

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia kini merupakan salah satu negara besar yang menjadi sasaran bisnis dunia. Populasi penduduk yang kian besar menjadikan Indonesia sebagai peluang untuk membangun bisnis. AFTA (*Asian Free Trade Area*) yang mulai perlahan dibuka pada tahun 2003 membuat persaingan bisnis di Indonesia semakin ketat. Bisnis lokal harus menemukan cara untuk bertahan menghadapi persaingan yang semakin mendunia ini. Mereka harus mampu menemukan cara untuk memanfaatkan sumber daya lebih efisien dan efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting bagi perusahaan. SDM juga merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. SDM harus dikelola secara optimal, berkelanjutan dan diberi perhatian lebih serta memenuhi hak-haknya. Untuk menghadapi persaingan yang akan datang,

perusahaan harus mampu menyiapkan kompetensi SDM agar mampu bersaing.

Bank DIY didirikan pada 15 Desember 1961 sesuai dengan akta notaris Nomor 11, Notaris R.M. Soerjanto Partaningrat merupakan perusahaan lokal milik Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Didirikan pertamakali sebagai perusahaan daerah sesuai Peraturan Daerah No 3 Tahun 1976. Kini perusahaan ini kian berkembang dan pada akhirnya telah ditetapkan sebagai Perseroan Terbatas.

Sebagai salah satu perusahaan di Indonesia, Bank DIY juga dituntut untuk mengembangkan SDM untuk mencapai tujuannya sebagai penyedia jasa perbankan baik sebagai lembaga simpanan maupun pinjaman berupa kredit, terutama kredit usaha kecil dan menengah, serta mendorong program pemberdayaan perekonomian daerah khususnya DIY. Secara umum SDM operasional Bank DIY dapat dibedakan menjadi beberapa bagian yaitu penghimpun dana, penyalur dana dan penyedia jasa perbankan internal dan eksternal lainnya.

Sebagai perusahaan daerah, Bank DIY harus mampu menunjukkan kemampuannya secara profesional sebagai penyedia jasa layanan keuangan. Masyarakat secara umum memandang

perusahaan daerah sebagai perusahaan yang kurang profesional, sehingga penyedia jasa harus mampu mengubah pandangan tersebut. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan daya saing dan merk perusahaan. Diharapkan Bank DIY dapat turut bersaing seperti bank plat merah lainnya.

Perlu dilakukan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan budaya perusahaan demi mencapai tuntutan perusahaan sebagai perseroan terbatas. Perubahan tersebut dilakukan untuk menyesuaikan kebiasaan-kebiasaan lama pegawai Bank DIY sebagai perusahaan daerah yang notabennya tidak se-profesional perusahaan yang menitik beratkan pada profit. Kemudian perubahan budaya tersebut harus diikuti dengan pelatihan dan penilaian. Dengan harapan dapat terjadi perubahan yang terkontrol sesuai dengan harapan.

Manajemen perusahaan memperkenalkan budaya kerja baru “ISTIMEWA” dan perilaku utama “RAMAH”. ISTIMEWA merupakan kependekan dari beberapa kata yaitu: Integritas, Sigap, Tangguh, Inovatif, Mutu, Empati, Waspada dan Antusias. RAMAH sendiri merupakan kependekan dari beberapa kata yaitu: Respek, Akurat, Modern, Amanah dan Handal. Dengan budaya baru ini

diharapkan Bank DIY dapat mencapai visi perusahaan Menjadi Bank Terpercaya, ISTIMEWA dan Pilihan Masyarakat.

Penilaian dilakukan untuk melihat bagaimana sejauh mana kinerja pegawai Bank DIY untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Hal ini juga dilakukan untuk melihat sejauhmana intervensi yang diberikan memberikan dampak pada motivasi kerja dan kinerja. Ada beberapa intervensi yang sering diberikan manajemen kepada pegawai Bank DIY. Intervensi tersebut berupa pelatihan dan kompensasi.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (M. Hasibuan, 2002). Pegawai bank juga dibekali kompensasi yang dipandang cukup tinggi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerjanya. Diharapkan dengan memberikan kompensasi yang cukup akan meningkatkan kinerja dan loyalitas peawai terhadap perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas PT. BPD DIY perlu mengetahui bagaimana implementasi budaya kerja baru “ISTIMEWA” dan “RAMAH” dalam organisasi perusahaan.

1.3. Tujuan

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk memaparkan implementasi budaya kerja tersebut serta proses perubahan Budaya Kerja ISTIMEWA dan Perilaku Utama RAMAH di PT. BPD DIY Cabang Bantul.

1.4. Manfaat

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Sebagai bahan masukan bagi PT. BPD DIY mengenai sejauh mana perubahan budaya kerja perusahaan telah terlaksana.
2. Menambah khasanah keilmuan sumber daya manusia khususnya mengenai budaya kerja perusahaan dalam meningkatkan kinerja.