

ANALISIS KEADILAN ORGANISASI PADA PT INTI USAHA MAKMUR DI PONTIANAK

Tommy Tritantyo

Email: silvestertommytriantyo@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui keadilan organisasional pada PT Inti Usaha Makmur di Pontianak, metode yang digunakan adalah metode deskriptif, teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan mengenai keadilan organisasional pada PT Inti Usaha Makmur di Pontianak, keadilan distributif dapat memperoleh nilai rata-rata 4,60, kemudian keadilan prosedural dapat memperoleh nilai rata-rata 4,70, dan keadilan interaksional dapat memperoleh nilai rata-rata 4,30. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional pada PT Inti Usaha Makmur di Pontianak sudah dirasakan baik oleh karyawan.

KATA KUNCI: Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional

PENDAHULUAN

Tingkat perkembangan suatu perusahaan atau organisasi bisnis untuk menjadi lebih baik sangat dipengaruhi oleh lingkungan internal yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Di samping itu sebuah perusahaan juga harus bisa beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Kontesa et al, (2022). Perubahan-perubahan lingkungan eksternal yang sangat dinamis sudah pasti akan membawa pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat persaingan bisnis, terutama di antara perusahaan-perusahaan yang menjual produk dan jasa yang sejenis dan memperebutkan pangsa pasar yang sama. Tingkat persaingan bisnis sudah tentu akan menjadi semakin ketat dan dengan strategi masing-masing perusahaan yang semakin komplek. Ginting, (2021). Di samping itu perubahan yang terjadi dalam suatu sistem perekonomian juga akan dapat menghambat perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang ingin tetap bertahan dan ingin terus berkembang sudah tentu harus bisa merancang suatu kebijakan yang bersifat internal dan eksternal sehingga bisa mendukung kegiatan operasional yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Sasmito et al, (2021).

Lingkungan internal perusahaan pada dasarnya memperlihatkan kemampuan pihak manajemen perusahaan untuk mengelola seluruh aset yang dimiliki perusahaan termasuk di dalamnya adalah aset sumber daya manusia. Aset sumber daya manusia ini perlu dikelola dengan baik dan adil, dengan membangun suatu budaya kerja organisasi bisnis yang dirasakan adil oleh semua karyawan pada seluruh unit kerja. Dengan budaya kerja yang adil ini diharapkan semua karyawan merasa puas terhadap pihak manajemen dan merasa memiliki perusahaan. Dengan menciptakan keadilan organisasi ini maka seluruh karyawan akan bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan-tujuan dan target-target perusahaan. Ginting et al, (2022).

Keadilan organisasional mengalami perkembangan yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa meju mundurnya sebuah organisasi bisnis sangat tergantung pada kemampuan pihak manajemen perusahaan untuk bertindak adil terhadap semua individu personil dalam sebuah organisasi bisnis. Persepsi-persepsi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional yang dipandang sebagai komponen utama dari keadilan organisasional akan selalu dihubungkan dengan beraneka ragam hasil yang dicapai dari setiap jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti pelaksanaan suatu kegiatan, perilaku suatu kelompok dan sikap kerja. Pelealu, (2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penulis mengetahui tentang keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional pada PT Inti Usaha Makmur di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Wibowo (2011: 1): “Manajemen adalah sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan melalui orang lain atau suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Hasibuan (2012: 9-11): Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugas dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
4. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011: 244): “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya bermotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.”

Menurut Sopiah (2018: 11): Ada tiga peran dan pentingnya manajemen sumber daya manusia:

1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya.
2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya manusia
Peran ini lebih bersifat teknis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakanperaturan, peluang bekerja dan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program ke3 (keselamatan dan kesehatan kerja), dan sistem kompetensi.
3. Peran Srategis Manajemen Sumber Daya Manusia
Keunggulan kompetitif dari sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran srategis menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar.

Menurut Sutrisno (2012: 142): “Teori keadilan adalah setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya.”

Sedangkan menurut Robbins (2010: 123): “Teori keadilan adalah teori di mana karyawan membandingkan rasio infut: hasil dari pekerjaannya dengan rasio lainnya yang relevan kemudian memperbaiki ketidakadilan yang ada.”

Menurut Robbins (2008: 248): Berdasarkan teori keadilan, ketika karyawan merasa ketidakadilan, mereka bisa diperkirakan akan memilih satu dari enam pilihan berikut:

1. Mengubah Masukan mereka (misalnya, jangan mengarahkan usaha sebanyak itu).
2. Mengubah hasil-hasil mereka (misalnya, individu-individu yang dibayar berdasarkan tarif per bagian bisa meningkatkan imbalan kerja mereka dengan memproduksi kuantitas yang lebih tinggi dari kualitas yang lebih rendah).
3. Mengubah persepsi-persepsi diri (misalnya, “Saya biasanya berfikir saya bekerja dengan kecepatan sedang tetapi sekarang saya sadar bahwa saya bekerja jauh lebih keras dari siapa pun.”)
4. Mengubah persepsi-persepsi individu lain (misalnya, “Pekerjaan Mike sudah tidak begitu diinginkan seperti yang saya kira sebelumnya.”).
5. Memilih rujukan yang berbeda (misalnya, “Mungkin saya tidak mendapatkan penghasilan sebanyak kakak ipar laki-laki saya, tetapi saya bekerja jauh lebih baik dari pada ayah saya ketika ia seumurannya.”).
6. Meninggalkan bidang tersebut (misalnya, meninggalkan pekerjaan tersebut).

Menurut Robbins (2008:249-251): Menyebutkan bahwa ada tiga keadilan organisasional:

1. Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)
Keadilan distributif yaitu keadilan jumlah dan pemberian penghargaan yang dirasakan di antara individu-individu.
2. Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*)
Keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan mengenai proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan-penghargaan.
3. Keadilan Interaksional (*Interactional Justice*)
Keadilan interaksional yaitu tingkat sampai mana seseorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat.

