

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era yang sedang kita hadapi saat ini. Dengan terjadinya globalisasi maka pengalaman kehidupan sehari-hari, ide-ide, dan informasi di seluruh dunia menjadi bernilai standar. Keadaan demikian dipengaruhi oleh teknologi komunikasi yang semakin canggih serta kegiatan perekonomian yang semakin luas dan merambah pasar dunia serta perusahaan multinasional (*multinational corporation/MNC*) dapat lebih bebas melakukan ekspansi negara-negara lain.<sup>1</sup>

*Corporate Culture* merupakan isu yang akhir-akhir ini semarak di lingkungan perusahaan-perusahaan modern. *Corporate Culture* penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan. *Corporate Culture* itu sendiri mengatur tentang bagaimana sebuah perusahaan mengelola perusahaannya agar setiap manajemen yang berada didalam perusahaan tersebut dapat membantu mereka dalam mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Karena sebuah perusahaan yang mempunyai budaya yang kuat adalah sebuah perusahaan yang para pegawainya bekerja sesuai dengan nilai-nilai utama perusahaan dan mereka terlihat dengan nilai-nilai tersebut.<sup>2</sup>

Chevron Pacifik Indonesia (CPI) sebagai salah satu perusahaan multinasional yang bertugas mengeksplorasi minyak yang ada di Riau. Sebelum diambil alih oleh Chevron, perusahaan ini bernama Caltex Pacific Indonesia. CPI mempunyai cabang operasional yaitu Dumai, Duri, Minas dan Rumbai. CPI juga merupakan perusahaan minyak kontraktor terbesar di Indonesia, dengan produksi sudah mencapai 2 miliar barrel. Chevron Pacific Indonesia pertama kali didirikan di Indonesia pada awal tahun 1924. Dulunya tahun 1950 Chevron bernama Caltex

<sup>1</sup> Tri Noviantoro, "*International Human Resources Management. Analisis Budaya Perusahaan MNC (Mutinational Corporation) Berbasis Jepang di Indonesia*", dalam <https://www.linkedin.com/pulse/20140904062203-154884582-analisis-budaya-perusahaan-mnc-multinational-corporation-berbasis-jepang-di-indonesia>.

<sup>2</sup> Rini Sarianti, "Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*), Pengaruhnya Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.2, No.1, Tahun 2007

dan kemudian di tahun 2005 resmi nama PT Caltex Pacific Indonesia berubah menjadi PT Chevron Pacific Indonesia.

Chevron telah menjadi mitra perekonomian Indonesia dan menjadi bagian dari anggota masyarakat selama 90 tahun. Chevron telah menjadi salah satu produsen minyak mentah terbesar di Indonesia, yang menyumbangkan sekitar 40 persen produksi minyak nasional. Chevron didukung oleh lebih dari 6,500 pegawai handal dan lebih dari 30,000 pegawai mitra. Lebih dari 97% pegawai berkewarganegaraan Indonesia. Ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan multinasional telah mengakui kehandalan SDM nasional sehingga mau mempekerjakan hampir lebih dari 90% di perusahaannya.<sup>3</sup>

Perusahaan multinasional tentu saja mempunyai budaya tersendiri yang telah menjadi budaya perusahaan (*Corporate Culture*).<sup>4</sup> *Corporate Culture* sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan karena *corporate culture* membentuk suatu pola pikir yang menjadi satu, bertindak dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan perusahaan demi perkembangan dan masa depan perusahaan dalam menghadapi tantangan maupun perubahan yang kompleks.

