

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dunia bisnis yang semakin berkembang ditandai dengan perubahan radikal dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini sering dengan kemajuan pesat di bidang teknologi dan informasi yang menjadi salah satu penggerak perubahan tata perekonomian global. Perubahan ini sangat berdampak pada perusahaan. Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi stabilitas suatu negara adalah merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan menarik tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.¹

Tujuan utama yang dimiliki suatu perusahaan yaitu untuk melayani kepentingan umum dan mencapai laba yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, semua aspek perusahaan harus dapat dikelola secara efisien dan efektif sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat.

Dalam perkembangannya, tingkat persaingan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada kemampuan memanfaatkan kesempatan dan peluang ekonomi dengan strategi yang tepat oleh pihak manajemen. Pihak manajemen di sini dapat diartikan sebagai pengelola dan pelaksana dari kegiatan manajemen.²

¹ Ikomang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha imu, 2012) hlm.8.

²Vita Meilisa, 'Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap produktivitas dan efisiensi kinerja pekerja', *skripsi*. Universitas Sriwijaya: 2007, hlm. 1.

Kegiatan manajemen ini umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya itu antara lain meliputi manusia, uang dan mesin serta informasi. Manusia baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material, kebendaan, maupun kebutuhan non material. Kebutuhan material adalah kebutuhan yang terkait dengan fisik atau fisiologis. Kebutuhan fisik manusia ini dapat mendasar bagi kehidupan manusia. Oleh sebab itu merupakan kebutuhan dasar manusia atau kebutuhan primer. Sedangkan kebutuhan non material yang terkait dengan kebutuhan non fisik atau psikologis merupakan kebutuhan sekunder manusia.

Secara terinci kebutuhan-kebutuhan manusia sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia tersebut.³ Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi yang bertujuan untuk memberikan kewenangan satuan kerja organisasi agar bekerja lebih efektif.⁴ Manajemen personalia didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai, terdiri atas rangkaian proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, keputusan-keputusan berkaitan dengan hubungan kerja.⁵

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009). Hlm. 8.

⁴ Purwanto "Arti dan peranan SDM", *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol.2, No.2, 2005.

⁵ Moh. Masud, *Manajemen personalia* (PT: Gelora Aksara Pratama: 1984) hal. 311.

Pengembangan personalia ialah tata cara atau peninjauan kembali untuk menjamin stabilitas kepegawaian. Perkembangan personal merupakan salah satu kegiatan penting bagi kemajuan perusahaan.⁶ Manajemen personalia dalam Islam haruslah dilandasi bahwa manusia diciptakan untuk beribadah dimuka bumi. Selain itu, Allah dalam beberapa firmannya menyuruh manusia untuk melakukan amar ma'ruf nahi munkar. Jadi dalam prakteknya selain dituntut profesionalisme dalam bekerja, manusia juga haruslah mengetahui bahwa apa yang mereka kerjakan haruslah ada nilai ibadah serta harus sesuai dengan hukum islam sehingga hasil yang dicapainya bukan hanya yang bersifat material tapi juga non material.⁷

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan yang harus dipertahankan melalui kegiatan-kegiatan yang menjadikan mereka tumbuh sebagai tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi. Karyawan juga merupakan salah satu penentu maju mundurnya suatu perusahaan karena dan memiliki tenaga tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan luas dengan motivasi yang tinggi, maka perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal yang tidak ternilai harganya dengan uang.⁸

Suatu permasalahan yang sedang dihadapi PT. Perak polana Alomampa Sumenep, yaitu persoalan sumber daya manusia. Personalia tidak terlalu memikirkan pencapaian pendidikan untuk bisa menjadi karyawan di perusahaan sehingga pernah

⁶ Romdlani, Manajemen Personalia sebagai upaya dalam meningkatkan Kualitas Personalia di Madrasah, *jurnal* Vol.1, No.1, Maret 2017.

⁷ Fatmah Wati, Strategi Personalia dalam upaya peningkatan kualitas SDM bank muamalat', *Skripsi*, IAIN Bengkulu, 2019, hlm. 19.

⁸ Hamid, "Peran manajemen personalia dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia", *Skripsi*, UIN Syarif Hidayatullah, 2010.

terjadi masalah antara karyawan dengan perusahaan, dimana masalah tersebut terjadi pada karyawan yang tidak jujur mengenai sistem keuangan ketika setoran sehingga membuat perusahaan lebih berhati-hati dalam pemilihan karyawan lagi sehingga standar pencapaian pendidikan dalam mendapatkan keahlian atau kualifikasi dalam perusahaan masih kurang. Kemudian personalia melakukan proses standar kualifikasi dengan rekrutmen diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berpotensi untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia.⁹ Begitu pentingnya perencanaan pegawai dalam rangka penentuan kebutuhan baik secara kualifikasi maupun jumlah yang dibutuhkan, maka setiap perusahaan baik bergerak dalam bidang produksi maupun jasa harus menerapkan perencanaan kebutuhan pegawainya. Karena pegawai yang sesuai baik jumlah maupun kualifikasinya akan sangat menentukan bagi efektifitas dan efisiensi pemanfaatan pegawai tersebut dalam menjalankan aktivitasnya guna pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Menunjukkan kepada karyawan cara

