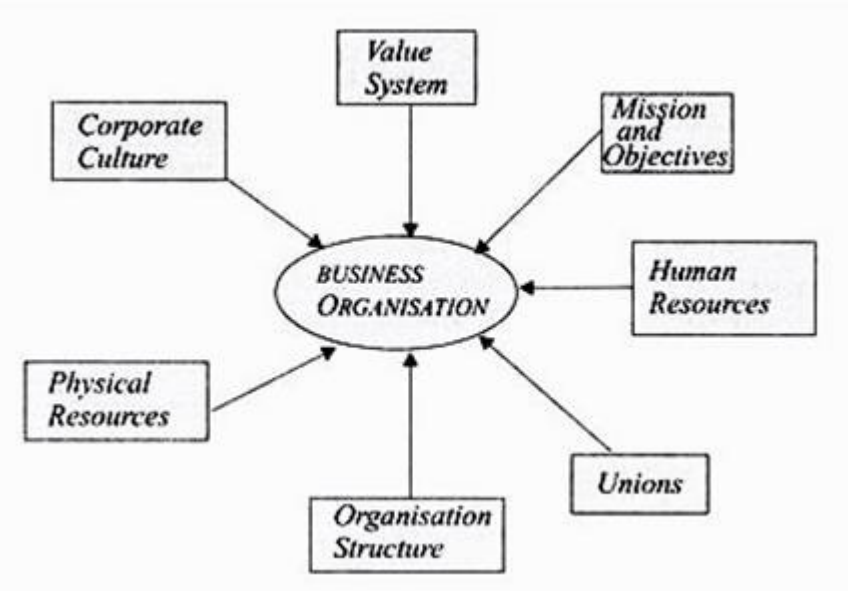


Deskripsikan bagaimana komponen-komponen lingkungan bisnis internal pada gambar diatas dapat mempengaruhi proses bisnis suatu usaha.

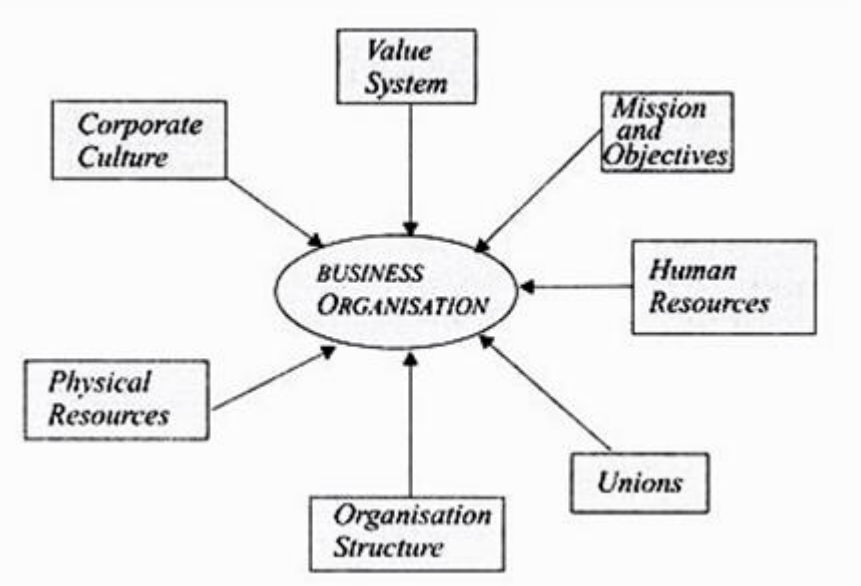
Nama : Jordy Steffanus

Magister Manjemen

Universitas Binadarma Palembang

NIM : 182510099

Deskripsikan bagaimana komponen-komponen lingkungan bisnis internal pada gambar diatas dapat mempengaruhi proses bisnis suatu usaha ?



Jawab :

A. Organisasi Bisnis

Organisasi bisnis yaitu suatu organisasi yang melakukan aktivitas ekonomi dan bertujuan untuk menghasilkan keuntungan (profit). Agar bisnis dapat berjalan dengan sukses maka perlu diorganisasikan. Lingkungan sangat besar pengaruhnya kepada efisiensi dari operasional perusahaan dan kemampuannya untuk memperoleh keuntungan, Untuk itu setiap pemilik dan pemimpin usaha harus dapat memahami keadaan lingkungannya dan dampak lingkungan tersebut terhadap usahanya.

Secara garis besar lingkungan bisnis dapat dibedakan menjadi lingkungan pasar (market environment), dan lingkungan bukan pasar (nonmarket environment). Yang termasuk dalam lingkungan pasar adalah unsur-unsur dalam sistem pasar yang berpengaruh terhadap kegiatan suatu perusahaan, yang meliputi:

- Langganan
- Perusahaan yang menyediakan bahan mentah
- Para pekerja dalam perusahaan
- Perusahaan lain pesaing maupun bukan pesaing

Sedangkan lingkungan bukan pasar meliputi beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam perekonomian. Unsur-unsurnya antara lain;

- Kegiatan ekonomi pada keseluruhannya
- Peraturan dan Undang-undang negara dan pelaksanaannya
- Kestabilan pemerintah/politik dan kebijakan pemerintah
- faktor sosial dan budaya dalam masyarakat
- Organisasi perburuhan dan masyarakat lain
- Situasi dan perkembangan ekonomi global

Unsur lain yang mempengaruhi lingkungan bisnis berasal dari luar negara antara lain perkembangan persaingan dan kemampuan untuk bersaing, pertumbuhan di negara lain dan investasi modal asing. Untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi saat ini, organisasi bisnis perlu meningkatkan teknologi dan produktivitas, melakukan penetrasi ke pasar baru, dan menekan biaya produksi.

Untuk mengelola organisasi bisnis diperlukan pengelolaan atau manajemen serta orang yang bertanggung jawab yang disebut manajer. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan antara lain meliputi kegiatan pemasaran, produksi, personalia, keuangan dan administrasi keuangan. Orang yang bertanggung jawab dalam kegiatan tersebut disebut manajer. Jadi manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarannya. Semua manajer memiliki tanggung jawab yang sama baik organisasi formal maupun informal. Proses manajemen dilakukan secara bersama-sama oleh manajemen bawah (supervisor) manajemen menengah (middle management) dan manajemen puncak (top management).

Manajemen bawah bertanggung jawab untuk operasi unit tertentu, tugas pokok mereka berada pada proses pengawasan, perencanaan dan pengorganisasian. Manajemen menengah berkaitan dengan tugas-tugas integrasi serta melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Manajemen puncak memiliki lebih banyak tanggungjawab pada proses perencanaan dan pengorganisasian serta melakukan sedikit pengawasan. Contoh dari proses manajemen ini misalnya para manajer dapat menentukan gaya kepemimpinan atau mempengaruhi sikap karyawan tentang pekerjaan mereka.

B. Mission and objectives

Perencanaan dan sasaran merupakan kegiatan manajemen organisasi yang digunakan untuk menetapkan prioritas, memfokuskan energi dan sumber daya, memperkuat kinerja operasional. Perencanaan dan kebijakan juga memastikan bahwa karyawan dan pemangku kepentingan lainnya bekerja menuju tujuan bersama dan menetapkan kesepakatan tentang hasil yang diinginkan, serta menyesuaikan arah organisasi saat terjadi perubahan. Ini adalah suatu upaya kedisiplinan yang menghasilkan keputusan dan tindakan mendasar untuk membentuk organisasi tersebut mengetahui tentang siapa yang dilayani organisasi tersebut, apa yang dilakukan organisasi tersebut, dan mengapa harus melakukan hal tersebut. Perencanaan dan kebijakan yang efektif tidak hanya mengartikulasikan ke mana suatu organisasi berjalan dan tindakan yang diperlukan untuk membuat kemajuan, tetapi juga bagaimana ia akan tahu jika ini akan terus menerus berhasil.

Perencanaan dan kebijakan terkait dengan masa depan. Suatu proses perencanaan pasti akan melibatkan berbagai tingkat kegagalan. Beberapa bagian dari organisasi memerlukan perencanaan selama bertahun-tahun ke depan, namun untuk divisi lain membutuhkan perencanaan hanya untuk waktu yang singkat. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai proses penentuan tujuan organisasi dan sumber daya yang akan digunakan untuk menangani tujuan organisasi, mengatur akuisisi, pemanfaatan, dan disposisi sumber daya .

Contoh perencanaan dan kebijakan dalam organisasi adalah seperti diversifikasi bisnis menjadi lini baru. Tingkat pertumbuhan perlu direncanakan dalam penjualan, jenis produk baru yang akan ditawarkan, dan sebagainya. Perencanaan dan kebijakan mencakup semua bidang fungsional bisnis dan dipengaruhi dalam kerangka kerja jangka panjang yang mungkin berhubungan dengan faktor ekonomi, teknologi, sosial dan politik.

C. Human Resource

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Peran fungsi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktifitas bisnis organisasi. Pada masa lalu peran sumber daya manusia (SDM) bersifat administratif, operasional dan transaksional. Peran sumber daya manusia kurang mendapat perhatian, sebab jika SDM dianggap sebagai investasi, hasilnya sulit dikuantifikasi, sulit dilihat dan bersifat jangka panjang. Namun perkembangan sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam akitifitas bisnis. Perspektif *resource-based view* berpandangan bahwa kapabilitas sumber daya manusia adalah sumber daya potensial untuk sustainable competitive advantage bagi organisasi. Hal tersebut digambarkan sebagai kapabilitas SDM yang dapat membantu perusahaan.

Pesatnya perkembangan teknologi, pergeseran demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif melalui transformasi organisasi. Pelaksanaan proses transformasi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber – sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses organisasi, dan sumber daya manusia (SDM).

Selain itu perubahan-perubahan fundamental dalam lingkungan bisnis telah mengakibatkan perubahan dramatis yang menunjukkan pentingnya SDM bagi bisnis. Karena kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan didalam bisnis berada pada Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku bisnis. Untuk itu setiap perusahaan harus memiliki SDM yang mampu mewujudkan manajemen yang kompetitif dan berkualitas. SDM yang dimasud adalah SDM yang dalam proses memproduksi (barang atau jasa) sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga selalu mampu memperluas pemasaran produknya. Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang SDM sebagai pelaksana produksi, diperlukan manajemen yang dapat memberikan jaminan ketenangan, keamanan kepuasan kerja, agar kontribusinya dalam proses produksi dan mencapai keuntungan yang kompetitif secara terus menerus dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Fungsi sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan produktivitas (achievement performance) dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Dalam hubungan ini, pengukuran produktivitas hanya dibatasi secara sempit pada peran sumber daya manusia, yang secara bisnis disebut sebagai pekerja (work force). Dengan kata lain produktivitas pada fungsi SDM tidak memperhitungkan faktor lainnya, seperti cost, quality, flexibility dan delivery.

D. Unions

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah. Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan. Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kehadiran serikat kerja mengubah secara signifikan beberapa aktivitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, system keluhan, dan prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh ketentuan perjanjian perundingan kerja bersama (collective bargaining agreement). Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan leluasa mengambil keputusan unilateral menyangkut gaji, jam kerja, dan kondisi kerja. Keputusan ini dilakukan oleh perusahaan tanpa masukan atau persetujuan dari kalangan pekerja. Pekerja-pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja harus menerima persyaratan manajemen, menegosiasikannya dengan serikat pekerja dalam hal pengambilan keputusan bilateral (bilateral decision making) mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah keamanan kerja lainnya. Alih-alih menghadapi setiap pekerja secara satu per satu, perusahaan harus berunding dengan serikat pekerja yang mewakili kalangan pekerja.

Serikat pekerja biasanya mencoba memperluas pengaruhnya ke dalam wilayah lain manajemen seperti penjadwalan kerja, penyusunan standar kerja, desain ulang pekerjaan, dan pengenalan peralatan dan metode baru. Perusahaan umumnya juga menolak pelanggaran batas ke dalam wilayah pengambilan keputusan ini dengan mengklaim bahwa persoalan tersebut merupakan hak prerogatif manajemen.

