

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bisnis ritel saat ini berkembang dengan pesat dan memberikan peluang bagi pengelola untuk mendapatkan profit dengan tingkat yang besar. Peritel dalam upaya mengembangkan bisnis yang dimiliki hendaknya berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam rangka meminimalisasi risiko yang dihadapi. Pengembangan operasi usaha termasuk yang bergerak di bidang ritel memiliki risiko yang harus dihadapi dan dikelola dengan baik. Bila peritel tidak mampu mengelola risiko yang ada, maka risiko akan menjadi hambatan bagi peritel karena akan mendatangkan kerugian. Hal ini berbahaya bagi masa depan ritel. Kerugian yang besar karena tidak mampu mencari jalan keluar yang terbaik dari risiko usaha yang dimiliki akan mengancam kelangsungan hidup dari usaha ritel itu sendiri untuk masa yang akan datang.

Upaya untuk mencari jalan keluar yang terbaik guna mengatasi risiko usaha yang dihadapi, menuntut perusahaan ritel untuk memahami timbulnya risiko yang dapat terjadi. Pemahaman yang dilakukan diharapkan dapat menjadi informasi penting dalam rangka melakukan evaluasi terhadap hal-hal yang harus dilakukan guna mengantisipasi risiko yang terjadi. Peritel memiliki dua kriteria risiko yaitu risiko dari luar dan dalam usaha yang dimiliki. Risiko yang berasal dari luar usaha umumnya disebabkan oleh keberadaan peritel dalam suatu lingkungan usaha dan berinteraksi dengan banyak pihak, sehingga perilaku dari pihak-pihak yang melakukan interaksi tersebut akan mendatangkan risiko bagi peritel. Risiko yang berasal dari dalam usaha umumnya disebabkan oleh tantangan bagi peritel dalam

melakukan pengambilan keputusan untuk memajukan usaha yang dimiliki, khususnya upaya untuk mengelola karyawan.

Pengelolaan yang baik terhadap karyawan diharapkan mampu menekan risiko dari dalam usaha ritel yang dimiliki, karena karyawan adalah inti dari bisnis ritel. Keberhasilan pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki sangat tergantung dari kemampuan karyawan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki sesuai tujuan yang diharapkan. Karyawan adalah penggerak bagi sumber daya lainnya yang dimiliki oleh peritel. Bila karyawan tidak mampu menggunakan sumber daya yang dimiliki, maka sumber daya yang lain tidak mampu digunakan dengan maksimal. Kondisi yang ada menuntut adanya kemampuan dari peritel untuk melakukan manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan yang dimiliki. Dari sekian banyak kejahatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, bentuk yang paling banyak ditemukan adalah kejahatan internal yang dilakukan oleh karyawan sendiri, karena pada umumnya telah mengerti cara kerja dan sistem pengamanan barang di toko atau perusahaan yang bersangkutan (Wimbush dan Dalton, 1997)

Wimbush dan Dalton (1997) atas penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa perkiraan kerugian dikaitkan dengan pencurian karyawan rata-rata dapat mencapai angka 70% dari total kerugian bisnis dan 30% dari kegagalan bisnis. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditegaskan bahwa faktor pencurian yang dilakukan oleh karyawan menyebabkan adanya kerugian dan kegagalan bisnis. Pencurian dapat terjadi karena karyawan cenderung tidak puas dengan sikap pemilik bisnis yang kurang menghargai pekerjaan yang telah dilakukan.

Perilaku karyawan yang seringkali merugikan sehingga menjadi fokus bagi peritel dalam manajemen sumber daya manusia adalah pencurian (*employee theft*), yaitu penyesihan hak milik perusahaan yang tidak sah

terhadap karyawan, baik itu digunakan untuk kepentingan diri sendiri maupun dijual kepada orang lain. Sumadi (2006:186) menyatakan dari sisi psikologi bahwa manusia memiliki dorongan untuk mengabdikan pada diri sendiri. Pernyataan tersebut mendapatkan dukungan bahwa adanya hasrat untuk mengabdikan pada diri sendiri menyebabkan karyawan memiliki motivasi untuk melakukan pencurian. Karyawan berusaha untuk mencari keuntungan bagi dirinya sendiri, dan berusaha untuk merugikan peritel dengan pencurian yang dilakukan.

