

## **Dampak Sentralisasi PT Satya Mitra Waspada terhadap Sikap Kerja, Keterampilan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan PT SATYA MITRA WASPADA : Analisa SWOT.**

Penulis : Muhamad Farhan

Afiliasi : Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana

Email Corespondensi : [aan.himura@gmail.com](mailto:aan.himura@gmail.com)

### **ABSTRACT :**

*This study analyzes the changes that have occurred in the institution of the Faculty of Economics, Krisnadwipayana University as a result of the centralization of the institution. The author uses SWOT analysis tools to conduct this research. The author used the interview method to collect information at the PT Satya Mitra Waspada. The results of this study are the advantages and disadvantages of the impact of Institutional Centralization.*

*Keywords: Organizational change management, organizational centralization, SWOT analysis ; Performance ; Work attitude ; work skill.*

### **PENDAHULUAN**

Perubahan merupakan salah satu faktor yang tidak akan mungkin bisa dihindari oleh sebuah organisasi. Sebagai bentuk fleksibilitasnya, organisasi harus mau dan berani menghadapi perubahan. Bentuk fleksibilitas dalam menghadapi perubahan tersebut merupakan salah satu cara menyesuaikan diri organisasi terhadap lingkungannya. Sebagian besar organisasi melakukan perubahan dikarenakan tuntutan dari lingkungannya. Proses yang harus dilalui sebuah organisasi untuk berubah unik dan rumit berdasarkan kondisi tertentu. Perbedaan situasi dalam proses perubahan ini bergantung dari faktor bisnis, lingkungan, budaya, ekonomi, sosial, teknologi, dan sikap karyawan (Putro 2018).

Perubahan merupakan sebuah keniscayaan karena kehidupan sangatlah dinamis. Perubahan bisa dialami oleh siapapun, karena hal itu adalah sebuah siklus kehidupan. Begitu juga sebuah organisasi, pasti mengalami perubahan untuk memajukan dan mencapai cita-cita organisasinya.

Perubahan adalah hal yang biasa terjadi dalam sebuah organisasi. Perubahan mengandung makna beralihnya keadaan sebelumnya menjadi keadaan setelahnya. Perubahan dapat terjadi pada diri setiap orang maupun masyarakat, bahkan kadang-kadang tidak disadari bahwa Perubahan tersebut Sedang berlangsung. Perubahan berarti harus mengubah cara mengerjakan atau berpikir tentang sesuatu, yang dapat menjadi mahal dan sulit. Perubahan sudah merupakan fenomena global yang tidak bisa dibendung. Beberapa kejadian yang dihadapi organisasi sosial antara lain

adalah restrukturisasi, regrouping, reposition dengan segala konsekuensinya.

Pada umumnya organisasi sosial yang berhasil adalah organisasi yang memumpun pada mengerjakan apa saja yang sesuai dengan perubahan kondisi organisasi, baik internal maupun eksternal. Perubahan organisasi bukanlah suatu proses sederhana. Perubahan organisasi adalah mengenai mengubah kinerja organisasi. Lebih jelas kaitan antara apa yang dilakukan dengan hasilnya, lebih banyak energi, komitmen dan kesenangan selama proses perubahan dimulai dan setiap usaha perubahan dengan perbaikan kinerja sebagai tujuan.

Perubahan organisasi telah mengisyaratkan bahwa proses perubahan organisasi dipengaruhi oleh pelembagaan kepentingan kekuasaan dan perilaku kelompok di dalam dan di sekitar organisasi. Pandangan ini memberikan arti bahwa suatu organisasi dimasa yang akan datang diperhadapkan berbagai tantangan dan tekanan persaingan global dan deregulasi yang telah menyebabkan banyak perusahaan dan lembaga untuk mencari bentuk-bentuk baru organisasi dan model yang berbeda dalam mengelola sumberdaya manusia (Farid et al. 2020).

Perubahan bermanfaat bagi organisasi melalui restruktursasi, rekayasa ulang, penentuan strategi kembali, akusisi, perampingan, program kualitas dan pembaharuan budaya Lewin, Kotter membagi perubahan ini ke dalam delapan tahapan meliputi (1) rasa urgensi, (2) koalisi pengarah, (3) pengembangan visi dan strategi, (4) komunikasikan visi perubahan, (5) berdayakan banyak orang untuk dalam bertindak, (6) menghasilkan keuntungan jangka pendek, (7) konsolidasi pencapaian dan menghasilkan lebih banyak perubahan, dan (8) mencanangkan pendekatan baru dalam kultur (Kotter, 1997). Tahapan ini merupakan langkah untuk menyampaikan dan sosialisasi kepada anggota dalam proses perubahan organisasi (Gusmarani and Rajiyem 2022).