E. Structure Organisasi

Struktur adalah hubungan antara macam-macam fungsi atau aktivitas di dalam organisasi. Struktur organisasi adalah hubungan antar para pegawai dan aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain serta terhadap keseluruhan, di mana bagian-bagiannya adalah tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau fungsi-fungsi dan masing-masing anggota kelompok pegawai yang melaksanakannya.

Struktur organisasi yang akan dibentuk tentunya struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik harus memenuhi syarat sehat dan efisien. Struktur organisasi sehat berarti tiap-tiap satuan organisasi yang ada dapat menjalankan peranannya dengan tertib. Struktur organisasi efisien berarti dalam menjalankan peranannya tersebut masing-masig satuan organisasi dapat mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasil kerja. Dalam sebuah perusahaan, penting kiranya untuk memiliki struktur organisasi perusahaan agar memudahkan koordinasi dalam mencapai target. Selain itu juga untuk mempermudah operasional perusahaan. Struktur organisasi perusahaan ini dibedakan menjadi tiga jenis, yakni struktur organisasi fungsional, divisional, dan matrix.

F. Physical resource

Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang memiliki wujud, dapat diketahui keberadaannya dan dapat dimiliki sehingga dapat dikelola serta dimanfaatkan secara langsung. Sumber daya fisik terdiri atas manusia, material, mesin (termasuk fasilitas dan energi) dan uang. Sumber daya fisik akan dikelola setelah diperoleh, agar saat diperlukan sumber daya tersebut siap digunakan secara maksimal, bila perlu diganti sebelum sumber daya tersebut menjadi tidak efisien. Contoh penggantian sumber daya adalah upgrade mesin, rekruitmen pegawai baru, dsb.

- Manusia

  Manusia atau orang memiliki arti berbeda dilihat dari beberapa segi. Secara biologis, manusi a diklasifikasikan sebagai homosapiens, sebuah spesies primata dari golongan mamalia yang dilengkapi otak berkemampuan tinggi. Dalam antropologi kebudaaan, manusia dijelaskan berdasarkan penggunaan bahasanya, terutama berdasarkan kemampuannya untuk membentuk kelompok dan lembaga untuk dukungan satu sama lain serta pertolongan.
- Material sumber daya fisik

  Sumber daya baik berupa bahan mentah, bahan jadi dan termasuk infrastukturnya. Salah satu pendorong meningkatnya kegiatan pembangunan adalah ketersediaan infrastruktur. Banyak organisasi atau negara berkembang tidak memiliki infrastruktur yang memadai sehingga proses pertumbuhannya terhambat
- Mesin

  Mesin adalah alat mekanik atau elektrik yang mengirim atau mengubah energi untuk melaku kan atau membantu pelaksanaan tugas manusia.
- Uang

  Uang didefinisikan sebagai setiap alat tukar yang dapat diterima secara umum.

  Dalam perkembangannya, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum

diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang dan jasa serta kekayaan berharga lain serta untuk membayar hutang.

G. Corporate culture

Budaya perusahaan memiliki peranan yang terbilang penting meskipun dinamika perusahaan di era industri semakin berkembang. Peranan penting sebuah budaya perusahaan untuk keberlangsungan sebuah perusahaan tidak lepas dari berbagai dari manfaat hal tersebut bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dengan budaya yang baik tentunya lebih mampu menciptakan kondisi yang lebih dinamis dan mendukung perusahaan itu sendiri. Sedikit bergeser ke belakang, budaya perusahaan ini memiliki lingkup di sekitaran lingkungan kerja, misi dari perusahaan, harapan, etika, nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Pengamatan sederhana bisa dilakukan untuk membuktikan hal ini, dan berikut ini adalah beberapa manfaat pentingnya mempertahankan budaya perusahaan.

- Identity adalah manfaat pertama perusahaan yang memiliki budaya kuat dan berkarakter. Budaya perusahaan yang dibentuk dan lahir pada sebuah perusahaan berkontribusi besar terhadap hal-hal seperti pengidentifikasian nilai-nilai perusahaan tempat bekerja saat ini. Sebagai contoh, di luar sana ada perusahaan dengan budaya yang mengedepankan kerja tim serta melibatkan partisipasi dari seluruh karyawan yang ada pada semua tingkatan. Tetapi juga dapat menjumpai perusahaan dengan budaya manajemen yang terkesan lebih konservatif serta tetap mempertahanan sisi formalitas dalam jalannya perusahaan. Di sisi lain, ada pula perusahaan-perusahaan yang menerapkan nuansa kasual pada tempat kerjanya dengan tanpa begitu banyak regulasi serta peraturan yang diberlakukan.

- Manfaat selanjutnya terkait pentingnya mengembangkan budaya perusahaan yang kuat adalah retention. Perusahaan dengan budaya yang berkarakter serta kuat dipastikan akan lebih menarik berbagai kandidat dengan berbagai bakat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang tak kalah penting pula adalah bagaimana mempertahankan berbagai bakat tersebut di perusahaan tempat kamu bekerja. Dengan budaya yang kuat, seorang karyawan akan selalu merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari perusahaan dimana tempat ia berada dan ini berkorelasi pada semakin minimnya permasalahan yang akan dihadapi bila harus berulang-kali merekrut karyawan baru selain chemistry yang diharapkan hadir dan tumbuh di dalam tim mau tidak mau harus kamu rintis dari awal lagi.

- Image bagi perusahaan menjadi satu manfaat yang besar dari penciptaan budaya perusahaan yang kuat. Image sebuah perusahaan yang selalu memberikan rasa nyaman bagi setiap karyawannya pada akhirnya dapat juga dirasakan dan dilihat bagi para konsumen dari

perusahaan tersebut. Sehingga dengan nilai plus ini, tentunya perusahaan yang Anda miliki akan dengan mudah untuk mencapai hasil atau target penjualan yang telah ditetapkan.

Arti pentingnya budaya perusahaan yang kuat serta berkarakter tidak hanya dikarenakan berbagai manfaat yang mungkin saat ini telah dirasakan. Lebih dari sekedar manfaat yang telah diungkapkan di atas, ada juga beberapa hal yang harus disadari mengapa porsi budaya dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan.

H. Value System

Value system adalah proses di mana sebuah perusahaan mengidentifikasi kegiatan utama dan bantuan yang menambah nilai produk, kemudian menganalisisnya untuk mengurangi biaya atau meningkatkan diferensiasi.

Value Chain Analysis merupakan strategi yang digunakan untuk mengalisis kegiatan internal perusahaan. Dengan kata lain, dengan melihat ke dalam kegiatan internal, analisis itu mengungkap di mana keunggulan kompetitif suatu perusahaan atau kekurangannya. Perusahaan yang bersaing melalui keunggulan diferensiasi akan mencoba untuk melakukan kegiatan yang lebih baik dari yang akan dilakukan pesaing. Jika bersaing melalui keunggulan biaya, ia akan mencoba untuk melakukan kegiatan internal dengan biaya lebih rendah dari pesaing. Ketika sebuah perusahaan mampu memproduksi barang dengan biaya yang lebih rendah dari harga pasar atau untuk memberikan produk-produk unggulan, ia memperoleh keuntungan.

TUGAS *E-LEARNING*

Mata Kuliah Manajemen Perubahan dan Perkembangan Organisasi

Dosen: Dr. Dina Mellita , S.E., M.Ec.

Oleh:

Rosalia

182510074

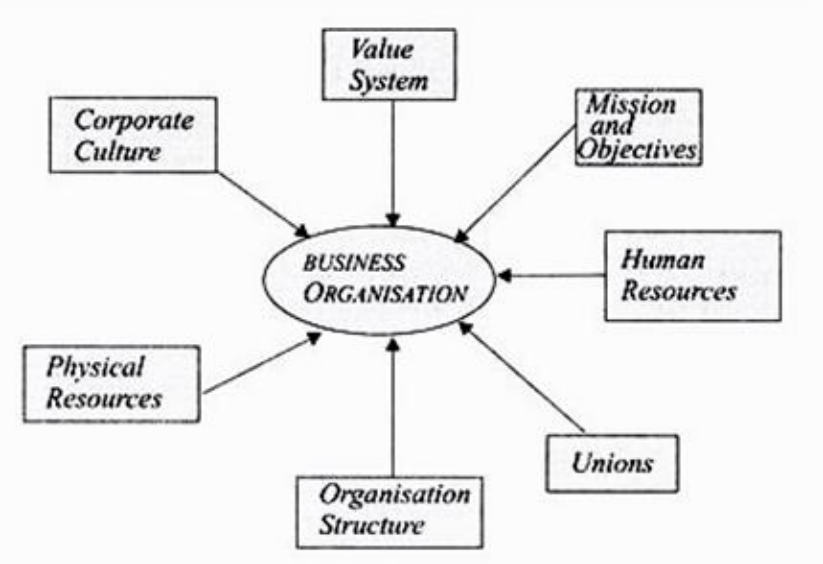
FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG

2020



Deskripsikan bagaimana komponen-komponen lingkungan bisnis internal pada gambar diatas dapat mempengaruhi proses bisnis suatu usaha!

1. Value System

Kombinasi dari semua sumber-sumber ekonomi yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi produksi dan distribusi barang-barang dan jasa-jasa untuk pemenuhan kebutuhan manusia.

Sifat dari Sistem Perusahaan

- Kompleks
- Merupakan suatu unit/kesatuan
- Berjenis-jenis
- Dinamis
- Saling bergantung

2. Sumber daya manusia

Sumber daya yang dimiliki perusahaan jauh lebih penting daripada *struktur industry* dalam memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Sumber daya merupakan kunci tertentu untuk memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan. Walaupun demikian, sebuah perusahaan akan berhasil jika memiliki sumber daya yang paling tepat dan paling baik untuk usaha dan strateginya. Sumber daya meliputi seluruh aset keuangan, fisik, manusia, dan budidaya perusahaan yang digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan, menciptakan, dan menjual produk atau jasanya kepada para pelanggan. Walaupun setiap perusahaan memiliki sumber daya, namun tidak seluruhnya mampu memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

3. Unions

Labor Union (Serikat Pekerja) merupakan organisasi yang dibentuk oleh internal karyawan maupun dibentuk secara independen oleh pihak di luar perusahaan, yang bertujuan menggalang kekuatan (collective bargaining) untuk menegosiasikan kesejahteraan karyawan, seperti gaji, kondisi lingkungan kerja (working conditions), jam kerja, dsb.

4. Struktur organisasi

Organisasi dalam bisnis adalah sebuah element yang sangat penting dalam rencana pengembangan yang lebih baik. Jika budaya organisasi baik, maka manfaat organisai akan membuat bisnis menjadi lebih optimal. Dengan adanya organisasi dalam bisnis akan membawa implikasi yang luas dan akan membangun hubungan baik antar karyawan. Bisnis dan organisasi tidak dapat dipisahkan. Mereka hanyalah dua aspek dari satu hal. Dampak budaya organisasi selalu akan berbanding lurus pada keberhasilan atau kegagalan bisnis. Oleh karena itu, bisnis dan organisasi digabungkan menjadi organisasi bisnis sebagai subjek strategi dan manajemen strategis.