Manley (2004:155) memberikan dukungan bahwa perilaku pencurian yang dilakukan karyawan juga terjadi dalam bisnis ritel. *Employee theft* merupakan pencurian yang digolongkan dalam kategori internal, yaitu dilakukan oleh pihak dalam. *Employee theft* disebabkan ketidakjujuran yang dilakukan karyawan dengan berbagai bentuk antara lain: pembuatan laporan palsu tentang nilai persediaan, pengambilan barang secara langsung untuk pemakaian pribadi maupun dijual pada pihak yang lain dengan harga lebih murah, dan sebagainya. *Employee theft* tidak dapat dibiarkan secara terus menerus oleh peritel namun harus ada upaya untuk melakukan pengendalian sebagai pencegahan agar tidak terjadi pencurian yang merugikan perusahaan kembali. Upaya-upaya untuk mengantisipasi pencurian diperlukan oleh peritel sebagai upaya untuk meminimalisasi, bahkan menghilangkan adanya pencurian sehingga tidak mendatangkan kerugian.

Employee theft dalam bisnis ritel sangat memungkinkan terjadi sebagai akibat dari karakteristik ritel yang dimiliki. Bisnis ritel adalah usaha yang melakukan penjualan secara langsung kepada konsumen. Bisnis ritel memiliki ciri menjual produk dalam karakteristik yang banyak dan jumlah atau kuantitas yang kecil. Hal ini menyebabkan peritel sulit untuk melakukan pengendalian terhadap persediaan yang dimiliki karena karakteristik yang banyak. Hal ini menjadi kesempatan bagi karyawan

melakukan pencurian, di mana seringkali barang yang jarang terjual di catatan masih menunjukkan ada persediaan namun secara fisik ketika dilakukan perhitungan kondisi barang sudah tidak ada di gudang atau tempat penyimpanan dan hal ini disebabkan oleh adanya perilaku *employee theft*.

Bisnis ritel juga menjual produk dengan jumlah atau kuantitas yang kecil. Karakteristik ini menimbulkan peluang bagi karyawan untuk berperilaku negatif dalam bentuk *employee theft*. Adanya penjualan dalam jumlah atau kuantitas yang kecil membuat ada upaya untuk membuka kemasan dalam jumlah atau kuantitas yang besar dapat dijual dalam jumlah atau kuantitas yang kecil. Kondisi yang ada mendatangkan kesulitan untuk melakukan penyimpanan barang dengan rapi atau barang menjadi lebih mudah tercecer serta sulit untuk diawasi. Kelemahan yang ada mendatangkan perilaku negatif dari karyawan berupa adanya *employee theft*.

Employee theft tampaknya terjadi karena akibat dari karakteristik bisnis ritel, namun bukan berarti tidak ada upaya yang berguna untuk mengantisipasi *employee theft*. Upaya untuk mengantisipasi *employee theft* yang dibutuhkan tampaknya harus lebih mengarah pada upaya untuk melakukan pengendalian internal. Cara yang dapat digunakan untuk mengantisipasi *employee theft* sebagai upaya pengendalian internal adalah pengembangan metode berbasis perilaku, yang merupakan sebuah teknik untuk menyediakan sebuah rangsangan ke dalam sebuah lingkungan dengan menciptakan adanya perubahan perilaku maupun tanggapan untuk menuju arah yang positif. Berbagai perilaku berbasis metode telah digunakan untuk mengurangi tingkat pencurian antara lain adalah proses penyaringan karyawan sebelum bekerja. Rangsangan untuk menghasilkan adanya perilaku yang positif akan mendatangkan harapan sebagai pengendalian

internal untuk mengantisipasi adanya *employee theft*. Berbagai upaya yang dikembangkan dalam metode pendekatan perilaku memiliki berbagai tingkat keberhasilan yang berbeda-beda untuk mengantisipasi adanya perilaku *employee theft*.

1.2. Pokok Bahasan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka pokok bahasan makalah tugas akhir ini adalah: “Bagaimana upaya mengantisipasi *employee theft* dengan metode pendekatan perilaku karyawan?”

1.3. Tujuan Pembahasan

Tujuan pembahasan yang diharapkan dapat dicapai dalam pembahasan makalah tugas akhir ini adalah memberikan pemahaman tentang upaya mengantisipasi *employee theft* dengan metode pendekatan perilaku karyawan.