Sumber daya manusia sangat diperlukan bagi perusahaan karena memegang peranan yang sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Maka perusahaan perlu menciptakan keadilan organisasional yang tinggi bagi karyawan agar setiap kegiatan operasional berjalan sesuai harapan dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Robbins (2017: 431-432): Mengategorikan ada tiga faktor-faktor organisasional:

1. Tuntutan Tugas
Terkait dengan pekerjaan dari seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang secara fisik.
2. Tuntutan Peranan
Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya.
3. Tuntutan Interpersonal

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dai pada kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang

Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Metode yang digunakan dalam penlitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji. Melalui penelitian deskriptif ini akan dicoba untuk mengungkapkan kondisi apa adanya berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dalam penelitian di lapangan. Penelitian yang dilakukan adalah studi kasus pada PT Inti Usaha Makmur di Pontianak yang menjadi obyek penelitian untuk kemudian menganalisis indikator-indikator dari keadilan organisasional sebagai variabel-variable yang diteliti.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81): “Sampel ialah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka sampel penelitian adalah semua karyawan pada PT Inti Usaha Makmur di Pontianak. Dengan demikian, penelitian ini dapat juga dikatakan sebagai penelitian sensus. Penelitian sensus (menurut Sugiyono 2017:113): “Adalah cara pengumpulan data di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah teknik penelitian sensus dengan sampel total.” Jumlah sampel 50 orang

PEMBAHASAN

1. Keadilan Distributif

Keadilan yang menjelaskan tentang tanggung jawab pekerja, pekerjaan dengan pendidikan dan keterlampiran, kesempatan kerja yang sama dengan karyawan lain, tugas yang seimbang dan proporsional serta gaji dan insetif yang sesuai.

TABEL 1
PT INTI USAHA MAKMUR PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN KEADILAN DISTRIBUTIF

No	Pernyataan	Nilai Rata Rata
1	Pimpinan memberikan tanggung jawab yang lebih bedar kepada karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama	4.48
2	Pimpinan memmberikan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan	4.42
3	Pimpinan memberikan kesempatan kerja yang sama kepada karyawan untuk melalukan pekerjaan serupa	4.82
4	Pimpinan memberikan tugas yang seimbang dan proporsional kepada setiap bawahan	4.60
5	Pimpinan memberikan gaji dan insetif yang sesuai dengan masa kerja	4.70

Sumber: Data Olahan 2021

2. Keadilan Prosedural

Keadilan yang menjelaskan tentang atasan memberikan petunjuk dan pengajaran kepada bawahan, alat kelengkapan kantor dalam melaksanakan tugas, diikutsertakan karyawan dalam perumusan ketentuan standart kerja, atasan memberikan pembinaan kepada bawahan mengani tugas yang diberikan dan pimpinana memberikan sanksi apabila lalai menjalankan tugas.

TABEL 2
PT INTI USAHA MAKMUR PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN KEADILAN PROSEDURAL

No	Pernyataan	Nilai Rata Rata
1	Pimpinan memberikan petunjuk dan pengajaran kepada setiap bawahan dalam melaksanakan tugas	4.76
2	Pimpinan memberikan alat kelengkapan pendukung pekerjaan kepada setiap bawahan dalam melaksanakan tugas	4.66
3	Pimpinan mengikut sertakan karyawan pada setiap unit kerja dalam perumusan ketetapan standart kerja	4.52
4	Pimpinan memberikan pembinaan kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan	4.76
5	Pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang lalai menjalankan standart operasional prosedur (SOP) dalam bekerja	4.62

Sumber: Data Olahan 2021

3. Keadilan Interaksional

Keadilan yang menjelaskan tentang pimpinan mengikutsertakan bawahan dalam perumusan kebijakan dalam perusahaan, pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan dalam pelaksanaan perubahan dalam perusahaan, pimpinan selalu memberikan semangat kepada bawahan, karyawan selalu berdiskusi dengan pimpinan tentang tugas yang diberikan kepadanya serta pimpinan bekerja sama dengan karyawan untuk menyelesaikan masalah.

TABEL 3
PT INTI USAHA MAKMUR PONTIANAK
TANGGAPAN RESPONDEN KEADILAN INTERAKSIONAL

No	Pernyataan	Nilai Rata Rata
1	Pimpinan mengikut sertakan semua bawahan dalam perumusan kebijaksanaan dalam perusahaan	4.02
2	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan dalam pelaksanaan perubahan dalam perusahaan	4.32
3	Pimpinan memberikan semangat kepada bawahan dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah	4.28
4	Pimpinan selalu berdiskusi dengan karyawan secara individu tentang tugas yang diberikan kepadanya	4.34
5	Pimpinan bekerja sama dengan para karyawan untuk menyelesaikan masalah organisasi	4.42

Sumber: Data Olahan 2021

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan mengenai keadilan organisasional pada PT Inti Usaha Makmur di Pontianak, keadilan distributif dapat memperoleh nilai rata-rata 4,59, kemudian keadilan prosedural dapat memperoleh nilai rata-rata 4,66, dan keadilan interaksional dapat memperoleh nilai rata-rata 4,28. Maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional pada PT Inti Usaha Makmur di Pontianak sudah dirasakan baik oleh karyawan.

SARAN

Sebaiknya pimpinan terus menerus meningkatkan keadilan organisasional yang dapat dirasakan oleh PT Inti Usaha Makmur di Pontianak dengan cara sering memberikan pelatihan dan komunikasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Kontesa, M., Wong, J.C.Y., Brahmana, R.K. dan Contesa, S. (2022). Happiness and Economic Choice. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 6(1), 78-96.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.