

**PENGARUH PERSAINGAN SECARA TIDAK SEHAT TERHADAP
JENJANG KARIR DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA
KERJA**

**Trisnawati¹, Nur Astapia², Rizka Putri Awwaliyah³, Adi Wahyono⁴,
Sony Juniarti⁵, Farel Alam Arkananta⁶**
Universitas Tidar

Email: trisnawatiar04@gmail.com¹, astapia12@gmail.com², riskaputriawaliya@gmail.com³,
wahyonoadi0122@gmail.com⁴, sonyjunia08@gmail.com⁵, farelarkananta@gmail.com⁶

Abstrak

Setiap organisasi atau perusahaan berupaya keras meningkatkan kinerja karyawan mereka agar tujuan perusahaan dapat tercapai sepenuhnya. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak operasional organisasi, di mana individu atau kelompok bekerja di bawah arahan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang mengkaji asas-asas hukum, perbandingan hukum, atau sejarah hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mendorong adanya persaingan tidak sehat diantaranya yang tidak dapat mengatasi permasalahan dan penyelewengan jabatan. Timbul rasa cemburu sehingga cenderung mencari kesalahan bawahan yang kinerjanya jauh lebih unggul dari atasannya. Sehingga menjadi celah pencurian gagasan dan berujung menjatuhkan satu dengan yang lain. Hubungan antara karyawan yang memiliki jabatan tentu menjadi pengaruh munculnya konflik kepentingan. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan benar, berbagai masalah dapat muncul, yang dapat membahayakan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, pengelolaan SDM yang buruk terdiri dari beberapa komponen.

Kata Kunci : Perusahaan, Persaingan tidak sehat, Karyawan.

Abstract

Organizations or companies definitely do many things to improve the performance of their employees so that company goals can be fully achieved. Human resources function as operational drivers of an organization where the human function works individually or in groups with the direction of leadership to achieve organizational goals. This research uses normative legal research methods which discuss legal principles, comparative law or legal history. The research results show that the factors that encourage unhealthy competition include not being able to overcome problems and misappropriation of positions. Jealousy arises so that they tend to find fault with subordinates whose performance is far superior to their superiors. So it becomes an opening for stealing ideas and ends up bringing down one another. The relationship between employees who have positions certainly influences the emergence of conflicts of interest. If human resource management is not done properly, various problems can arise, which can harm the company as a whole. Apart from that, poor HR management consists of several components.

Keywords: Company, Unfair competition, Employees.

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal dengan negara majemuk, hal ini dapat dilihat dengan adanya keragaman suku, budaya, ras, dan bahasa yang ada. Namun kemajemukan itu tidak membatasi untuk menjadi negara kesatuan. Hak yang diperoleh oleh warga negara adalah mendapatkan penghidupan yang layak, sandang pangan, pendidikan dan pekerjaan guna menyambung hidup baik secara finansial ataupun merujuk pada karier.

Begitu juga dalam ketenagakerjaan bahwa antara pekerja dan perusahaan terikat dalam simbiois mutualisme. Tentu keduanya memiliki tujuan yang sama sebagai pembuka lapangan kerja dan mengurangi permasalahan pengangguran dengan peningkatan manajemen dan sumber daya manusia di era modern. Namun kenyataannya hal tersebut tidak sesuai yang ada di lapangan baik berasal dari lapangan.

Pemahaman Produktivitas Tenaga Kerja ialah tenaga kerja yang rendah adalah salah satu masalah utama di pasar tenaga kerja Indonesia. Dalam dunia modern yang terus berubah, keadaan ekonomi juga terus berubah. Sistem ekonomi pasar menjadi lebih dominan, yang menghasilkan persaingan yang semakin ketat antara bisnis sejenis. Sesuai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan dimana hal ini diharapkan terus berkembang dan menghasilkan keuntungan yang memuaskan. Mampu dan dapat mempertahankan dalam kompetisi kenaikan jabatan, pihak pimpinan harus mempertimbangkan aspek kualitas dan terus meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan perekonomian.

Organisasi atau perusahaan pasti menjalankan berbagai strategi dalam meningkatkan kemampuan karyawan itu sendiri agar tujuan perusahaan dapat tercapai sepenuhnya. Demi mencapai tujuan organisasi, manajemen potensi manusia sangat penting. Sumber daya manusia berfungsi sebagai inisiator operasional lembaga organisasi di mana fungsinya asosiasi pekerja dari pekerjaan yang dilakukan secara individu maupun kelompok dengan bimbingan atasan untuk menjangkau tujuan organisasi. Perusahaan memiliki program promosi jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Program ini akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Untuk memastikan keberhasilan program promosi jabatan perusahaan, beberapa faktor perlu dievaluasi, termasuk prestasi kerja dan senioritas. Kedua faktor ini mempengaruhi program promosi jabatan. Jika prestasi kerja seorang karyawan telah mengalami peningkatan yang signifikan dan mereka memiliki masa kerja yang cukup, maka karyawan tersebut layak dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi. Salah satu cara untuk mengukur kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan melihat tingkat kinerja karyawan yang berkaitan dengan masa kerja mereka di perusahaan tersebut. Karyawan dengan tingkat persaingan yang tinggi menunjukkan bahwa mereka juga sangat loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Namun, hanya dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan, peningkatan produktivitas dapat dicapai. Karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang loyalitas tinggi pastinya benar-benar menginginkan untuk dinaikkan ke posisi yang lebih menguntungkan karena dianggap menjadi penghormatan dari keberhasilan mereka dalam membuktikan performa yang luar biasa dan memenuhi kewajiban mereka di tempat kerja. Selain itu, program promosi jabatan juga dianggap sebagai pengakuan atas kemampuan dan keahlian karyawan yang bersangkutan untuk menempati posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang lebih besar.