5. Psychal resource

Sumber daya yang memiliki wujud (ada secara fisik dan dapat disentuh), yang terdiri atas :

- Manusia
- Mesin (termasuk fasilitas dan energi)
- Material
- Uang

6. Corporate culture

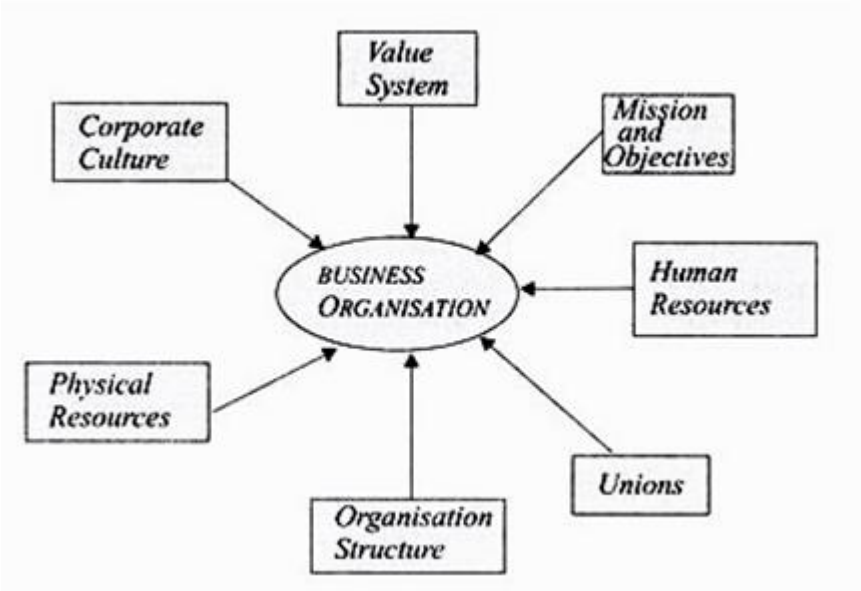
Budaya dalam pengertian umum berarti sebagai kumpulan nilai, gagasan, sikap dan simbol lain yang kompleks dan bermakna. Budaya berguna untuk melayani manusia dalam berkomunikasi, Penerapan budaya tidak hanya berlaku dalam lingkungan masyarakat biasa. Di dalam perusahaan juga diterapkan budaya yang tentunya sesuai dengan kebiasaan lingkungan kerja tersebut. Budaya Perusahaan atau dalam bahasa Inggris disebut sebagai *corporate culture* adalah kumpulan dari beberapa asumsi-asumsi penting yang dijadikan landasan atau pedoman oleh setiap orang yang ada dalam suatu perusahaan.

Nama : Chega Putri Pratiwi

Magister Manjemen

Nim : 182510095

Deskripsikan bagaimana komponen-komponen lingkungan bisnis internal pada gambar diatas dapat mempengaruhi proses bisnis suatu usaha ?



Jawab :

Organisasi Bisnis

Organisasi bisnis yaitu suatu organisasi yang melakukan aktivitas ekonomi dan bertujuan untuk menghasilkan keuntungan (profit). Agar bisnis dapat berjalan dengan sukses maka perlu diorganisasikan. Dalam mengorganisasi suatu bisnis tentunya harus memperhatikan unsur-unsur bisnis yang ada. Unsur bisnis yang perlu mendapat perhatian pengusaha yaitu lingkungan bisnis. Lingkungan sangat besar pengaruhnya kepada efisiensi dari operasional perusahaan dan kemampuannya untuk memperoleh

keuntungan, Untuk itu setiap pemilik dan pemimpin usaha harus dapat memahami keadaan lingkungannya dan dampak lingkungan tersebut terhadap usahanya.

Secara garis besar lingkungan bisnis dapat dibedakan menjadi lingkungan pasar (market environment), dan lingkungan bukan pasar (nonmarket environment). Yang termasuk dalam lingkungan pasar adalah unsur-unsur dalam sistem pasar yang berpengaruh terhadap kegiatan suatu perusahaan, yang meliputi;

- Langganan
- Perusahaan yang menyediakan bahan mentah
- Para pekerja dalam perusahaan
- Perusahaan lain pesaing maupun bukan pesaing

Sedangkan lingkungan bukan pasar meliputi beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam perekonomian. Unsur-unsurnya antara lain;

- Kegiatan ekonomi pada keseluruhannya
- Peraturan dan Undang-undang negara dan pelaksanaannya
- Kestabilan pemerintah/politik dan kebijakan pemerintah
- faktor sosial dan budaya dalam masyarakat
- Organisasi perburuhan dan masyarakat lain
- Situasi dan perkembangan ekonomi global

Unsur lain yang mempengaruhi lingkungan bisnis berasal dari luar negara antara lain perkembangan persaingan dan kemampuan untuk bersaing, pertumbuhan di negara lain dan investasi modal asing. Untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi saat ini, organisasi bisnis perlu meningkatkan teknologi dan produktivitas, melakukan penetrasi ke pasar baru, dan menekan biaya produksi.

Untuk mengelola organisasi bisnis diperlukan pengelolaan atau manajemen serta orang yang bertanggung jawab yang disebut manajer. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan antara lain meliputi kegiatan pemasaran, produksi, personalia, keuangan dan administrasi keuangan. Orang yang bertanggung jawab dalam kegiatan tersebut disebut manajer. Jadi manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarannya. Semua manajer memiliki tanggung jawab yang sama baik organisasi formal maupun informal. Proses manajemen dilakukan secara bersama-sama oleh manajemen bawah (supervisor) manajemen menengah (middle management) dan manajemen puncak (top management).

Manajemen bawah bertanggung jawab untuk operasi unit tertentu, tugas pokok mereka berada pada proses pengawasan, perencanaan dan pengorganisasian. Manajemen menengah berkaitan dengan tugas-tugas integrasi serta melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Manajemen puncak memiliki lebih banyak tanggungjawab pada proses perencanaan dan pengorganisasian serta melakukan sedikit pengawasan. Contoh dari proses manajemen ini misalnya para manajer dapat menentukan gaya kepemimpinan atau mempengaruhi sikap karyawan tentang pekerjaan mereka.

A. Mission and objectives

Perencanaan dan sasaran merupakan kegiatan manajemen organisasi yang digunakan untuk menetapkan prioritas, memfokuskan energi dan sumber daya, memperkuat kinerja operasional. Perencanaan dan kebijakan juga memastikan bahwa karyawan dan pemangku kepentingan lainnya bekerja menuju tujuan bersama dan menetapkan kesepakatan tentang hasil yang diinginkan, serta menyesuaikan arah organisasi saat terjadi perubahan. Ini adalah suatu upaya kedisiplinan yang menghasilkan keputusan dan tindakan mendasar untuk membentuk organisasi tersebut mengetahui tentang siapa yang dilayani organisasi tersebut, apa yang dilakukan organisasi tersebut, dan mengapa harus melakukan hal tersebut. Perencanaan dan

kebijakan yang efektif tidak hanya mengartikulasikan ke mana suatu organisasi berjalan dan tindakan yang diperlukan untuk membuat kemajuan, tetapi juga bagaimana ia akan tahu jika ini akan terus menerus berhasil.

Perencanaan dan kebijakan terkait dengan masa depan. Suatu proses perencanaan pasti akan melibatkan berbagai tingkat kegagalan. Beberapa bagian dari organisasi memerlukan perencanaan selama bertahun-tahun ke depan, namun untuk divisi lain membutuhkan perencanaan hanya untuk waktu yang singkat. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai proses penentuan tujuan organisasi dan sumber daya yang akan digunakan untuk menangani tujuan organisasi, mengatur akuisisi, pemanfaatan, dan disposisi sumber daya .

Contoh perencanaan dan kebijakan dalam organisasi adalah seperti diversifikasi bisnis menjadi lini baru. Tingkat pertumbuhan perlu direncanakan dalam penjualan, jenis produk baru yang akan ditawarkan, dan sebagainya. Perencanaan dan kebijakan mencakup semua bidang fungsional bisnis dan dipengaruhi dalam kerangka kerja jangka panjang yang mungkin berhubungan dengan faktor ekonomi, teknologi, sosial dan politik.

Ini juga merupakan analisis berbagai faktor lingkungan – khususnya yang berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi berhubungan dengan lingkungannya. Umumnya, untuk sebagian besar organisasi, periode perencanaan strategis berkisar antara tiga hingga lima tahun.

Proses perencanaan dan kebijakan ini mirip dengan mencari analisa SWOT untuk bisnis atau organisai yaitu :

1. Penentuan Misi dan Tujuan

Perencanaan dimulai dengan penentuan misi untuk organisasi. Tujuan utama organisasi yang telah ditetapkan harus didefinisikan dengan jelas. Perencanaan dan kebijakan berkaitan dengan hubungan jangka panjang organisasi dengan lingkungan eksternalnya. Jadi, misi bisnis harus cermat dalam memperkirakan dampak sosial organisasi dan eksternal

2. Analisis Lingkungan

Untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman, analisa lingkungan eksternal organisasi perlu dilakukan. Catat faktor penting yang mungkin memengaruhi kegiatan organisasi kedepannya.

3. Penilaian Diri Sendiri

Pada langkah berikutnya, kekuatan dan kelemahan organisasi perlu dianalisa. Analisis semacam ini akan memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kekuatannya dan untuk meminimalkan kelemahannya. Perusahaan dapat memanfaatkan peluang eksternal dengan berkonsentrasi pada kapasitas internalnya. Dengan menyesuaikan kekuatannya dengan peluang yang, perusahaan dapat menghadapi persaingan dan mencapai pertumbuhan.

4. Pengambilan Keputusan Strategis

Keputusan strategis kemudian dibuat dan dievaluasi. Setelah itu, keputusan strategis dibuat untuk mengimprovisasi kinerja operasional. Organisasi harus memilih pilihan yang paling sesuai dengan kemampuannya. Misalnya, untuk berkembang, suatu perusahaan harus masuk ke segmen pasar baru atau menjual produk baru namun tetap di pasar yang sudah ada. Pilihan strategi tergantung pada lingkungan eksternal, persepsi manajerial, sikap manajer terhadap risiko, strategi masa lalu dan kekuatan manajerial juga efisiensi.

5. Implementasi dan Pengendalian Strategi

Setelah strategi ditentukan, strategi itu harus diterjemahkan ke dalam rencana operasional. Program dan anggaran dikembangkan untuk setiap fungsi. Rencana operasional jangka pendek disiapkan untuk menggunakan sumber daya secara efisien. Kontrol harus dikembangkan untuk mengevaluasi kinerja sebagai strategi yang mulai digunakan

B. Human Resource

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk

sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Peran fungsi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktifitas bisnis organisasi. Pada masa lalu peran sumber daya manusia (SDM) bersifat administratif, operasional dan transaksional. Peran sumber daya manusia kurang mendapat perhatian, sebab jika SDM dianggap sebagai investasi, hasilnya sulit dikuantifikasi, sulit dilihat dan bersifat jangka panjang. Namun perkembangan sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam akitifitas bisnis. Perspektif *resource-based view* berpandangan bahwa kapabilitas sumber daya manusia adalah sumber daya potensial untuk sustainable competitive advantage bagi organisasi. Hal tersebut digambarkan sebagai kapabilitas SDM yang dapat membantu perusahaan.

Pesatnya perkembangan teknologi, pergeseran demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif melalui transformasi organisasi. Pelaksanaan proses transformasi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber – sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses organisasi, dan sumber daya manusia (SDM).

Selain itu perubahan – perubahan fundamental dalam lingkungan bisnis telah mengakibatkan perubahan dramatis yang menunjukkan pentingnya SDM bagi bisnis. Karena kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan didalam bisnis berada pada Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku bisnis. Untuk itu setiap perusahaan harus memiliki SDM yang mampu mewujudkan manajemen yang kompetitif dan berkualitas. SDM yang dimasud adalah SDM yang dalam proses memproduksi (barang atau jasa) sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga selalu mampu memperluas pemasaran produknya. Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang SDM sebagai pelaksana produksi, diperlukan manajemen yang dapat memberikan jaminan ketenangan, keamanan kepuasan kerja, agar kontribusinya dalam proses produksi dan mencapai keuntungan yang kompetitif secara terus menerus dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Untuk menunjang kesuksesan perusahaan diperlukan pengintegrasian fungsi SDM

melalui praktek – praktek SDM dalam strategi bisnis perusahaan. Pemilihan dan penerapan strategi bisnis yang tepat sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan dan melaksanakan strategi bisnis yang ditetapkan. Pengintegrasian fungsi SDM dalam perencanaan strategi bisnis ini dimaksudkan untuk memberdayakan SDM yang dimiliki dalam pengelolaan berbagai unit kerja dalam organisasi agar proses pengelolaan sumber-sumber daya tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Fungsi sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan produktivitas (achievement performance) dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Dalam hubungan ini, pengukuran produktivitas hanya dibatasi secara sempit pada peran sumber daya manusia, yang secara bisnis disebut sebagai pekerja (work force). Dengan kata lain produktivitas pada fungsi SDM tidak memperhitungkan faktor lainnya, seperti cost, quality, flexibility dan delivery.

