

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia yang semakin canggih penemuannya, membuat kita harus mempunyai strategi untuk tetap bertahan, dan tidak hanya bertahan namun, dapat memberikan dampak lain untuk lingkungan dan masyarakat. Strategi mengelola perusahaan sangat dibutuhkan demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hal paling pokok dalam keberlangsungan hidup perusahaan, karena tanpa kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan mengalami kerugian. Kinerja karyawan dapat terbentuk dengan baik jika perusahaan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan itu sendiri. Kebutuhan karyawan dalam kantor tentu sangat banyak, tetapi setidaknya ada beberapa hal pokok yang perlu diperhatikan, seperti pelatihan, pemberdayaan, orientasi pelayanan dan penghargaan. Jika salah satu dari prediktor kinerja karyawan tidak terpenuhi maka akan menimbulkan masalah perusahaan.¹

Betapa pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia dalam segala segi kehidupan terutama yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, sebab apabila sebuah perusahaan memiliki manajemen Sumber

¹ Saifudin, (2020), *Strategi Pengelolaan SUMBER DAYA MANUSIA Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan*. Jurnal, Salatiga: IAIN Salattiga, hal. 211

Daya Manusia yang baik, kinerja karyawan yang baik maka operasional perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar juga.

Sebagai pembading penelitian terdahulu, peneliti mengangkat jurnal yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan” karya Saifudin, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga dengan hasil: Untuk membentuk kinerja karyawan dapat dibangun dengan melihat beberapa komponen seperti pelatihan, pemberdayaan, orientasi pelayanan, dan penghargaan yang diberikan. Dalam penelitian ini pelatihan dan pemberdayaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan orientasi pelayanan dan penghargaan justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dikelola dengan baik akan menjadi prediktor yang kuat dalam perilaku karyawan pada lembaga bisnis syariah.²

Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut. Dengan demikian manajemen dan

² Saifudin, (2020), *Strategi Pengelolaan SUMBER DAYA MANUSIA Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan. Jurnal*, Salatiga: IAIN Salattiga, hal. 211

pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era globalisasi dimana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi untuk menarik minat dari konsumen. Persaingan yang semakin ketat inilah yang membuat para pelaku usaha harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas di perusahaannya sehingga memiliki proses produksi yang baik.

Sebagai pembanding penelitian terdahulu, peneliti mengangkat jurnal yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan DI Era Industri 4.0” karya Johan Oscar Ong dan Masyhudzulhak Mahazan, Program Doktor Manajemen Mercu Buana University dengan hasil: Peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan pada organisasi di era 4.0 dapat dilakukan dengan menerapkan strategi manajemen Sumber Daya Manusia yang berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan. Model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) merupakan model yang sesuai untuk digunakan dalam menghadapi tantangan organisasi di era industri 4.0, karyawan akan memberikan performansi yang optimal dalam bekerja di organisasi apabila ketiga aspek tersebut telah dimiliki. Organisasi yang memberikan peningkatan kompetensi karyawan, memiliki kultur organisasi yang baik, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.³

³ Johan Oscar Ong dan Masyhudzulhak Mahazan, (2020), *Strategi Pengelolaan SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0*. Jurnal, Jakarta: Mercu Buana University. hal.167

Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dimana bila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan. Maka proses pengembangan dan manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan meningkatkan brand dari perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*societal objective*); tujuan organisasi (*organization objective*); tujuan fungsi (*functional objective*); dan tujuan personal (*personal objective*).

Suatu departemen Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara Sumber Daya Manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang. Hal tentang Sumber Daya Manusia, yang harus diperhatikan oleh manajemen Sumber Daya Manusia adalah dengan memperhatikan tingkat keterampilan karyawan, kemampuan karyawan, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi Sumber Daya Manusia. Dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi Sumber Daya Manusia. Tiga konsep utama dalam strategi Sumber Daya Manusia mencakup pada keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian strategi. Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Salah satu cara untuk

meningkatkan produktivitas karyawan tersebut adalah dengan menentukan strategi Sumber Daya Manusia dan manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri dengan cara yang lebih baik. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan tersebut dapat menunjukkan peningkatan di aspek produktivitas karyawannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam perusahaan sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen bidang lain dalam perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tentu bidang-bidang lain akan membutuhkan pekerja yang berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.⁴ Kunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal perusahaan yang akan dihadapinya. Menanggapi perkembangan lingkungan eksternal perusahaan baik perkembangan ekonomi, pasar, teknologi, trend sosial, maupun lingkungan sosial, setiap perusahaan dituntutn untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan agar tetap bertahan hidup dilingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Satu hal yang mutlak harus dilakukan adalah melaksanakan proses perubahan baik dalam hal operasi, sistem, maupun struktur perusahaan karena lingkungan bisnis bersifat sangat dinamis, turbulen, dan sulit bahkan tidak dapat diprediksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan terobosan-terobosan dengan melakukan motivasi untuk

⁴ Teguh Suripto (2012), *Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA dalam Prespektif Ekonomi Islam*, (JESI: hal 23)

menciptakan dan meraih keunggulan kompetitif. Perubahan tidak dapat dihindari dan mutlak harus dilaksanakan dalam perusahaan untuk merespon perubahan lingkungan bisnis yang ada, bahkan beberapa orang mengatakan premis yang sangat menantang.