Di Negara berkembang Indonesia salah satunya, kebutuhan akan tenaga kerja asing tidak dapat dipungkiri karena masih banyak jabatan atau jenis pekerjaan tertentu yang tidak mampu dikelola oleh tenaga kerja Indonesia khususnya perusahaan multinasional. Tetapi Indonesia mempunyai aturan di dalam UUD 45 nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia atau jabatan tertentu di perusahaan. Jadi setiap perusahaan yang ingin menggunakan tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja dari warga Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing dan melaksanakan pendidikan serta pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

<sup>3</sup> Chevron Indonesia, "90 Years Chevron In Indonesia", Chevron: Edition Quarter Century Club 2014. Tahun 2014

<sup>4</sup> Adit, "Business Environment Analisis: Pemikiran dan Konsep, Diskusi Ilmiah, Aspek Ekonomi dan Lingkungan Bisnis", dalam <https://businessenvironment.wordpress.com/2006/10/04/business-environment-analysis-pemikiran-dan-konsep>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penempatan tenaga kerja di Indonesia baik asing maupun lokal mempunyai penilaian bagi sebuah perusahaan seperti di negara barat yang ditinjau dari segi ketepatan waktu, kedisiplinan, kinerja yang tinggi serta berorientasi pada hasil, sementara di Indonesia dalam segi ketepatan waktu dan kinerja cukup rendah dan berorientasi pada proses. Inilah yang membedakan antara budaya perusahaan asing dan budaya perusahaan Indonesia.<sup>5</sup>

Menurut Schultz (1989) posisi tenaga kerja Indonesia belum standar internasional dan dipandang oleh beberapa ahli masih tergolong rendah. Karena sebagian besar tenaga kerja Indonesia mempunyai tingkat pendidikan rendah, etos kerja yang rendah, disiplin kerja yang masih rendah juga. Sementara tenaga kerja asing jauh diatas tenaga kerja Indonesia. Inilah yang membuat tenaga kerja Indonesia tidak sebanding dengan tenaga kerja asing.<sup>6</sup>

Kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing dapat diperbandingkan dengan: (1) Tingkat Pendidikan. (2) Tingkat Keterampilan. (3) Pembatasan Tenaga Kerja. (4) *Image* bahwa *expatriate* lebih berkualitas dari pada *non-expatriate*. (5) Kelangkaan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan formasi. Dari pandangan menyeluruh tentang kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi tenaga kerja asing ternyata masih belum siap untuk berkompetisi.<sup>7</sup>

Seseorang akan termotivasi dengan kuat apabila kepentingan individu mereka terpenuhi. Kepentingan-kepentingan individu ini akan terpenuhi salah satunya dengan *reward* yang mereka terima. *Reward* merupakan fitur kehidupan perusahaan yang selalu melekat terhadap para pegawainya, karena beberapa pegawai memandang pekerjaan mereka sebagai sumber pendapatan yang dimana mereka harus bekerja untuk mendapatkan *feedback* dari perusahaan tersebut.

<sup>5</sup> Fuji Ahwawan, "Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Asing Dalam Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pelaksanaannya", Jurnal Ilmiah.

<sup>6</sup> Avin Fadilla Helmi, "Disiplin Kerja", *Buletin Psikologi* Tahun IV. No.2. Desember 1996

<sup>7</sup> Frankiano B Randang, "Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing", Jurnal Ilmiah Hukum, Vol.5, No.1, Tahun 2011

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Chevron mensejahterakan pegawainya dengan memberikan *reward* dan fasilitas yang lengkap. *Reward* yang diberikan Chevron kepada para pegawainya berupa medali dan sertifikat setiap kali naik jabatan serta kompensasi ekstra di luar gaji. Kemudian fasilitas yang diberikan Chevron terhadap para pegawainya meliputi: *medical*, *library*, tempat beribadah, RCC (*Rumbai Country Club*), fasilitas olahraga, alat transportasi, *playground*, beasiswa, liburan untuk para pegawai beserta keluarga, rumah pegawai yang mempunyai fasilitas lengkap serta sekolah dari SLB, TK, SD, SMP dan SMA CENDANA yang dikhususkan buat anak-anak dari pegawai chevron. Bahkan chevron mempunyai sekolah bagi anak-anak dari pegawai *expatriate* yaitu *American School*.

Sehingga dari *reward* dan fasilitas yang diberikan oleh pihak Chevron adalah untuk mempertahankan pegawai agar tetap datang bekerja dengan standar kedisiplinan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Chevron memotivasi para pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi serta menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam perusahaannya.