C. Unions

Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri,demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan, pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah. Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan. Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kehadiran serikat kerja mengubah secara signifikan beberapa aktivitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, system keluhan, dan prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh ketentuan perjanjian perundingan kerja bersama (collective bargaining agreement). Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan leluasa mengambil keputusan unilateral menyangkut gaji, jam kerja, dan kondisi kerja. Keputusan ini dilakukan oleh perusahaan tanpa masukan atau persetujuan dari kalangan pekerja. Pekerja-pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja harus menerima persyaratan manajemen, menegosiasikannya dengan serikat pekerja dalam hal pengambilan keputusan bilateral (bilateral decision making) mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah keamanan kerja lainnya. Alih-alih menghadapi setiap pekerja secara satu per satu, perusahaan harus berunding dengan serikat pekerja yang mewakili kalangan pekerja.

Serikat pekerja biasanya mencoba memperluas pengaruhnya ke dalam wilayah lain manajemen seperti penjadwalan kerja, penyusunan standar kerja, desain ulang pekerjaan, dan pengenalan peralatan dan metode baru. Perusahaan umumnya juga menolak pelanggaran batas ke dalam wilayah pengambilan keputusan ini dengan mengklaim bahwa persoalan tersebut merupakan hak prerogatif manajemen.

D. Structure Organisasi

Struktur adalah hubungan antara macam-macam fungsi atau aktivitas di dalam organisasi. Struktur organisasi adalah hubungan antar para pegawai dan aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain serta terhadap keseluruhan, di mana bagian-bagiannya adalah tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau fungsi-fungsi dan masing-masing anggota kelompok pegawai yang melaksanakannya.

Struktur organisasi yang akan dibentuk tentunya struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik harus memenuhi syarat sehat dan efisien. Struktur organisasi sehat berarti tiap-tiap satuan organisasi yang ada dapat menjalankan peranannya dengan tertib. Struktur organisasi efisien berarti dalam menjalankan peranannya tersebut masing-masig satuan organisasi dapat mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasil kerja. Dalam sebuah perusahaan, penting kiranya untuk memiliki struktur organisasi perusahaan agar memudahkan koordinasi dalam mencapai target. Selain itu juga untuk mempermudah operasional perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan ini dibedakan menjadi tiga jenis, yakni struktur organisasi fungsional, divisional, dan matrix.

E. Physical resource

Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang memiliki wujud, dapat diketahui keberadaannya dan dapat dimiliki sehingga dapat dikelola serta dimanfaatkan secara langsung. Sumber daya fisik terdiri atas Manusia, Material, Mesin (termasuk fasilitas dan energi) dan Uang. Sumber daya fisik akan dikelola setelah diperoleh, agar saat diperlukan sumber daya tersebut siap digunakan secara maksimal, bila perlu diganti sebelum sumber daya tersebut menjadi tidak efisien atau asing. Contoh penggantian sumber daya adalah upgrade mesin, rekruitmen pegawai baru, dsb.

- Manusia

Manusia atau orang memiliki arti berbeda dilihat dari beberapa segi. Secara biologis, manusia diklasifikasikan sebagai *homosapiens*, sebuah spesies primata dari golongan mamalia yang dilengkapi otak berkemampuan tinggi. Dalam antropologi kebudayaan, manusia dijelaskan berdasarkan penggunaan bahasanya, terutama berdasarkan kemampuannya untuk membentuk kelompok dan lembaga untuk dukungan satu sama lain serta pertolongan.

- Material sumber daya fisik

Sumber daya baik berupa bahan mentah, bahan jadi dan termasuk infrastukturnya. Salah satu pendorong meningkatnya kegiatan pembangunan adalah ketersediaan infrastruktur. Bangak organisasi atau negara berkembang tidak memiliki infrastruktur yang memadai sehingga proses pertumbuhannya terhambat.

- Mesin

Mesin adalah alat mekanik atau elektrik yang mengirim atau mengubah energi untuk melakukan atau membantu pelaksanaan tugas manusia.

- Uang

Uang didefinisikan sebagai setiap alat tukar yang dapat diterima secara umum. Dalam perkembangannya, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang dan jasa serta kekayaan berharga lain serta untuk membayar hutang. Beberapa ahli juga menyebutkan fungsi uang sebagai alat penunda pembayaran.

F. Corporate culture

Budaya perusahaan memiliki peranan yang terbilang penting meskipun dinamika perusahaan di era industri semakin berkembang, arti pentingnya hal tersebut bukanlah isapan jempol belaka jika akhirnya kembali lagi kepada produktivitas dalam sebuah perusahaan. peranan penting sebuah budaya perusahaan untuk keberlangsungan sebuah perusahaan tidak lepas dari berbagai dari manfaat hal tersebut bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dengan budaya yang baik tentunya lebih mampu menciptakan kondisi yang lebih dinamis dan mendukung perusahaan itu sendiri. Sedikit bergeser ke belakang, budaya perusahaan ini memiliki lingkup di sekitaran lingkungan kerja, misi dari perusahaan, harapan, etika, nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Pengamatan sederhana bisa dilakukan untuk membuktikan hal ini, dan berikut ini adalah beberapa manfaat pentingnya mempertahankan budaya perusahaan.

- Identity adalah manfaat pertama perusahaan yang memiliki budaya kuat dan berkarakter. Budaya perusahaan yang dibentuk dan lahir pada sebuah perusahaan berkontribusi besar terhadap hal-hal seperti pengidentifikasian nilai-nilai perusahaan tempat bekerja saat ini. Sebagai contoh, di luar sana ada perusahaan dengan budaya yang mengedepankan kerja tim serta melibatkan partisipasi dari seluruh karyawan yang ada pada semua tingkatan. Tetapi juga dapat menjumpai perusahaan dengan budaya manajemen yang terkesan lebih konservatif serta tetap mempertahanan sisi formalitas dalam jalannya perusahaan. Di sisi lain, ada pula perusahaan-perusahaan yang menerapkan nuansa kasual pada tempat kerjanya dengan tanpa begitu banyak regulasi serta peraturan yang diberlakukan.
- Manfaat selanjutnya terkait pentingnya mengembangkan budaya perusahaan yang kuat adalah retention. Perusahaan dengan budaya yang berkarakter serta kuat

dipastikan akan lebih menarik berbagai kandidat dengan berbagai bakat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang tak kalah penting pula adalah bagaimana mempertahankan berbagai bakat tersebut di perusahaan tempat kamu bekerja. Dengan budaya yang kuat, seorang karyawan akan selalu merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari perusahaan dimana tempat ia berada dan ini berkorelasi pada semakin minimnya permasalahan yang akan dihadapi bila harus berulang-kali merekrut karyawan baru selain chemistry yang diharapkan hadir dan tumbuh di dalam tim mau tidak mau harus kamu rintis dari awal lagi.

- Image bagi perusahaan menjadi satu manfaat yang besar dari penciptaan budaya perusahaan yang kuat. Image sebuah perusahaan yang selalu memberikan rasa nyaman bagi setiap karyawannya pada akhirnya dapat juga dirasakan dan dilihat bagi para konsumen dari perusahaan tersebut. Sehingga dengan nilai plus ini, tentunya perusahaan yang Anda miliki akan dengan mudah untuk mencapai hasil atau target penjualan yang telah ditetapkan.

Arti pentingnya budaya perusahaan yang kuat serta berkarakter tidak hanya dikarenakan berbagai manfaat yang mungkin saat ini telah dirasakan. Lebih dari sekedar manfaat yang telah diungkapkan di atas, ada juga beberapa hal yang harus disadari mengapa porsi budaya dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan. Hal ini tidak lepas dari berbagai kepentingan pada kesemua dimensi dalam sebuah perusahaan yang meningkat pula. Apa saja dimensi yang membuat peranan penting budaya perusahaan harus terus ditingkatkan?

- Dimensi yang berkaitan dengan Tren dan Persaingan (Competition) menjadi sebuah aspek yang harus Anda sadari benar untuk lebih mempertimbangkan dan mengembangkan budaya perusahaan yang kuat serta berkarakter. Berbagai CEO dengan perusahaan level dunia telah menyadari hal tersebut dan mulai menitikberatkan berbagai kebijakannya (yang tentunya berpedoman pada persaingan) untuk lebih menciptakan budaya yang bersifat lebih menyeluruh serta terus mengembangkannya secara berkesinambungan. Berbagai studi telah dilakukan dan membuktikan bahwa berbagai peningkatan pencapaian sebuah perusahaan modern di saat ini dipengaruhi secara signifikan oleh hal ini. Barangkali ada kesan latah bila melihat penjelasan mengenai hal ini, akan tetapi

yang harus diingat bahwasanya perusahaan-perusahaan tersebut adalah perusahaan dengan level dunia dan pastinya ada kemungkinan perusahaan competitor yang memiliki telah lebih dahulu menerapkannya. Yang harus menjadi perhatian utama bila perusahaan tidak mampu mengimbanginya, maka (walau) secara perlahan perusahaan tersebut dipastikan akan tertinggal.

- Dimensi lainnya yang membuat budaya perusahaan harus lahir secara kuat dan berkarakter adalah apa yang disebut dengan Millennial Expectations (Ekspektasi Millennial). Walau menanggapi dimensi ini ada perasaan suka atau tidak suka, akan tetapi hal yang jelas adalah milenium telah melahirkan sebuah generasi yang mempengaruhi berbagai perubahan dalam lingkungan kerja. Bila perusahaan Anda tidak menyadari hal ini, maka ke depannya akan sulit untuk menarik bakat dari talenta milenial sehingga perusahaan tersebut akan mengalami kekurangan talenta dan imbasnya adalah pertumbuhan perusahaan yang akan ikut terhambat pula. Jelasnya, akan kalah dan selalu tertinggal bila memang tidak memiliki kemampuan untuk mengembangkan budaya yang kuat dalam perusahaan terkait dengan ekspektasi millennial tersebut.
- Dimensi digital. Berbagai aspek kehidupan yang mulai serba digital pun berbanding lurus dengan hadirnya ekspektasi millennial ini. Adalah hal yang tak mengherankan bila pengusaha kian berlomba untuk memiliki sumber daya yang tak terbatas dalam sisi digital ini. Digital yang berbasis pada teknologi pun mulai menjadi semacam pendorong untuk menumbuhkan budaya perusahaan yang kuat dan berkarakter.

G. Value System

Value system adalah proses di mana sebuah perusahaan mengidentifikasi kegiatan utama dan bantuan yang menambah nilai produk, kemudian menganalisisnya untuk mengurangi biaya atau meningkatkan diferensiasi.

Value Chain Analysis merupakan strategi yang digunakan untuk mengalisis kegiatan internal perusahaan. Dengan kata lain, dengan melihat ke dalam kegiatan internal, analisis itu mengungkap di mana keunggulan kompetitif suatu perusahaan atau kekurangannya. Perusahaan yang bersaing melalui keunggulan diferensiasi akan mencoba untuk melakukan kegiatan yang lebih baik dari yang akan dilakukan pesaing. Jika bersaing melalui keunggulan biaya, ia akan mencoba untuk melakukan kegiatan

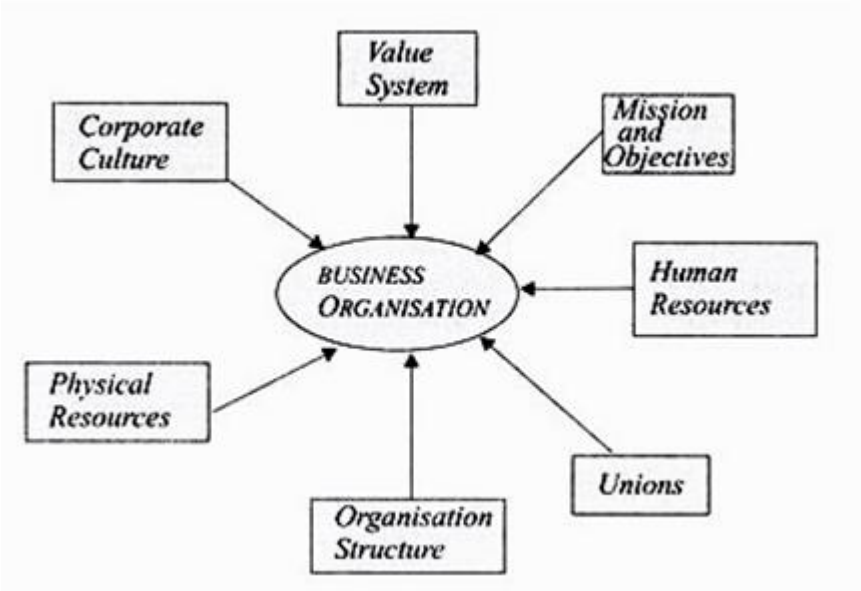
internal dengan biaya lebih rendah dari pesaing. Ketika sebuah perusahaan mampu memproduksi barang dengan biaya yang lebih rendah dari harga pasar atau untuk memberikan produk-produk unggulan, ia memperoleh keuntungan.