⁹ AiIka, *Korelasi rekrutmen karyawan dengan kualitas SDM pada bank Danamon syariah*, (Jakarta UIN Syariaf Hidayatullah), 2008, hlm.4.

mengoperasikan atau kepada supervisor cara menjadwalkan produksi harian merupakan contoh - contoh pelatihan. Sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.¹⁰

PT Perak Polana Alomampa, yang merupakan perusahaan pengisian Gas LPG 3 kg, dalam menangani sumber daya manusianya harus bersungguh-sungguh mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu aktiva perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara. Persaingan yang kompetitif tidak hanya pada produk yang dihasilkan melainkan pada besarnya imbalan, insentif atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya, sebagai salah satu unsur penting dalam memotivasi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara tidak terstruktur dari bapak Ach. Faisol Ansori selaku agen distributor pada PT. Perak Polana Alomampa kantor Cabang Sumenep mengatakan bahwasannya tidak semua pegawai/karyawan berlatar belakang dari pendidikan sarjana, sebagian besar dari berbagai jurusan. PT Perak Polana Alomampa tidak membatasi calon karyawan hanya dari jurusan tertentu namun calon pegawai yang memenuhi standar kualifikasi perusahaan dapat melamar. Seleksi dan rekrutmen calon pegawai pun dilakukan dengan wawancara kemudian peserta yang lulus tahap wawancara akan mengikuti seleksi maka dari itu peneliti tertarik

¹⁰ John Westerman, *Pengelolaan sumber daya manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 14.

mengangkat judul “Strategi Personalia dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT. Perak Polana Alomampa Sumenep.”¹¹

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, peneliti menemukan beberapa fokus penelitian, di antaranya adalah:

1. Bagaimana standar kualifikasi personalia dalam pencapaian sumber daya manusia di PT Perak Polana Alomampa Sumenep?
2. Bagaimana strategi yang dilakukan manajemen personalia dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di PT Perak Polana Alomampa Sumenep?

C. Tujuan Penelitian.

Peneliti dapat menemukan tujuan penelitian dengan berdasarkan fokus penelitian di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui standar kualifikasi personalia di PT Perak Polana Alomampa Sumenep.
2. Untuk mengetahui strategi personalia dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di PT Perak Polana Alomampa Sumenep.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk berbagai hal. Di antaranya untuk hal-hal berikut:

¹¹ Wawancara dengan Faisol Ansori, tanggal 12 Maret 2020 di Rumah Pajagalan Sumenep

1. Kegunaan Teoritis

Sebuah rujukan referensi kepustakaan untuk peneliti berikutnya yang ingin menganalisis penelitian mengenai Strategi Personalia dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia PT Perak Polana Alomampa Sumenep.

2. Kegunaan Praktis.

Adapun kegunaan praktis penelitian ini antara lain:

a. Bagi IAIN Madura

Penelitian ini sebagai suatu sumbangsih pemikiran terhadap literatur perpustakaan yang dapat dibaca oleh mahasiswa dalam memperkaya referensi baik hal itu untuk keperluan penelitian maupun tugas akademik.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis tentang teori strategi personalia dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia PT Perak Polana Alomampa Sumenep.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan masukan bagistrategi personalia dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia PT Perak Polana Alomampa Sumenep.

E. Definisi Istilah

Dalam memahami proposal dan untuk menghindari kesamaan persepsi dan pemaknaan dalam proposal ini, maka penulis menjelaskan beberapa istilah dalam judul proposal:

1. Strategi adalah tindakan yang bersifat instrumental dan terus-menerus serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan.¹²
2. Manajemen Personalia adalah bagian dari manajemen yang berkaitan dengan manusia. Manajemen personalia pada dasarnya dibentuk dengan tujuan untuk mengatasi masalah mengenai kepegawaian, recruitment, serta pelatihan dan pembagian kerja pada pegawai.¹³
3. Kualitas adalah sebagai fungsi dari variabel yang spesifik dan terukur.¹⁴
4. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.¹⁵

¹² Michael Porter, Fred R. David, dan Wheelen-Hunger *Strategic Management in Action* (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama: 2001) hlm.31.

¹³ Siti Mujahida, *Pengantar manajemen*, (Makassar: CV syah media, 2018) hlm.153.

¹⁴ Evan dan Lindsay, *Pengantar Six Sigma* (Jakarta: Selemba Empat, 2007) hlm.12

¹⁵ Edy Sutrisno, *manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: kencana, 2017) hlm 3.