Untuk melaksanakan proses perubahan melalui inovasi dan untuk mencapai keunggulan bersaing, perusahaan memiliki sumber-sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya finansial, struktur dan sistem proses organisasi, dan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun demikian Sumber Daya Manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang karena manajemen sumber keunggulan lain secara otomatis memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada. Keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena Sumber Daya Manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dari hasil dan proses perubahan yang direncanakan. Dalam kondisi inilah diperlukan peran manajer untuk memberikan motivasi bagi bawahannya agar mau terlibat dalam proses perubahan karena manajer dan komitmennya untuk melakukan perubahan dianggap sebagai kunci keberhasilan pelaksanaan program perubahan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan karena jika praktik manajemen tersebut mendukung strategi bisnis perusahaan akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam lingkungan bisnisnya. Strategi bisnis akan

berhasil jika organisasi mampu mengelola dan rneningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusia hingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses atau kegiatan perusahaan ini merupakan sumber daya manusia berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.⁵

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun barang mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Pencapaian dengan strategi pemasaran yang tepat dan terbaik untuk diterapkan, salah satunya perusahaan dapat melihat dari faktor manajemen sumber daya manusia yang diukur dari produktivitas sumber daya manusia secara individu dan secara teamwork yang terbentuk kedalam struktur organisasi dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan memberikan kepuasan kepada pemberi kerja dan meningkatkan produktivitas kinerja sumber daya manusianya.

Evaluasi kinerja menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas di masa mendatang. Di era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan dan sebagai ujung tombak pelaksanaan operasional, sehingga jika

⁵ NI Wayan, (2021), *Pengelolaan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif*. Jurnal, Bali: Universitas Udayana, hal. 3

kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁶ Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan adanya partisipasi karyawan dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya partisipasi, karyawan tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan, meminimalisir teguran tertulis atau surat komplain terkait terhadap kinerja unit.

Persaingan bebas dalam dunia usaha, menuntut segala sektor manajemen khususnya organisasi untuk bekerja keras dan berpandangan luas guna tercapainya goal atau tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem desain formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien pada manusia yang berbakat untuk mencapai tujuan organisasi. Melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal.

Oleh sebab itu antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan merupakan variabel yang saling

⁶ Ningsih, (2019), *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Skripsi, Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, hal. 46.

melengkapi. Meningkatkan atau tidaknya kinerja dari karyawan juga tergantung dari bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin mampu memotivasi serta mengembangkan kemampuan karyawan, bagaimana karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasi serta menjalankan perilaku budaya organisasi, karena pada dasarnya kinerja merupakan suatu kekuatan dan kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya yang di dukung oleh beberapa variabel tersebut.

Islam juga telah menyatakan bahwa proses recruitmen harus dilakukan dengan baik dan benar agar tujuan recruitmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut tercapai. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Qashash Ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”⁷

Manajemen sumber daya manusia secara baik memerlukan informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan. Strategi sumber daya manusia menghasilkan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai penemuan, pengembangan, pengalokasian, evaluasi dan penghargaan terhadap sumber daya manusia.⁸

⁷ Departemen Agama RI, (2017) *Al-Hikmah Al-qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Sahifa,), hlm. 388.

⁸ Alfiah Hidayati, (2015) *“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga,”* skripsi IAIN Salatiga, hlm. 1.

Berbagai aneka produk masa kini yang dipasarkan dalam platform media sosial, *marketplace* dan *offline*, masyarakat berbagai kalangan mencoba merambah dunia bisnis dengan memulai yang paling mudah dan simpel, yaitu bisnis makanan ringan. Namun tidak banyak yang berinovasi serta riset terhadap konsumen terlebih dahulu, ketika memulai bisnisnya. Banyak pembisnis yang memang tidak bertahan lama, serta banyak juga pembisnis yang sepak terjangnya melesat tinggi. Moment setelah pandemi benar-benar teruji, manajemen sumber daya manusia juga sangat teruji, bertahan agar tetap mempunyai pekerjaan.