Nama : Eftarina

Magister Manjemen

Nim : 182510096

Deskripsikan bagaimana komponen-komponen lingkungan bisnis internal pada gambar diatas dapat mempengaruhi proses bisnis suatu usaha ?



Jawab :

Organisasi Bisnis

Organisasi bisnis yaitu suatu organisasi yang melakukan aktivitas ekonomi dan bertujuan untuk menghasilkan keuntungan (profit). Agar bisnis dapat berjalan dengan sukses maka perlu diorganisasikan. Dalam mengorganisasi suatu bisnis tentunya harus memperhatikan unsur-unsur bisnis yang ada. Unsur bisnis yang perlu mendapat perhatian pengusaha yaitu lingkungan bisnis. Lingkungan sangat besar pengaruhnya kepada efisiensi dari operasional perusahaan dan kemampuannya untuk memperoleh

keuntungan, Untuk itu setiap pemilik dan pemimpin usaha harus dapat memahami keadaan lingkungannya dan dampak lingkungan tersebut terhadap usahanya.

Secara garis besar lingkungan bisnis dapat dibedakan menjadi lingkungan pasar (market environment), dan lingkungan bukan pasar (nonmarket environment). Yang termasuk dalam lingkungan pasar adalah unsur-unsur dalam sistem pasar yang berpengaruh terhadap kegiatan suatu perusahaan, yang meliputi;

- Langganan
- Perusahaan yang menyediakan bahan mentah
- Para pekerja dalam perusahaan
- Perusahaan lain pesaing maupun bukan pesaing

Sedangkan lingkungan bukan pasar meliputi beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam perekonomian. Unsur-unsurnya antara lain;

- Kegiatan ekonomi pada keseluruhannya
- Peraturan dan Undang-undang negara dan pelaksanaannya
- Kestabilan pemerintah/politik dan kebijakan pemerintah
- faktor sosial dan budaya dalam masyarakat
- Organisasi perburuhan dan masyarakat lain
- Situasi dan perkembangan ekonomi global

Unsur lain yang mempengaruhi lingkungan bisnis berasal dari luar negara antara lain perkembangan persaingan dan kemampuan untuk bersaing, pertumbuhan di negara lain dan investasi modal asing. Untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi saat ini, organisasi bisnis perlu meningkatkan teknologi dan produktivitas, melakukan penetrasi ke pasar baru, dan menekan biaya produksi.

Untuk mengelola organisasi bisnis diperlukan pengelolaan atau manajemen serta orang yang bertanggung jawab yang disebut manajer. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan antara lain meliputi kegiatan pemasaran, produksi, personalia, keuangan dan administrasi keuangan. Orang yang bertanggung jawab dalam kegiatan tersebut disebut manajer. Jadi manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarannya. Semua manajer memiliki tanggung jawab yang sama baik organisasi formal maupun informal. Proses manajemen dilakukan secara bersama-sama oleh manajemen bawah (supervisor) manajemen menengah (middle management) dan manajemen puncak (top management).

Manajemen bawah bertanggung jawab untuk operasi unit tertentu, tugas pokok mereka berada pada proses pengawasan, perencanaan dan pengorganisasian. Manajemen menengah berkaitan dengan tugas-tugas integrasi serta melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Manajemen puncak memiliki lebih banyak tanggungjawab pada proses perencanaan dan pengorganisasian serta melakukan sedikit pengawasan. Contoh dari proses manajemen ini misalnya para manajer dapat menentukan gaya kepemimpinan atau mempengaruhi sikap karyawan tentang pekerjaan mereka.

A. Mission and objectives

Perencanaan dan sasaran merupakan kegiatan manajemen organisasi yang digunakan untuk menetapkan prioritas, memfokuskan energi dan sumber daya, memperkuat kinerja operasional. Perencanaan dan kebijakan juga memastikan bahwa karyawan dan pemangku kepentingan lainnya bekerja menuju tujuan bersama dan menetapkan kesepakatan tentang hasil yang diinginkan, serta menyesuaikan arah organisasi saat terjadi perubahan. Ini adalah suatu upaya kedisiplinan yang menghasilkan keputusan dan tindakan mendasar untuk membentuk organisasi tersebut mengetahui tentang siapa yang dilayani organisasi tersebut, apa yang dilakukan organisasi tersebut, dan mengapa harus melakukan hal tersebut. Perencanaan dan

kebijakan yang efektif tidak hanya mengartikulasikan ke mana suatu organisasi berjalan dan tindakan yang diperlukan untuk membuat kemajuan, tetapi juga bagaimana ia akan tahu jika ini akan terus menerus berhasil.

Perencanaan dan kebijakan terkait dengan masa depan. Suatu proses perencanaan pasti akan melibatkan berbagai tingkat kegagalan. Beberapa bagian dari organisasi memerlukan perencanaan selama bertahun-tahun ke depan, namun untuk divisi lain membutuhkan perencanaan hanya untuk waktu yang singkat. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai proses penentuan tujuan organisasi dan sumber daya yang akan digunakan untuk menangani tujuan organisasi, mengatur akuisisi, pemanfaatan, dan disposisi sumber daya .

Contoh perencanaan dan kebijakan dalam organisasi adalah seperti diversifikasi bisnis menjadi lini baru. Tingkat pertumbuhan perlu direncanakan dalam penjualan, jenis produk baru yang akan ditawarkan, dan sebagainya. Perencanaan dan kebijakan mencakup semua bidang fungsional bisnis dan dipengaruhi dalam kerangka kerja jangka panjang yang mungkin berhubungan dengan faktor ekonomi, teknologi, sosial dan politik.

Ini juga merupakan analisis berbagai faktor lingkungan – khususnya yang berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi berhubungan dengan lingkungannya. Umumnya, untuk sebagian besar organisasi, periode perencanaan strategis berkisar antara tiga hingga lima tahun.

Proses perencanaan dan kebijakan ini mirip dengan mencari analisa SWOT untuk bisnis atau organisai yaitu :

1. Penentuan Misi dan Tujuan

Perencanaan dimulai dengan penentuan misi untuk organisasi. Tujuan utama organisasi yang telah ditetapkan harus didefinisikan dengan jelas. Perencanaan dan kebijakan berkaitan dengan hubungan jangka panjang organisasi dengan lingkungan eksternalnya. Jadi, misi bisnis harus cermat dalam memperkirakan dampak sosial organisasi dan eksternal

2. Analisis Lingkungan

Untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman, analisa lingkungan eksternal organisasi perlu dilakukan. Catat faktor penting yang mungkin memengaruhi kegiatan organisasi kedepannya.

3. Penilaian Diri Sendiri

Pada langkah berikutnya, kekuatan dan kelemahan organisasi perlu dianalisa. Analisis semacam ini akan memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kekuatannya dan untuk meminimalkan kelemahannya. Perusahaan dapat memanfaatkan peluang eksternal dengan berkonsentrasi pada kapasitas internalnya. Dengan menyesuaikan kekuatannya dengan peluang yang, perusahaan dapat menghadapi persaingan dan mencapai pertumbuhan.

4. Pengambilan Keputusan Strategis

Keputusan strategis kemudian dibuat dan dievaluasi. Setelah itu, keputusan strategis dibuat untuk mengimprovisasi kinerja operasional. Organisasi harus memilih pilihan yang paling sesuai dengan kemampuannya. Misalnya, untuk berkembang, suatu perusahaan harus masuk ke segmen pasar baru atau menjual produk baru namun tetap di pasar yang sudah ada. Pilihan strategi tergantung pada lingkungan eksternal, persepsi manajerial, sikap manajer terhadap risiko, strategi masa lalu dan kekuatan manajerial juga efisiensi.

5. Implementasi dan Pengendalian Strategi

Setelah strategi ditentukan, strategi itu harus diterjemahkan ke dalam rencana operasional. Program dan anggaran dikembangkan untuk setiap fungsi. Rencana operasional jangka pendek disiapkan untuk menggunakan sumber daya secara efisien. Kontrol harus dikembangkan untuk mengevaluasi kinerja sebagai strategi yang mulai digunakan

B. Human Resource

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk

sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Peran fungsi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktifitas bisnis organisasi. Pada masa lalu peran sumber daya manusia (SDM) bersifat administratif, operasional dan transaksional. Peran sumber daya manusia kurang mendapat perhatian, sebab jika SDM dianggap sebagai investasi, hasilnya sulit dikuantifikasi, sulit dilihat dan bersifat jangka panjang. Namun perkembangan sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam akitifitas bisnis. Perspektif *resource-based view* berpandangan bahwa kapabilitas sumber daya manusia adalah sumber daya potensial untuk sustainable competitive advantage bagi organisasi. Hal tersebut digambarkan sebagai kapabilitas SDM yang dapat membantu perusahaan.

Pesatnya perkembangan teknologi, pergeseran demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif melalui transformasi organisasi. Pelaksanaan proses transformasi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber – sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses organisasi, dan sumber daya manusia (SDM).

Selain itu perubahan – perubahan fundamental dalam lingkungan bisnis telah mengakibatkan perubahan dramatis yang menunjukkan pentingnya SDM bagi bisnis. Karena kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan didalam bisnis berada pada Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku bisnis. Untuk itu setiap perusahaan harus memiliki SDM yang mampu mewujudkan manajemen yang kompetitif dan berkualitas. SDM yang dimasud adalah SDM yang dalam proses memproduksi (barang atau jasa) sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga selalu mampu memperluas pemasaran produknya. Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang SDM sebagai pelaksana produksi, diperlukan manajemen yang dapat memberikan jaminan ketenangan, keamanan kepuasan kerja, agar kontribusinya dalam proses produksi dan mencapai keuntungan yang kompetitif secara terus menerus dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Untuk menunjang kesuksesan perusahaan diperlukan pengintegrasian fungsi SDM

melalui praktek – praktek SDM dalam strategi bisnis perusahaan. Pemilihan dan penerapan strategi bisnis yang tepat sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan dan melaksanakan strategi bisnis yang ditetapkan. Pengintegrasian fungsi SDM dalam perencanaan strategi bisnis ini dimaksudkan untuk memberdayakan SDM yang dimiliki dalam pengelolaan berbagai unit kerja dalam organisasi agar proses pengelolaan sumber-sumber daya tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Fungsi sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan produktivitas (achievement performance) dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Dalam hubungan ini, pengukuran produktivitas hanya dibatasi secara sempit pada peran sumber daya manusia, yang secara bisnis disebut sebagai pekerja (work force). Dengan kata lain produktivitas pada fungsi SDM tidak memperhitungkan faktor lainnya, seperti cost, quality, flexibility dan delivery.

C. Unions

Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri,demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan, pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah. Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan. Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kehadiran serikat kerja mengubah secara signifikan beberapa aktivitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, system keluhan, dan prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh ketentuan perjanjian perundingan kerja bersama (collective bargaining agreement). Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan leluasa mengambil keputusan unilateral menyangkut gaji, jam kerja, dan kondisi kerja. Keputusan ini dilakukan oleh perusahaan tanpa masukan atau persetujuan dari kalangan pekerja. Pekerja-pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja harus menerima persyaratan manajemen, menegosiasikannya dengan serikat pekerja dalam hal pengambilan keputusan bilateral (bilateral decision making) mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah keamanan kerja lainnya. Alih-alih menghadapi setiap pekerja secara satu per satu, perusahaan harus berunding dengan serikat pekerja yang mewakili kalangan pekerja.