Berdasarkan paparan diatas, penulis berusaha mencari jawaban atas permasalahan proses manajemen sumber daya manusia dalam perspektif undang-undang cipta kerja yang ada di lingkungan. Selain itu bagaimana pengaruh persaingan secara tidak sehat terhadap jenjang karir karyawan yang diketahui bahwa hal ini telah menjadi budaya yang sudah menjamur di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang bersifat deskriptif analitis mengenai persaingan tidak sehat antar karyawan. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif merupakan jenis penelitian yang menempatkan norma hukum sebagai objek kajian utama, yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, norma hukum, perbandingan hukum, atau sejarah hukum. Penelitian normatif ini bertujuan untuk menemukan doktrin dan asas hukum. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, yang melibatkan pengkajian kebijakan atau peraturan yang berlaku terkait persaingan tidak sehat antar pekerja yang berdampak pada jenjang karir, dengan meneliti pendapat, pernyataan, dan isi hukum yang relevan dengan topik penelitian.

PEMBAHASAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam prespektif Undang-Undang Cipta Kerja

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan yang mengelola manusia secara efektif untuk membangun sumber daya manusia yang saling menguntungkan. Ini adalah manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia. Fungsi manajemen ini mencakup berbagai tindakan yang secara signifikan memengaruhi operasi keseluruhan organisasi atau perusahaan memfokuskan pada sumber daya manusia yang terdiri :

1. Perencanaan sumber daya manusia

Bahwa proses ini meliputi pengkajian dan pemetaan secara terstruktur untuk memastikan karyawan yang sesuai dengan keahliannya yang ditentukan sebagai standar diantaranya pemetaan jabatan perusahaan dalam penentuan tupoksi sesuai kemampuan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus memiliki kemampuan untuk melihat potensi dan perkembangan dalam hal teknologi, yang berdampak pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

2. Pengangkatan dan pemecatan karyawan

Proses rekrutmen untuk promosi jabatan dilakukan melalui penyaringan dan seleksi di antara karyawan untuk penempatan formasi yang tepat. Demikian pula, dalam hal pemberhentian, perusahaan harus mematuhi Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Jika pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindari, pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada buruh dan/atau serikat buruh. Ketentuan mengenai PHK awalnya diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang kemudian diubah dengan Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020.

3. Pengupahan dan tunjangan

Pemberian reward merupakan bentuk apresiasi bagi karyawan yang telah berkontribusi terhadap kesuksesan yang dicapai. Hal ini dilakukan melalui pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang bekerja pada posisi yang sama dalam perusahaan. Upah mencakup semua kompensasi yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 94, secara spesifik mengatur bahwa besaran minimum upah pokok adalah 75% dari total upah. Ini berarti, persentase tunjangan tetap maksimum adalah 25% dari total upah pokok.

4. Pengembangan karir

Fungsi ini dijalankan setelah karyawan atau pegawai bergabung dengan perusahaan. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa negara menjamin hak tenaga kerja perempuan dan laki-laki untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka melalui pelatihan kerja. Perusahaan menilai kinerja karyawan selain memberikan penilaian positif. Fungsi penilaian kerja ini meliputi:

- Mengevaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh.
- Mengevaluasi dan mendorong kinerja karyawan.
- Memberikan dukungan kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam tahap pengembangan karir.

Kondisi ini merupakan penilaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai untuk menentukan seberapa pantas mereka diberi penghargaan atas kinerja mereka. Penilaian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan karir, karena jika perusahaan membantu

karyawan atau pegawainya dalam mengembangkan karir mereka, maka kemungkinan mereka akan pindah tempat kerja semakin rendah. Hal ini dapat membantu mempertahankan karyawan yang setia dan berdedikasi terhadap perusahaan. Hal ini berpotensi menumbuhkan rasa giat dan motivasi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja dan berlomba-lomba menjadi karyawan terbaik.

B. Faktor yang Mempengaruhi persaingan secara tidak sehat terhadap jenjang karir

Beberapa di antaranya adalah kegagalan untuk mengelola elemen penting yang terkait dengan karyawan, seperti proses perekrutan dan seleksi yang tidak efektif, kebijakan yang tidak adil, komunikasi yang tidak efektif, dan kurangnya perhatian terhadap motivasi dan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh bagi setiap individu pekerja dalam kinerjanya pada saat menjalankan tugasnya. Selain itu adanya persaingan kenaikan jabatan akan mendorong timbulnya suatu persaingan yang tidak sehat antar pekerja.