Ada 2 faktor yang mendorong terjadinya perubahan, yaitu Faktor ekster seperti perubahan teknologi dan semakin terintegrasinya ekonomi internasional serta Faktor intern organisasi yang mencakup dua hal pokok yaitu: 1. Perubahan perangkat keras organisasi (hard system tools) atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi struktur organisasi dan system. 2. Perubahan perangkat lunak organisasi (soft system tools) atau perubahan kultural yang meliputi perubahan prilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia dan budaya orgaanisasi. Setiap perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu salah satu aspek struktural atau kultural saja sebagai variable yang harus diubah, tetapi kedua aspek tersebut

harus dikelola secara Bersama-sama agar hasilnya optimal (Sari Pascariati Kasman 2021).

Indikator dalam perubahan organisasi yaitu Unfreezing, yaitu upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi tekanan yang terjadi dari kelompok pendukung maupun kelompok penentang perubahan. Movement, perubahan yang dilakukan secara bertahap (step by step) tapi pasti. Refreezing, jika kondisi yang diinginkan telah tercapai, stabilkan melalui aturan-aturan baru, sistem kompensasi baru, dan cara pengelolaan organisasi yang baru (Gunawan 2019)

Sentralisasi wewenang pengambilan keputusan dalam organisasi ditentukan oleh pemimpin atau pusat organisasi. Dengan otoritas pengambilan keputusan yang berada pada top level management, sentralisasi memiliki kelebihan dibanding dengan desentralisasi (Yunindhar and Nugroho 2018)

PT Satya Mitra Waspada mengalami perubahan yang sangat signifikan karena adanya sentralisasi PT Satya Mitra Waspada. Perubahan yang dialami oleh PT Satya Mitra Waspada sebagai dampak sentralisasi Perusahaan dapat dilihat dari berbagai sektor, di antaranya Sektor sistem keuangan, serta Sistem regulasi administrasi. Banyak pro dan kontra dalam proses sentralisasi ini, akan tetapi PT Satya Mitra Waspada harus siap menghadapi perubahan.

Sentralisasi Intitusi adalah sebuah kebijakan yang diinisiasi oleh CEO dan Pemegang saham PT Satya Mitra Waspada sebagai bentuk kontrol dan revitalisasi perusahaan. Pembinaan dan perbaikan sistem di perusahaan menggunakan metode sentralisasi institusi. Kebijakan ini, merupakan sebuah usaha dari PT Satya Mitra Waspada untuk memajukan Perusahaan.

Namun dalam prosesnya, kebijakan sentralisasi institusi ini banyak mempengaruhi berjalannya administrasi perusahaan. Perubahan pengelolaan keuangan, dan juga birokrasi kampus. Banyak yang mengeluh dengan diberlakukannya sistem sentralisasi, tetapi juga banyak yang mendukung sistem ini. Oleh karena itu, penulis tertarik mengangkat tema ini menjadi sebuah riset dengan alat analisis SWOT. Penulis akan mengurai sebuah Strength (S) keunggulan dari sistem sentralisasi Intitusi. Weakness (W) kelemahan dari sistem tersebut. Oportunity (O) Peluang keuntungan dari sistem ini. Treatmens (T) dan ancaman yang mengintai dari sistem ini.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Peneliti melakukan wawancara

dalam riset ini, adapun yang diwawancarai adalah Persnolia Perusahaan, Manajer Perusahaan, dan kepala Divisi perusahaann. Setelah melakukan wawancara, penulis juga melakukan observasi terhadap lingkungan PT Satya Mitra Waspada dengan melakukan pertanyaan-pertanyaan pada para pegawai PT Satya Mitra Waspada terkait kebijakan Sentralisasi PT Satya Mitra Waspada. Setelah itu, penulis akan melakukan analisis SWOT terhadap kebijakan tersebut dan dampaknya bagi perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis telah melakukan wawancara dan observasi terkait kebijakan sentralisasi institusi PT Satya Mitra Waspada. Kemudian juga, penulis telah menemukan temuan-temuan penting yang terkait riset yang penulis angkat. Kebijakan sentralisasi tampaknya mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap PT Satya Mitra Waspada. Dampak dari sentralisasi melahirkan sebuah perubahan-perubahan di segala sektor Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana.