Serikat pekerja biasanya mencoba memperluas pengaruhnya ke dalam wilayah lain manajemen seperti penjadwalan kerja, penyusunan standar kerja, desain ulang pekerjaan, dan pengenalan peralatan dan metode baru. Perusahaan umumnya juga menolak pelanggaran batas ke dalam wilayah pengambilan keputusan ini dengan mengklaim bahwa persoalan tersebut merupakan hak prerogatif manajemen.

D. Structure Organisasi

Struktur adalah hubungan antara macam-macam fungsi atau aktivitas di dalam organisasi. Struktur organisasi adalah hubungan antar para pegawai dan aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain serta terhadap keseluruhan, di mana bagian-bagiannya adalah tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau fungsi-fungsi dan masing-masing anggota kelompok pegawai yang melaksanakannya.

Struktur organisasi yang akan dibentuk tentunya struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik harus memenuhi syarat sehat dan efisien. Struktur organisasi sehat berarti tiap-tiap satuan organisasi yang ada dapat menjalankan peranannya dengan tertib. Struktur organisasi efisien berarti dalam menjalankan peranannya tersebut masing-masig satuan organisasi dapat mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasil kerja. Dalam sebuah perusahaan, penting kiranya untuk memiliki struktur organisasi perusahaan agar memudahkan koordinasi dalam mencapai target. Selain itu juga untuk mempermudah operasional perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan ini dibedakan menjadi tiga jenis, yakni struktur organisasi fungsional, divisional, dan matrix.

E. Physical resource

Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang memiliki wujud, dapat diketahui keberadaannya dan dapat dimiliki sehingga dapat dikelola serta dimanfaatkan secara langsung. Sumber daya fisik terdiri atas Manusia, Material, Mesin (termasuk fasilitas dan energi) dan Uang. Sumber daya fisik akan dikelola setelah diperoleh, agar saat diperlukan sumber daya tersebut siap digunakan secara maksimal, bila perlu diganti sebelum sumber daya tersebut menjadi tidak efisien atau asing. Contoh penggantian sumber daya adalah upgrade mesin, rekruitmen pegawai baru, dsb.

- Manusia

Manusia atau orang memiliki arti berbeda dilihat dari beberapa segi. Secara biologis, manusia diklasifikasikan sebagai *homosapiens*, sebuah spesies primata dari golongan mamalia yang dilengkapi otak berkemampuan tinggi. Dalam antropologi kebudayaan, manusia dijelaskan berdasarkan penggunaan bahasanya, terutama berdasarkan kemampuannya untuk membentuk kelompok dan lembaga untuk dukungan satu sama lain serta pertolongan.

- Material sumber daya fisik

Sumber daya baik berupa bahan mentah, bahan jadi dan termasuk infrastukturnya. Salah satu pendorong meningkatnya kegiatan pembangunan adalah ketersediaan infrastruktur. Bangak organisasi atau negara berkembang tidak memiliki infrastruktur yang memadai sehingga proses pertumbuhannya terhambat.

- Mesin

Mesin adalah alat mekanik atau elektrik yang mengirim atau mengubah energi untuk melakukan atau membantu pelaksanaan tugas manusia.

- Uang

Uang didefinisikan sebagai setiap alat tukar yang dapat diterima secara umum. Dalam perkembangannya, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang dan jasa serta kekayaan berharga lain serta untuk membayar hutang. Beberapa ahli juga menyebutkan fungsi uang sebagai alat penunda pembayaran.

F. Corporate culture

Budaya perusahaan memiliki peranan yang terbilang penting meskipun dinamika perusahaan di era industri semakin berkembang, arti pentingnya hal tersebut bukanlah isapan jempol belaka jika akhirnya kembali lagi kepada produktivitas dalam sebuah perusahaan. peranan penting sebuah budaya perusahaan untuk keberlangsungan sebuah perusahaan tidak lepas dari berbagai dari manfaat hal tersebut bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dengan budaya yang baik tentunya lebih mampu menciptakan kondisi yang lebih dinamis dan mendukung perusahaan itu sendiri. Sedikit bergeser ke belakang, budaya perusahaan ini memiliki lingkup di sekitaran lingkungan kerja, misi dari perusahaan, harapan, etika, nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Pengamatan sederhana bisa dilakukan untuk membuktikan hal ini, dan berikut ini adalah beberapa manfaat pentingnya mempertahankan budaya perusahaan.

- Identity adalah manfaat pertama perusahaan yang memiliki budaya kuat dan berkarakter. Budaya perusahaan yang dibentuk dan lahir pada sebuah perusahaan berkontribusi besar terhadap hal-hal seperti pengidentifikasian nilai-nilai perusahaan tempat bekerja saat ini. Sebagai contoh, di luar sana ada perusahaan dengan budaya yang mengedepankan kerja tim serta melibatkan partisipasi dari seluruh karyawan yang ada pada semua tingkatan. Tetapi juga dapat menjumpai perusahaan dengan budaya manajemen yang terkesan lebih konservatif serta tetap mempertahanan sisi formalitas dalam jalannya perusahaan. Di sisi lain, ada pula perusahaan-perusahaan yang menerapkan nuansa kasual pada tempat kerjanya dengan tanpa begitu banyak regulasi serta peraturan yang diberlakukan.
- Manfaat selanjutnya terkait pentingnya mengembangkan budaya perusahaan yang kuat adalah retention. Perusahaan dengan budaya yang berkarakter serta kuat

dipastikan akan lebih menarik berbagai kandidat dengan berbagai bakat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang tak kalah penting pula adalah bagaimana mempertahankan berbagai bakat tersebut di perusahaan tempat kamu bekerja. Dengan budaya yang kuat, seorang karyawan akan selalu merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari perusahaan dimana tempat ia berada dan ini berkorelasi pada semakin minimnya permasalahan yang akan dihadapi bila harus berulang-kali merekrut karyawan baru selain chemistry yang diharapkan hadir dan tumbuh di dalam tim mau tidak mau harus kamu rintis dari awal lagi.

- Image bagi perusahaan menjadi satu manfaat yang besar dari penciptaan budaya perusahaan yang kuat. Image sebuah perusahaan yang selalu memberikan rasa nyaman bagi setiap karyawannya pada akhirnya dapat juga dirasakan dan dilihat bagi para konsumen dari perusahaan tersebut. Sehingga dengan nilai plus ini, tentunya perusahaan yang Anda miliki akan dengan mudah untuk mencapai hasil atau target penjualan yang telah ditetapkan.

Arti pentingnya budaya perusahaan yang kuat serta berkarakter tidak hanya dikarenakan berbagai manfaat yang mungkin saat ini telah dirasakan. Lebih dari sekedar manfaat yang telah diungkapkan di atas, ada juga beberapa hal yang harus disadari mengapa porsi budaya dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan. Hal ini tidak lepas dari berbagai kepentingan pada kesemua dimensi dalam sebuah perusahaan yang meningkat pula. Apa saja dimensi yang membuat peranan penting budaya perusahaan harus terus ditingkatkan?

- Dimensi yang berkaitan dengan Tren dan Persaingan (Competition) menjadi sebuah aspek yang harus Anda sadari benar untuk lebih mempertimbangkan dan mengembangkan budaya perusahaan yang kuat serta berkarakter. Berbagai CEO dengan perusahaan level dunia telah menyadari hal tersebut dan mulai menitikberatkan berbagai kebijakannya (yang tentunya berpedoman pada persaingan) untuk lebih menciptakan budaya yang bersifat lebih menyeluruh serta terus mengembangkannya secara berkesinambungan. Berbagai studi telah dilakukan dan membuktikan bahwa berbagai peningkatan pencapaian sebuah perusahaan modern di saat ini dipengaruhi secara signifikan oleh hal ini. Barangkali ada kesan latah bila melihat penjelasan mengenai hal ini, akan tetapi

yang harus diingat bahwasanya perusahaan-perusahaan tersebut adalah perusahaan dengan level dunia dan pastinya ada kemungkinan perusahaan competitor yang memiliki telah lebih dahulu menerapkannya. Yang harus menjadi perhatian utama bila perusahaan tidak mampu mengimbanginya, maka (walau) secara perlahan perusahaan tersebut dipastikan akan tertinggal.

- Dimensi lainnya yang membuat budaya perusahaan harus lahir secara kuat dan berkarakter adalah apa yang disebut dengan Millennial Expectations (Ekspektasi Millennial). Walau menanggapi dimensi ini ada perasaan suka atau tidak suka, akan tetapi hal yang jelas adalah milenium telah melahirkan sebuah generasi yang mempengaruhi berbagai perubahan dalam lingkungan kerja. Bila perusahaan Anda tidak menyadari hal ini, maka ke depannya akan sulit untuk menarik bakat dari talenta milenial sehingga perusahaan tersebut akan mengalami kekurangan talenta dan imbasnya adalah pertumbuhan perusahaan yang akan ikut terhambat pula. Jelasnya, akan kalah dan selalu tertinggal bila memang tidak memiliki kemampuan untuk mengembangkan budaya yang kuat dalam perusahaan terkait dengan ekspektasi millennial tersebut.
- Dimensi digital. Berbagai aspek kehidupan yang mulai serba digital pun berbanding lurus dengan hadirnya ekspektasi millennial ini. Adalah hal yang tak mengherankan bila pengusaha kian berlomba untuk memiliki sumber daya yang tak terbatas dalam sisi digital ini. Digital yang berbasis pada teknologi pun mulai menjadi semacam pendorong untuk menumbuhkan budaya perusahaan yang kuat dan berkarakter.

G. Value System

Value system adalah proses di mana sebuah perusahaan mengidentifikasi kegiatan utama dan bantuan yang menambah nilai produk, kemudian menganalisisnya untuk mengurangi biaya atau meningkatkan diferensiasi.

Value Chain Analysis merupakan strategi yang digunakan untuk mengalisis kegiatan internal perusahaan. Dengan kata lain, dengan melihat ke dalam kegiatan internal, analisis itu mengungkap di mana keunggulan kompetitif suatu perusahaan atau kekurangannya. Perusahaan yang bersaing melalui keunggulan diferensiasi akan mencoba untuk melakukan kegiatan yang lebih baik dari yang akan dilakukan pesaing. Jika bersaing melalui keunggulan biaya, ia akan mencoba untuk melakukan kegiatan

internal dengan biaya lebih rendah dari pesaing. Ketika sebuah perusahaan mampu memproduksi barang dengan biaya yang lebih rendah dari harga pasar atau untuk memberikan produk-produk unggulan, ia memperoleh keuntungan.

Nama : Erwin

NIM : 182510088

Prodi : Magister Manajemen

Tugas Internal Business Environment

1. Corporate Culture : Budaya kerja yang baik, nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga membuat organisasi bisnis berjalan dengan baik.
2. Value System : Sistem nilai yang dibentuk oleh pemilik perusahaan, sistem nilai yang baik akan berdampak pada jalannya organisasi bisnis yang baik.
3. Mission and Objectives : Misi dan tujuan perusahaan yang jelas akan membuat jalannya organisasi bisnis menjadi lebih baik. Hal ini juga membantu organisasi bisnis dalam menentukan arah dalam bisnisnya.
4. Human Resources : Sumber daya manusia atau para pekerja pada perusahaan harus memiliki keahlian/skill yang memadai hingga dapat menjamin jalannya organisasi bisnis dengan baik. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi, karena SDM lah yang menjalankan kegiatan yang ada di dalam organisasi.
5. Unions : Serikat pekerja perusahaan akan membantu memberikan pendapat/saran/solusi agar organisasi bisnis berjalan dengan baik
6. Organisation Structure : Struktur organisasi yang jelas akan membuat jalannya organisasi bisnis menjadi lebih baik.
7. Physical Resources : Sumber daya fisik yang terdiri dari perlengkapan, alat kantor, dll akan membantu para karyawan bekerja dengan efisien dan efektif sehingga organisasi bisnis berjalan dengan baik.