Kebumen adalah kota yang khas dengan makanan sate ambal, sudah menjuru ke berbagai kota bahkan seluruh Indonesia, luar biasanya lagi dimanapun kalian berada, jika ingin mencicipi sate ambal, tak harus jauh-jauh ke Kebumen, cukup dengan membeli produk Sate Ambal Kemasan, penyajiannya pun hanya 5 menit, sudah merasakan nuansa Indahnya Kebumen dimana saja, khas Mencicipi sate ambal dimanapun kita berada dan kapanpun kita menginginkannya adalah suatu nikmat luar biasa, yang mana ketika kita merantau di luar kota Kebumen kita masih merasakan makanan khas Kebumen yang pasti sangat rindu dengan kampung halaman namun belum bisa pulang, dapat merasakan kulinernya lebih dulu dapat mengobati sedikit rasa rindu tanah kelahiran.

Sate Ambal ini diklaim sebagai sate kemasan pertama di Indonesia. Usaha ini dirintis sejak tahun 2016 oleh Ibu Titin Agustina beserta suaminya. Allisha Sate Ambal kemasan adalah salah satu pemenang dalam Indonesia

Food Inovation (IFI) Tahun 2020 yang diselenggarakan oleh Kementrian Perindustrian Republik Indonesia.⁹ Produk Allisha Sate Ambal ini juga sudah beberapa kali dipasarkan di beberapa Atase Perdagangan di Benua Eropa. Bahkan sampai saat ini Allisha Sate Ambal tidak hanya ada di Indonesia, namun sudah ada di beberapa Negara, seperti Arab Saudi, Amerika, Jerman, dan Belgia. Allisha Sate Ambal ini tanpa pengawet namun karena canggihnya proses produksi dan pengemasan, sate kemasan ini bisa tahan sampai 6 bulan. Ini produk karya anak bangsa dari Kebumen, tentunya kita harus bangga dan bersyukur bisa belajar memulai bisnis inovatif seperti Beliau. Tidak terlepas dalam suatu produk tidaklah sempurna dalam segalanya, namun kendala yang dialami pasti berbeda-beda salah satu problem dalam proses produksi sate ambal kemasan ini adalah kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang handal adalah dengan diusahakannya suatu cara dengan suatu cara dengan meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target yang direncanakan.¹⁰ Manajemen sumber daya manusia sebagai proses dan keterkaitannya dengan bidang-bidang lain

⁹ Food Inovation (IFI) Tahun 2020 yang diselenggarakan oleh Kementrian Perindustrian Republik Indonesia

¹⁰ Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga. Hal 06

dalam perusahaan. Dari uraian di atas, maka peneliti mengambil penelitian yang berjudul strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Allisha Gesang Sejahtera.

B. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian, karena untuk menghindari pembahasan masalah yang meluas, pembatasan dalam masalah ini hanya sebatas meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Allisha Gesang Sejahtera, Desa Tambakrejo, Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan judul dan uraian latar belakang diatas, maka Penulis menentukan pokok permasalahan yang akan diteliti dan dikaji, yaitu:

1. Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola PT. Allisha Gesang Sejahtera?
2. Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Allisha Gesang Sejahtera?

D. Penegasan Istilah

Istilah secara praktis dalam pengertian judul, Penulis memaparkan penjelasan-penjelasan sebagai berikut:

1. Strategi

Dalam buku Manajemen Strategik-Pengetahuan, kata strategi secara etimologis berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani yang terbentuk dari kata *stratos* atau tentara dan kata *ego* atau pemimpin.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses merencanakan, mengperusahaan, memimpin dan mengendalikan upaya perusahaan dengan segala aspeknya agar tujuan perusahaan tercapai secara efisien.¹¹

Istilah manajemen kini lebih condong pada istilah bisnis dan dunia karyawan makanya sering orang mengatakan manajemen usaha, meskipun sebenarnya istilah manajemen bersifat umum dan digunakan di berbagai tujuan. Hubungan dengan penelitian ini adalah pada aspek manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola bisnis dan mengembangkannya.

3. PT. Allisha Gesang Sejahtera

PT. Allisha Gesang Sejahtera merupakan perusahaan perseorangan yang terletak di Desa Tambakrejo Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Cabang ke dua ada di Kota Semarang dan cabang ke tiga terletak di Kota Jakarta.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Allisha Gesang Sejahtera.
2. Guna Mengetahui Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Allisah Gesang Sejahtera.

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

¹¹Jamal Ma'mur Asmani (2009). *Manajemen Pengelola dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*, Jogjakarta: Diva Pres, hal. 70.

Memberikan pengetahuan atas strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat digunakan oleh pelaku usaha lainnya.

2. Aspek Praktis

Sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menjadi acuan untuk memaksimalkan Manajemen sumber daya manusia dalam segala bidang bisnis.