Berikut penulis sajikan dalam bentuk tabel analisis SWOT :

Strength (Kekuatan)	Weakness (Kelemahan)	Opportunity (Peluang)	Treatmens (Ancaman)
Sentralisasi bisa menjadi alat sebuah transparansi terutama anggaran	Lambatnya pergerakan kemajuan perusahaan karena sulitnya birokrasi	Memudahkan kerja sama dibidang apapun dengan pihak luar	Banyaknya protes dari karyawan.
Sentralisasi bisa menjadi sebuah wadah evaluasi bersama	Pemegang saham memonopoli sistem kebijakan PT Satya Mitra Waspada		Anggaran semuanya bermuara PT Satya Mitra Waspada sehingga memungkinkan praktik korupsi di wilayah Perusahaan
Kontrol anggaran yang	Ruang gerak inovasi		

begitu kuat sehingga mencegah praktik korupsi di Fakultas.	dan kreativitas dipersempit karena aturan birokrasi yang sulit		
	Kinerja dan produktivitas serta loyalitas Karyawan dan Dosen menurun karena banyaknya honor dan anggaran insentif yang hilang		

Indikator	Strength (Kekuatan)	Weakness (Kelemahan)	Opportunity (Peluang)	Treatmens (Ancaman)
Sikap Kerja	Akan melahirkan Karyawan yang sabar bagi pegawai yang mampu bertahan dalam menghadapi sentralisasi. Jiwa militansi dan loyalitas pegawai benar-benar teruji	Menurunnya semangat kerja pada pegawai		Akan muncul aksi protes dari pegawai, dari berbagai skala.
Keterampilan Kerja	Akan muncul ide-ide kreatif bagi pegawai yang bisa memanfaatkan situasi.	“Terbunuhnya” kreativitas pegawai sejalan dengan menurunnya	Akan muncul ide-ide kreatif bagi pegawai yang bisa memanfaatkan situasi.	

		semangat kerja		
Produktivitas Kerja	Beberapa pegawai akan mencari sebuah kegiatan produktif yang bisa menghasilkan profit.			Akan ada tindakan non legal dari Pegawai

## KESIMPULAN

Perubahan disebuah organsasi adalah sebuah hal yang tak bisa dihindari, karena itu adalah sebuah kelaziman. Namun, dampak dari sebuah perubahan seharusnya juga layak untuk diperhitungkan, bagaimana kita memperkecil dan meminimalisir dampak negatif serta ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan tersebut. Hal itu bertujuan untuk menjaga agar kebijakan yang dikeluarkan oleh sebuah organisasi tidak menjadi boomerang bagi institusinya.

PT Satya Mitra Waspada tampaknya harus berbenah diri untuk menerapkan sistem sentralisasinya. Komunikasi yang baik harus dilakukan oleh pihak Pemegang saham, CEO, dan karyawan. Musyawarah merupakan komunikasi yang terbaik untuk mencapai mufakat. Sehingga terwujudnya kebijakan yang bijaksana, ideal, dan direstui oleh semua pihak.

Sentralisasi Perusahaan bertujuan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusianya, karena sebelumnya para stakeholder perusahaan melihat sebuah ketimpangan antara cabang perusahaan dengan cabang yang lainnya yakni di sektor pengembangan SDM. Sehingga dengan adanya sentralisasi ini, pengembangan SDM dapat menyeluruh dan merata. PT Satya Mitra Waspada saat ini megalami perkembangan pesat di sektor pengembangan SDM. Hal ini disebabkan adanya program prioritas dari stake holders perusahaan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan kegiatan lainnya yang bisa mendongkrak potensi SDMnya. Sehingga hal itu melahirkan kompetensi karyawan meningkat serta tingginya produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Farid, Farid, Abdul Rahman, Cahyaning Raehani, and Dasa Febrianti. 2020. “Dinamika Kekuasaan Dalam Perubahan Organisasi.” *Jurnal Sinar Manajemen* 7(2). doi: 10.56338/jsm.v7i2.1228.
- Gunawan, Ade. 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi.” *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1). doi: 10.33603/jibm.v3i1.2083.
- Gusmarani, Karlina, and Rajiyem Rajiyem. 2022. “Strategi Komunikasi Internal Dalam Perubahan Organisasi Di Masa Transisi Tahun 2019-2020.” *Jurnal Manajemen Komunikasi* 6(2). doi: 10.24198/jmk.v6i2.35518.
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. “ETIKA KERJA ISLAM, KOMITMEN ORGANISASI, SIKAP PADA PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA.” *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(2). doi: 10.25124/jmi.v18i2.1205.
- Sari Pascariati Kasman, Prima. 2021. “FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen).” *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2(2). doi: 10.38035/jmpis.v2i2.625.
- Yunindhar, Shinta Ayu Sri, and Ario Seno Nugroho. 2018. “EVALUASI ATAS PENERAPAN SENTRALISASI PADA DIREKTORAT AUDIT KEPABEANAN DAN CUKAI.” *JURNAL PERSPEKTIF BEA DAN CUKAI* 2(1). doi: 10.31092/jpbc.v2i1.138.