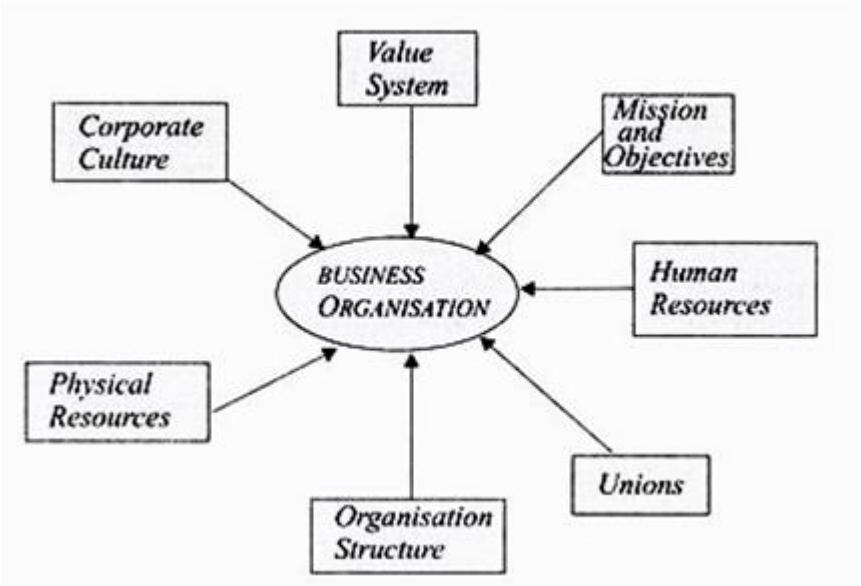
Nama : Hasnul Amri

Magister Manjemen

Universitas Binadarma Palembang

Nim : 182510098

Deskripsikan bagaimana komponen-komponen lingkungan bisnis internal pada gambar diatas dapat mempengaruhi proses bisnis suatu usaha ?



Jawab :

Organisasi Bisnis

Organisasi bisnis yaitu suatu organisasi yang melakukan aktivitas ekonomi dan bertujuan untuk menghasilkan keuntungan (profit). Agar bisnis dapat berjalan dengan

sukses maka perlu diorganisasikan. Dalam mengorganisasi suatu bisnis tentunya harus memperhatikan unsur-unsur bisnis yang ada. Unsur bisnis yang perlu mendapat perhatian pengusaha yaitu lingkungan bisnis. Lingkungan sangat besar pengaruhnya kepada efisiensi dari operasional perusahaan dan kemampuannya untuk memperoleh keuntungan, Untuk itu setiap pemilik dan pemimpin usaha harus dapat memahami keadaan lingkungannya dan dampak lingkungan tersebut terhadap usahanya.

Secara garis besar lingkungan bisnis dapat dibedakan menjadi lingkungan pasar (market environment), dan lingkungan bukan pasar (nonmarket environment). Yang termasuk dalam lingkungan pasar adalah unsur-unsur dalam sistem pasar yang berpengaruh terhadap kegiatan suatu perusahaan, yang meliputi;

- Langganan
- Perusahaan yang menyediakan bahan mentah
- Para pekerja dalam perusahaan
- Perusahaan lain pesaing maupun bukan pesaing

Sedangkan lingkungan bukan pasar meliputi beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam perekonomian. Unsur-unsurnya antara lain;

- Kegiatan ekonomi pada keseluruhannya
- Peraturan dan Undang-undang negara dan pelaksanaannya
- Kestabilan pemerintah/politik dan kebijakan pemerintah
- faktor sosial dan budaya dalam masyarakat
- Organisasi perburuhan dan masyarakat lain
- Situasi dan perkembangan ekonomi global

Unsur lain yang mempengaruhi lingkungan bisnis berasal dari luar negara antara lain perkembangan persaingan dan kemampuan untuk bersaing, pertumbuhan di negara lain dan investasi modal asing. Untuk menghadapi persaingan dalam era

globalisasi saat ini, organisasi bisnis perlu meningkatkan teknologi dan produktivitas, melakukan penetrasi ke pasar baru, dan menekan biaya produksi.

Untuk mengelola organisasi bisnis diperlukan pengelolaan atau manajemen serta orang yang bertanggung jawab yang disebut manajer. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan antara lain meliputi kegiatan pemasaran, produksi, personalia, keuangan dan administrasi keuangan. Orang yang bertanggung jawab dalam kegiatan tersebut disebut manajer. Jadi manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan usaha yang bertujuan membantu organisasi dalam mencapai sasarannya.

Semua manajer memiliki tanggung jawab yang sama baik organisasi formal maupun informal. Proses manajemen dilakukan secara bersama-sama oleh manajemen bawah (supervisor) manajemen menengah (middle management) dan manajemen puncak (top management).

Manajemen bawah bertanggung jawab untuk operasi unit tertentu, tugas pokok mereka berada pada proses pengawasan, perencanaan dan pengorganisasian. Manajemen menengah berkaitan dengan tugas-tugas integrasi serta melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Manajemen puncak memiliki lebih banyak tanggungjawab pada proses perencanaan dan pengorganisasian serta melakukan sedikit pengawasan. Contoh dari proses manajemen ini misalnya para manajer dapat menentukan gaya kepemimpinan atau mempengaruhi sikap karyawan tentang pekerjaan mereka.

A. Mission and objectives

Perencanaan dan sasaran merupakan kegiatan manajemen organisasi yang digunakan untuk menetapkan prioritas, memfokuskan energi dan sumber daya, memperkuat kinerja operasional. Perencanaan dan kebijakan juga memastikan bahwa karyawan dan pemangku kepentingan lainnya bekerja menuju tujuan bersama dan menetapkan kesepakatan tentang hasil yang diinginkan, serta menyesuaikan arah

organisasi saat terjadi perubahan. Ini adalah suatu upaya kedisiplinan yang menghasilkan keputusan dan tindakan mendasar untuk membentuk organisasi tersebut mengetahui tentang siapa yang dilayani organisasi tersebut, apa yang dilakukan organisasi tersebut, dan mengapa harus melakukan hal tersebut. Perencanaan dan kebijakan yang efektif tidak hanya mengartikulasikan ke mana suatu organisasi berjalan dan tindakan yang diperlukan untuk membuat kemajuan, tetapi juga bagaimana ia akan tahu jika ini akan terus menerus berhasil.

Perencanaan dan kebijakan terkait dengan masa depan. Suatu proses perencanaan pasti akan melibatkan berbagai tingkat kegagalan. Beberapa bagian dari organisasi memerlukan perencanaan selama bertahun-tahun ke depan, namun untuk divisi lain membutuhkan perencanaan hanya untuk waktu yang singkat. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai proses penentuan tujuan organisasi dan sumber daya yang akan digunakan untuk menangani tujuan organisasi, mengatur akuisisi, pemanfaatan, dan disposisi sumber daya .

Contoh perencanaan dan kebijakan dalam organisasi adalah seperti diversifikasi bisnis menjadi lini baru. Tingkat pertumbuhan perlu direncanakan dalam penjualan, jenis produk baru yang akan ditawarkan, dan sebagainya. Perencanaan dan kebijakan mencakup semua bidang fungsional bisnis dan dipengaruhi dalam kerangka kerja jangka panjang yang mungkin berhubungan dengan faktor ekonomi, teknologi, sosial dan politik.

Ini juga merupakan analisis berbagai faktor lingkungan – khususnya yang berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi berhubungan dengan lingkungannya. Umumnya, untuk sebagian besar organisasi, periode perencanaan strategis berkisar antara tiga hingga lima tahun.

Proses perencanaan dan kebijakan ini mirip dengan mencari analisa SWOT untuk bisnis atau organisai yaitu :

1. Penentuan Misi dan Tujuan

Perencanaan dimulai dengan penentuan misi untuk organisasi. Tujuan utama organisasi yang telah ditetapkan harus didefinisikan dengan jelas. Perencanaan dan kebijakan berkaitan dengan hubungan jangka panjang organisasi dengan lingkungan

eksternalnya. Jadi, misi bisnis harus cermat dalam memperkirakan dampak sosial organisasi dan eksternal

2. Analisis Lingkungan

Untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman, analisa lingkungan eksternal organisasi perlu dilakukan. Catat faktor penting yang mungkin memengaruhi kegiatan organisasi kedepannya.

3. Penilaian Diri Sendiri

Pada langkah berikutnya, kekuatan dan kelemahan organisasi perlu dianalisa. Analisis semacam ini akan memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan kekuatannya dan untuk meminimalkan kelemahannya. Perusahaan dapat memanfaatkan peluang eksternal dengan berkonsentrasi pada kapasitas internalnya. Dengan menyesuaikan kekuatannya dengan peluang yang, perusahaan dapat menghadapi persaingan dan mencapai pertumbuhan.

4. Pengambilan Keputusan Strategis

Keputusan strategis kemudian dibuat dan dievaluasi. Setelah itu, keputusan strategis dibuat untuk mengimprovisasi kinerja operasional. Organisasi harus memilih pilihan yang paling sesuai dengan kemampuannya. Misalnya, untuk berkembang, suatu perusahaan harus masuk ke segmen pasar baru atau menjual produk baru namun tetap di pasar yang sudah ada. Pilihan strategi tergantung pada lingkungan eksternal, persepsi manajerial, sikap manajer terhadap risiko, strategi masa lalu dan kekuatan manajerial juga efisiensi.

5. Implementasi dan Pengendalian Strategi

Setelah strategi ditentukan, strategi itu harus diterjemahkan ke dalam rencana operasional. Program dan anggaran dikembangkan untuk setiap fungsi. Rencana operasional jangka pendek disiapkan untuk menggunakan sumber daya secara efisien. Kontrol harus dikembangkan untuk mengevaluasi kinerja sebagai strategi yang mulai digunakan

B. Human Resource

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Peran fungsi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktifitas bisnis organisasi. Pada masa lalu peran sumber daya manusia (SDM) bersifat administratif, operasional dan transaksional. Peran sumber daya manusia kurang mendapat perhatian, sebab jika SDM dianggap sebagai investasi, hasilnya sulit dikuantifikasi, sulit dilihat dan bersifat jangka panjang. Namun perkembangan sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam akitifitas bisnis. Perspektif *resource-based view* berpandangan bahwa kapabilitas sumber daya manusia adalah sumber daya potensial untuk sustainable competitive advantage bagi organisasi. Hal tersebut digambarkan sebagai kapabilitas SDM yang dapat membantu perusahaan.

Pesatnya perkembangan teknologi, pergeseran demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif melalui transformasi organisasi. Pelaksanaan proses transformasi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif didukung oleh sumber – sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses organisasi, dan sumber daya manusia (SDM).

Selain itu perubahan – perubahan fundamental dalam lingkungan bisnis telah mengakibatkan perubahan dramatis yang menunjukkan pentingnya SDM bagi bisnis. Karena kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan didalam bisnis berada pada Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku bisnis. Untuk itu setiap perusahaan harus memiliki SDM yang mampu mewujudkan manajemen yang kompetitif dan berkualitas. SDM yang dimasud adalah SDM yang dalam proses memproduksi (barang atau jasa) sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga selalu mampu memperluas pemasaran produknya. Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang SDM sebagai pelaksana produksi, diperlukan manajemen yang

dapat memberikan jaminan ketenangan, keamanan kepuasan kerja, agar kontribusinya dalam proses produksi dan mencapai keuntungan yang kompetitif secara terus menerus dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Untuk menunjang kesuksesan perusahaan diperlukan pengintegrasian fungsi SDM melalui praktek – praktek SDM dalam strategi bisnis perusahaan. Pemilihan dan penerapan strategi bisnis yang tepat sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan dan melaksanakan strategi bisnis yang ditetapkan. Pengintegrasian fungsi SDM dalam perencanaan strategi bisnis ini dimaksudkan untuk memberdayakan SDM yang dimiliki dalam pengelolaan berbagai unit kerja dalam organisasi agar proses pengelolaan sumber-sumber daya tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Fungsi sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan produktivitas (achievement performance) dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif. Dalam hubungan ini, pengukuran produktivitas hanya dibatasi secara sempit pada peran sumber daya manusia, yang secara bisnis disebut sebagai pekerja (work force). Dengan kata lain produktivitas pada fungsi SDM tidak memperhitungkan faktor lainnya, seperti cost, quality, flexibility dan delivery.