Atas dasar pemikiran di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan multinasional menerapkan budaya perusahaan (*Corporate Culture*) bagi pegawai *non-expatriate* yang secara budaya berbeda dalam menyikapi budaya kerja perusahaan. Tentu saja hal ini memerlukan strategi dalam upaya khusus untuk membina pegawai supaya terbiasa dengan budaya kerja perusahaan multinasional. Untuk itu penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang **“MODEL KOMUNIKASI HR EXPAT & FORMALITIES SERVICES PT CHEVRON PACIFIC INDONESIA RUMBAI CAMP DALAM MEWUJUDKAN CORPORATE CULTURE BAGI PEGAWAI NON-EXPATRIATE.”**



## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang konsep dan istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan digunakan penegasan istilah sebagai berikut:

### 1. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain.

### 2. *HR Expat & Formalities Services*

*HR Expat & Formalities Services* adalah kata lain dari HRD. HR adalah *Human Resources*, maka *HR Expat & Formalities Services* adalah salah satu departemen dalam sebuah perusahaan yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 3. *Corporate Culture*

Dalam definisi Taylor, *Corporate Culture* adalah sekumpulan pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat, kapabilitas dan kebiasaan yang diperoleh oleh seseorang sebagai anggota sebuah perkumpulan atau komunitas tertentu.

### 4. Pegawai *Non-expatriate*

*Non-expatriate* artinya seseorang yang berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja dengan perusahaan asing di Indonesia.

### 5. Chevron Pacific Indonesia (CPI)

Chevron Pacific Indonesia (CPI) adalah anak perusahaan dari Chevron yang bertugas mengeksplorasi minyak yang ada di Riau. Sebelum diambil alih oleh Chevron, perusahaan ini bernama Caltex Pacific Indonesia. Para pegawai CPI ditempatkan di 4 kota di Riau yaitu Dumai, Duri, Minas dan Rumbai. CPI juga merupakan perusahaan minyak kontraktor terbesar di Indonesia, dengan produksi sudah mencapai 2 miliar barrel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana model komunikasi *HR Expat & Formalities Services* PT Chevron Pacific Indonesia Rumbai *Camp* dalam mewujudkan *Corporate Culture* bagi pegawai *Non-expatriate*?

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui model komunikasi *HR Expat & Formalities Services* PT Chevron Pacific Indonesia Rumbai *Camp* dalam mewujudkan *Corporate Culture* bagi pegawai *Non-expatriate*.

#### 2. Kegunaan Penelitian

##### a. Kegunaan teoritis

- 1) Untuk menerapkan ilmu yang diterima penulis selama menjadi mahasiswi ilmu komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai aktivitas *Public Relations* itu sendiri.
- 2) Sebagai bahan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis guna mempertahankan ilmu dalam bidang ilmu komunikasi.
- 3) Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti terhadap pengaruh *Corporate Culture* terhadap kinerja pegawai dan perusahaan.

##### b. Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini dapat menjadi gambaran sejauh mana pengaplikasian *Corporate Culture* dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya, dan perusahaan pada umumnya.
- 2) Penelitian ini dilakukan sebagai penyelesaian tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan ilmu komunikasi.
- 3) Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya khususnya mengenai *Corporate Culture* terhadap kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **E. Sistematika Penulisan**

- BAB I : PENDAHULUAN**  
Terdiri atas Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
- BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**  
Terdiri dari Kajian Teori, Kajian Terdahulu, dan Kerangka Pikir.
- BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**  
Terdiri dari Jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Sumber Data, Informan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Validitas Data, dan Teknik Analisis Data.
- BAB IV : GAMBARAN UMUM**  
Merupakan gambaran umum mengenai lokasi penelitian yaitu PT Chevron Pacific Indonesia Rumbai *Camp*, Sejarah dan Perkembangan Perusahaan, Visi dan Misi, dan Struktur Organisasi Perusahaan.
- BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
Berisikan Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian.
- BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**  
Berisikan Kesimpulan dan Saran dari penelitian tersebut.