Faktor-faktor yang mendorong adanya persaingan tidak sehat diantaranya:

1. Pemimpin yang tidak dapat mengatasi permasalahan dan penyelewengan jabatan. Hal ini terjadi karena ketidakmampuan dan kemampuan pimpinan sebagai atasan. Sehingga melempar tanggungjawab kepada pekerja lain.
2. Adanya timbul rasa cemburu sehingga cenderung mencari kesalahan bawahan yang kinerjanya jauh lebih unggul dari atasannya. Kondisi ini sering terjadi karena adanya kecemburuan, merasa tersaingi.
3. Pencurian gagasan. Permasalahan ini ada jika adanya suatu project dari atasan, pekerja mayoritas akan berpartisipasi dalam project tersebut. Sehingga menjadi celah pencurian gagasan dan berujung menjatuhkan satu dengan yang lain.
4. Komunikasi. Jika seorang karyawan tidak pandai berkomunikasi dengan bos, maka akan mengalami benturan dan parahnya berujung perbudakan.
5. Hubungan. Hubungan antara karyawan yang memiliki jabatan tentu menjadi pengaruh munculnya konflik kepentingan.

Pengendalian sumber daya manusia (HR) sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan bekerja dengan baik dan produktif. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan benar, berbagai masalah dapat muncul, yang dapat membahayakan perusahaan secara keseluruhan. Ketika organisasi tidak memiliki ketertiban, motivasi, etika, dan produktivitas, manajemen SDM dianggap buruk. Dengan demikian, tujuan organisasi, baik jangka panjang maupun pendek, tidak terpenuhi pada waktunya atau sama sekali tidak terpenuhi. Selain itu, pengelolaan SDM yang buruk terdiri dari beberapa komponen

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah kebijakan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif untuk menciptakan tenaga kerja yang kohesif. Ini adalah bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia, yang melibatkan aktivitas seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan pemberhentian karyawan, administrasi upah dan tunjangan, dan pengembangan karier. Perencanaan SDM memerlukan penilaian terstruktur untuk mencocokkan karyawan dengan peran yang sesuai berdasarkan keahlian mereka, memastikan keselarasan dengan deskripsi pekerjaan dan kemajuan teknologi yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Perekrutan dan pemberhentian melibatkan proses penyaringan dan seleksi, dengan mematuhi peraturan hukum seperti peraturan pesangon. Distribusi upah dan tunjangan, sesuai Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2020, harus memastikan kompensasi yang adil, dengan upah minimum ditetapkan sebesar 75% dan ambang batas manfaat maksimum sebesar 25% dari gaji pokok. Pengembangan karir, diatur dalam undang-undang yang sama, memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk peningkatan keterampilan dan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, evaluasi kinerja, insentif peningkatan, dan dukungan kemajuan karir. Praktik-praktik seperti ini menumbuhkan loyalitas dan motivasi karyawan, mendorong peningkatan kinerja dan lingkungan kerja yang kompetitif.

Faktor-faktor yang mendorong adanya persaingan tidak sehat diantaranya yang tidak dapat

mengatasi permasalahan dan penyelewengan jabatan. Timbul rasa cemburu sehingga cenderung mencari kesalahan bawahan yang kinerja nya jauh lebih unggul dari atasannya. Sehingga menjadi celah pencurian gagasan dan berujung menjatuhkan satu dengan yang lain. Hubungan antara karyawan yang memiliki jabatan tentu menjadi pengaruh munculnya konflik kepentingan. Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan benar, berbagai masalah dapat muncul, yang dapat membahayakan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, pengelolaan SDM yang buruk terdiri dari beberapa komponen.

DAFTAR PUSTAKA

- John Lewis Gilin dan John Philip Gilin, *Cultural Sociology*, (New York: The Macmillan Company). Seperti yang dikutip dalam Buku Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Cet. ketigapuluh tiga, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal.91
- Meitina Indrasari, Ida Ayu Nuh Kartini. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Prespektif Kepemimpinan)* Sidoarjo, Zifatama Jawa
- Nelly Mathias. (2021). "Penyebab Persaingan Yang Tidak Sehat Terjadi Di Lingkungan Kantor." QuBisa. 2021. <https://www.qubisa.com/microlearning/penyebab-persaingan-yang-tidak-sehat-terjadi-di-lingkungan-kantor>. Diakses pada hari Selasa 16 April 2024 pukul 22.59 WIB.
- Lembah Penjaminan Mutu. (2023). *Hindari Conflict of Interest di Tempat Kerja dengan 4 Strategi Ini*. Eduma. <https://lpm.uma.ac.id/hindari-conflict-of-interest-di-tempat-kerja-dengan-4-strategi-ini/> Diakses pada hari 20 April 2024 pukul 22.59 WIB.