C. Unions

Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri,demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan, pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan sebuah keniscayaan yang tidak mungkin dihindari oleh perusahaan. Serikat pekerja dapat digunakan oleh pekerja sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Suatu kenyataan penetapan besarnya upah dan syarat-syarat kerja yang lain diserahkan kepada perusahaan dan pekerja sebagai pribadi. Kedudukan pekerja adalah sangat lemah. Menyadari akan kelemahannya dalam menghadapi perusahaan itu, mereka merasa perlu adanya persatuan. Dengan adanya persatuan mereka akan mempunyai kekuatan dalam menghadapi perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu Serikat Pekerja harus menjalankan perannya dengan baik agar tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kehadiran serikat kerja mengubah secara signifikan beberapa aktivitas sumber daya manusia. Proses perekrutan, prosedur seleksi, tingkat upah, kenaikan gaji, paket tunjangan, system keluhan, dan prosedur disiplin dapat berubah secara drastis disebabkan oleh ketentuan perjanjian perundingan kerja bersama (collective bargaining agreement). Tanpa kehadiran serikat pekerja, perusahaan leluasa mengambil keputusan unilateral menyangkut gaji, jam kerja, dan kondisi kerja. Keputusan ini dilakukan oleh perusahaan tanpa masukan atau persetujuan dari kalangan pekerja. Pekerja-pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja harus menerima persyaratan manajemen, menegosiasikannya dengan serikat pekerja dalam hal pengambilan keputusan bilateral (bilateral decision making) mengenai tingkat gaji, jam kerja, kondisi kerja, dan masalah keamanan kerja lainnya. Alih-alih menghadapi setiap pekerja secara satu per satu, perusahaan harus berunding dengan serikat pekerja yang mewakili kalangan pekerja.

Serikat pekerja biasanya mencoba memperluas pengaruhnya ke dalam wilayah lain manajemen seperti penjadwalan kerja, penyusunan standar kerja, desain ulang pekerjaan, dan pengenalan peralatan dan metode baru. Perusahaan umumnya juga menolak pelanggaran batas ke dalam wilayah pengambilan keputusan ini dengan mengklaim bahwa persoalan tersebut merupakan hak prerogatif manajemen.

D. Structure Organisasi

Struktur adalah hubungan antara macam-macam fungsi atau aktivitas di dalam organisasi. Struktur organisasi adalah hubungan antar para pegawai dan aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain serta terhadap keseluruhan, di mana bagian-bagiannya adalah tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau fungsi-fungsi dan masing-masing anggota kelompok pegawai yang melaksanakannya.

Struktur organisasi yang akan dibentuk tentunya struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik harus memenuhi syarat sehat dan efisien. Struktur organisasi sehat berarti tiap-tiap satuan organisasi yang ada dapat menjalankan

peranannya dengan tertib. Struktur organisasi efisien berarti dalam menjalankan peranannya tersebut masing-masig satuan organisasi dapat mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasil kerja. Dalam sebuah perusahaan, penting kiranya untuk memiliki struktur organisasi perusahaan agar memudahkan koordinasi dalam mencapai target. Selain itu juga untuk mempermudah operasional perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan ini dibedakan menjadi tiga jenis, yakni struktur organisasi fungsional, divisional, dan matrix.

E. Physical resource

Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang memiliki wujud, dapat diketahui keberadaannya dan dapat dimiliki sehingga dapat dikelola serta dimanfaatkan secara langsung. Sumber daya fisik terdiri atas Manusia, Material, Mesin (termasuk fasilitas dan energi) dan Uang. Sumber daya fisik akan dikelola setelah diperoleh, agar saat diperlukan sumber daya tersebut siap digunakan secara maksimal, bila perlu diganti sebelum sumber daya tersebut menjadi tidak efisien atau asing. Contoh penggantian sumber daya adalah upgrade mesin, rekruitmen pegawai baru, dsb.

- Manusia

Manusia atau orang memiliki arti berbeda dilihat dari beberapa segi. Secara biologis, manusia diklasifikasikan sebagai *homosapiens*, sebuah spesies primata dari golongan mamalia yang dilengkapi otak berkemampuan tinggi. Dalam antropologi kebudayaan, manusia dijelaskan berdasarkan penggunaan bahasanya, terutama berdasarkan kemampuannya untuk membentuk kelompok dan lembaga untuk dukungan satu sama lain serta pertolongan.

- Material sumber daya fisik

Sumber daya baik berupa bahan mentah, bahan jadi dan termasuk infrastukturnya. Salah satu pendorong meningkatnya kegiatan pembangunan adalah ketersediaan infrastruktur. Bangak organisasi atau negara berkembang tidak memiliki infrastruktur yang memadai sehingga proses pertumbuhannya terhambat.

- Mesin

Mesin adalah alat mekanik atau elektrik yang mengirim atau mengubah energi untuk melakukan atau membantu pelaksanaan tugas manusia.

- Uang

Uang didefinisikan sebagai setiap alat tukar yang dapat diterima secara umum. Dalam perkembangannya, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang dan jasa serta kekayaan berharga lain serta untuk membayar hutang. Beberapa ahli juga menyebutkan fungsi uang sebagai alat penunda pembayaran.

F. Corporate culture

Budaya perusahaan memiliki peranan yang terbilang penting meskipun dinamika perusahaan di era industri semakin berkembang, arti pentingnya hal tersebut bukanlah isapan jempol belaka jika akhirnya kembali lagi kepada produktivitas dalam sebuah perusahaan. peranan penting sebuah budaya perusahaan untuk keberlangsungan sebuah perusahaan tidak lepas dari berbagai dari manfaat hal tersebut bagi sebuah perusahaan. Perusahaan dengan budaya yang baik tentunya lebih mampu menciptakan kondisi yang lebih dinamis dan mendukung perusahaan itu sendiri. Sedikit bergeser ke belakang, budaya perusahaan ini memiliki lingkup di sekitaran lingkungan kerja, misi dari perusahaan, harapan, etika, nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Pengamatan sederhana bisa dilakukan untuk membuktikan hal ini, dan berikut ini adalah beberapa manfaat pentingnya mempertahankan budaya perusahaan.

- Identity adalah manfaat pertama perusahaan yang memiliki budaya kuat dan berkarakter. Budaya perusahaan yang dibentuk dan lahir pada sebuah perusahaan berkontribusi besar terhadap hal-hal seperti pengidentifikasian nilai-nilai perusahaan tempat bekerja saat ini. Sebagai contoh, di luar sana ada perusahaan dengan budaya yang mengedepankan kerja tim serta melibatkan partisipasi dari seluruh karyawan yang ada pada semua tingkatan. Tetapi juga dapat menjumpai

perusahaan dengan budaya manajemen yang terkesan lebih konservatif serta tetap mempertahanan sisi formalitas dalam jalannya perusahaan. Di sisi lain, ada pula perusahaan-perusahaan yang menerapkan nuansa kasual pada tempat kerjanya dengan tanpa begitu banyak regulasi serta peraturan yang diberlakukan.

- Manfaat selanjutnya terkait pentingnya mengembangkan budaya perusahaan yang kuat adalah retention. Perusahaan dengan budaya yang berkarakter serta kuat dipastikan akan lebih menarik berbagai kandidat dengan berbagai bakat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang tak kalah penting pula adalah bagaimana mempertahankan berbagai bakat tersebut di perusahaan tempat kamu bekerja. Dengan budaya yang kuat, seorang karyawan akan selalu merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari perusahaan dimana tempat ia berada dan ini berkorelasi pada semakin minimnya permasalahan yang akan dihadapi bila harus berulang-kali merekrut karyawan baru selain chemistry yang diharapkan hadir dan tumbuh di dalam tim mau tidak mau harus kamu rintis dari awal lagi.
- Image bagi perusahaan menjadi satu manfaat yang besar dari penciptaan budaya perusahaan yang kuat. Image sebuah perusahaan yang selalu memberikan rasa nyaman bagi setiap karyawannya pada akhirnya dapat juga dirasakan dan dilihat bagi para konsumen dari perusahaan tersebut. Sehingga dengan nilai plus ini, tentunya perusahaan yang Anda miliki akan dengan mudah untuk mencapai hasil atau target penjualan yang telah ditetapkan.

Arti pentingnya budaya perusahaan yang kuat serta berkarakter tidak hanya dikarenakan berbagai manfaat yang mungkin saat ini telah dirasakan. Lebih dari sekedar manfaat yang telah diungkapkan di atas, ada juga beberapa hal yang harus disadari mengapa porsi budaya dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan. Hal ini tidak lepas dari berbagai kepentingan pada kesemua dimensi dalam sebuah perusahaan yang meningkat pula. Apa saja dimensi yang membuat peranan penting budaya perusahaan harus terus ditingkatkan?

- Dimensi yang berkaitan dengan Tren dan Persaingan (Competition) menjadi sebuah aspek yang harus Anda sadari benar untuk lebih mempertimbangkan dan mengembangkan budaya perusahaan yang kuat serta berkarakter. Berbagai CEO dengan perusahaan level dunia telah menyadari hal tersebut dan mulai

menitikberatkan berbagai kebijakannya (yang tentunya berpedoman pada persaingan) untuk lebih menciptakan budaya yang bersifat lebih menyeluruh serta terus mengembangkannya secara berkesinambungan. Berbagai studi telah dilakukan dan membuktikan bahwa berbagai peningkatan pencapaian sebuah perusahaan modern di saat ini dipengaruhi secara signifikan oleh hal ini. Barangkali ada kesan latah bila melihat penjelasan mengenai hal ini, akan tetapi yang harus diingat bahwasanya perusahaan-perusahaan tersebut adalah perusahaan dengan level dunia dan pastinya ada kemungkinan perusahaan competitor yang memiliki telah lebih dahulu menerapkannya. Yang harus menjadi perhatian utama bila perusahaan tidak mampu mengimbanginya, maka (walau) secara perlahan perusahaan tersebut dipastikan akan tertinggal.

- Dimensi lainnya yang membuat budaya perusahaan harus lahir secara kuat dan berkarakter adalah apa yang disebut dengan Millennial Expectations (Ekspektasi Millennial). Walau menanggapi dimensi ini ada perasaan suka atau tidak suka, akan tetapi hal yang jelas adalah milenium telah melahirkan sebuah generasi yang mempengaruhi berbagai perubahan dalam lingkungan kerja. Bila perusahaan Anda tidak menyadari hal ini, maka ke depannya akan sulit untuk menarik bakat dari talenta milenial sehingga perusahaan tersebut akan mengalami kekurangan talenta dan imbasnya adalah pertumbuhan perusahaan yang akan ikut terhambat pula. Jelasnya, akan kalah dan selalu tertinggal bila memang tidak memiliki kemampuan untuk mengembangkan budaya yang kuat dalam perusahaan terkait dengan ekspektasi millennial tersebut.

- Dimensi digital. Berbagai aspek kehidupan yang mulai serba digital pun berbanding lurus dengan hadirnya ekspektasi millennial ini. Adalah hal yang tak mengherankan bila pengusaha kian berlomba untuk memiliki sumber daya yang tak terbatas dalam sisi digital ini. Digital yang berbasis pada teknologi pun mulai menjadi semacam pendorong untuk menumbuhkan budaya perusahaan yang kuat dan berkarakter.

G. Value System

Value system adalah proses di mana sebuah perusahaan mengidentifikasi kegiatan utama dan bantuan yang menambah nilai produk, kemudian menganalisisnya untuk mengurangi biaya atau meningkatkan diferensiasi.

Value Chain Analysis merupakan strategi yang digunakan untuk mengalisis kegiatan internal perusahaan. Dengan kata lain, dengan melihat ke dalam kegiatan internal, analisis itu mengungkap di mana keunggulan kompetitif suatu perusahaan atau kekurangannya. Perusahaan yang bersaing melalui keunggulan diferensiasi akan mencoba untuk melakukan kegiatan yang lebih baik dari yang akan dilakukan pesaing. Jika bersaing melalui keunggulan biaya, ia akan mencoba untuk melakukan kegiatan internal dengan biaya lebih rendah dari pesaing. Ketika sebuah perusahaan mampu memproduksi barang dengan biaya yang lebih rendah dari harga pasar atau untuk memberikan produk-produk unggulan, ia memperoleh keuntungan.