang sama.

Satu organisasi perusahaan dibandingkan organisasi lainnya bisa saja lebih otoritarian atau demokratis; sangat terikat peraturan atau informal; inovatif atau menolak perubahan; bisa menerima keragaman atau anti keragaman; atau bisa membawa atmosfer yang bersahabat atau tidak bersahabat, begitu halnya dengan budaya komunikasi organisasi, akan memperlancar jalannya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia menerapkan kebijakan “*welfare capitalism*” untuk mendorong karyawan melekatkan diri pada perusahaan dan mencegah pembentukan serikat buruh. Perusahaan menyediakan tunjangan keamanan, kesehatan, piknik, kegiatan olahraga, mekanisme bagaimana menyampaikan keluhan, serikat kerja yang didukung perusahaan. Bagaimana melakukan budaya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dengan karyawan dan antar sesama karyawan dengan ditanamkan rasa tanggungjawab yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa fokus masalah penelitian skripsi penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia?.
2. Bagaimana Budaya Komunikasi Perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia?.

### **1.3. Masalah Penelitian**

Berangkat dari uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah penelitian skripsi sebagai berikut: **“Bagaimana Budaya Perusahaan dan Budaya Komunikasi Perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia?”**.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui Budaya Perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia.
- b. Mengetahui Budaya Komunikasi Perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

- a. Sebagai sumbang pemikiran yang dapat memperkaya khasanah karya ilmiah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan dan budaya komunikasi pada umumnya.
- b. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, baik secara teoritis dan praktek dalam menjalankan fungsi organisasi perusahaan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan Dow Chemical Company di Indonesia, khususnya mengenai Budaya Organisasi dan Budaya Komunikasi.

## **1.6. Sistematika Penelitian**

Untuk memberikan gambaran yang ringkas tentang masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka sebagai suatu kerangka acuan, peneliti berusaha untuk sistimatis dengan membagi uraian serta pembahasan kedalam beberapa bab, kemudian di perinci lagi kedalam sub bab yang terdiri dari:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam hal ini peneliti mengemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik secara teoritis maupun secara praktis.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis memberikan gambaran mengenai ilmu komunikasi, komunikasi organisasi, budaya komunikasi dan, budaya perusahaan.

### **BAB III PROSEDUR PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis memberikan gambaran mengenai desain penelitian, definisi konseptual, Key informan dan informan, keabsahan data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis memaparkan mengenai sejarah organisasi Dow Chemical Company di Indonesia, struktur organisasi, hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab terakhir ini, peneliti mengambil kesimpulan dari hasil penelitian dan mencoba memberi saran-saran dengan harapan berguna bagi perusahaan Dow Chemical Company di Jakarta, Indonesia.