

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur merupakan salah satu bisnis di Indonesia yang terus memperlihatkan perkembangannya dari waktu ke waktu. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur melakukan banyak kegiatan untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi, yang memiliki nilai jual yang tinggi dan dapat bisa langsung digunakan oleh konsumen. Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur adalah salah satu industri yang menggunakan atau memanfaatkan banyak hal, mulai dari penggunaan mesin, peralatan dan teknologi yang canggih (Utami, 2020).

Di tahun 2020, akan menjadi tahun klimaks bagi tren industri manufaktur 4.0. Industri 4.0 tidak hanya berbicara tentang komputer namun juga internet dan renewal technology, dimana jika industri 3.0 hanya menggunakan komputasi . Pada industri 4.0 ini, industri manufaktur tidak hanya mengandalkan prosesnya saja tetapi juga menciptakan sistem atau model bisnis yang baru yang tidak hanya mengandalkan kualitasnya dan kuantitasnya tetapi juga bisa membuat tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih tinggi lagi untuk dapat bersaing dengan pesaingnya di pasaran

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia yang memiliki peran penting di antar negara-negara yang ada di asia tenggara. Industri manufaktur merupakan industri yang paling menonjol dan berkembang di Indonesia. Dalam skala nasional, industri manufaktur memberikan sumbangsi dalam peningkatan perekonomian sebesar 20,27%, menggeser peran

commodity based menjadi manufacture based. Dan hasilnya, Indonesia menjadi basis manufaktur di asia tenggara (Suaradika, 2019).

Menurut Kementrian Perindustrian, Indonesia memiliki potensi pasar yang sangat besar di bidang industri manufaktur untuk mengembangkan bisnisnya. Kementerian Perindustrian juga serius untuk memacu produktivitas di industri manufaktur di dalam negeri agar bisa memenuhi permintaan domestik bahkan bisa mengisi pasar ekspor. oleh karena itu, dibutuhkannya kebijakan strategis agar dapat diimplementasikan, di antaranya adalah terkait dengan ketersediaan bahan baku dan pasokan energi (Adi, 2020).



Gambar 1.1 Laju Pertumbuhan IBS Tahunan
Sumber : Badan Pusat Statistik 2019

Pada gambar 1.1 di atas, menandakan adanya kenaikan di industri manufaktur besar dan sedang. Kenaikan industri manufaktur ini di pertumbuhan produksi industri manufaktur skala besar dan sedang (IBS) pada tahun 2019, mampu naik hingga 4,01% dari tahun 2018 yaitu sebesar 4,07%. Kenaikan tersebut, disebabkan oleh meningkatnya produksi industri pencetakan dan reproduksi media rekaman yaitu sebesar 19,58% (BPS, 2020).

Di Indonesia terdapat sekitar 65,19 juta orang perokok aktif dan merupakan yang terbanyak di Asia Tenggara, dengan banyaknya jumlah perokok aktif di Indonesia berarti terdapat banyak juga jumlah pabrik- pabrik rokok di Indonesia, dari yang berstatus legal maupun yang ilegal.

Menurut laporan Southeast Asia Tobacco Control Alliance (SEATCA) yang berjudul The Tobacco Control, Asian Region, Indonesia menempati posisi pertama dalam negara dengan jumlah perokok aktif terbanyak di Asean, dengan jumlah sekitar 65,19 juta orang atau setara dengan 34% dari total penduduk Indonesia pada Tahun 2016. Filipina menempati posisi kedua dengan jumlah perokok sebanyak 16,5 juta orang atau setara 15,97% dari jumlah penduduk. Vietnam berada di posisi ketiga dengan jumlah perokok 25,6 juta orang atau setara dengan 16,5% dari jumlah penduduk

PT. Seribu Satu Alami adalah sebuah perusahaan industri manufaktur yang terletak di Dusun Pandian, Desa Sokalelah, Kecamatan Kadur, Kabupaten Pamekasan, dan berjalan dalam bidang produksi rokok kretek dan dalam proses produksi rokok kretek ini PT. Seribu Satu Alami menggunakan metode manual yaitu menggunakan sumber daya manusia yang berjumlah

180 karyawan dari proses linting, *quality control*, sampai dengan proses *packaging* semuanya dilakukan secara manual.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting yang tidak bisa ditinggalkan dalam menjalankan perusahaan atau bisnis. Fungsi sumber daya manusia adalah untuk mengatur keanggotaan, evaluasi performa karyawan, memberikan kompensasi. Meskipun perusahaan didukung dengan peralatan yang memadai, jika tidak dikelola oleh SDM yang berkualitas maka semuanya yang sudah dilakukan akan menjadi sia-sia

Peran SDM di PT. Seribu Satu Alami sangat diperlukan untuk peningkatan kualitas Secara umum, pengertian sumber daya manusia adalah sebuah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia yang ada. Sumber daya ini kemudian diarahkan sesuai nilai dan budaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap karyawan sebagai tenaga kerja

Tabel 1.1
Jenis Pelatihan Kepada Karyawan PT. Seribu Satu Alami dari Tahun
2007-2022

MATERI PELATIHAN	JENIS PELATIHAN	METODE PELATIHAN	WAKTU PELATIHAN	OUTPUT		
1. Dasar Kepemimpinan	Pengetahuan	Off The Job Training	KARYAWAN LAMA DAN BARU	Memahami budaya organisasi dan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik		
2. Prosedur Perusahaan						
3. Kebutuhan Pelanggan						
4. Keluhan Pelanggan						
5. Bimbingan Tugas						
6. Kerjasama Yang Baik						
1. Memberi Pengarahan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	Keterampilan	On The Job Training		Meningkatkan skill management dan kerjasama		
2. Untuk Mencapai Ketepatan dan Kecepatan						
3. Melayani Kebutuhan Pelanggan						
4. Menanggapi Keluhan, Saran dan Kritik						
5. Mengerjakan Pembagian Tugas						
1. Langkah Kerja Sesuai Prosedur	Sikap Kerja					Memiliki profesionalitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan
2. Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat dan Cepat						
3. Menerima Saran dan Keluhan Pelanggan dengan Baik dan Sopan						
4. Bekerjasama dengan Sesama Karyawan dengan Baik						

Sumber.Perusahaan PT. Seribu Satu Alami (2022)

Untuk mempertahankan eksistensi bisnis ditengah persaingan ekonomi yang semakin ketat, PT. Seribu Satu Alami mulai memperbaiki sistem administrasi dan tata kerja perusahaan. Terdapat beberapa strategi yang diterapkan pada PT. Seribu Satu Alami dalam mencapai keunggulan kompetitif diantaranya yaitu (1) strategi keunggulan biaya, (2) strategi diferensiasi dan (3) strategi

spesialisasi/fokus. Dengan menerapkan beberapa strategi tersebut hal ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk berkembang dan lebih maju serta adaptif terhadap perkembangan maupun perubahan yang ada.

Novia Nur Halisa (2016) juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam menjadikan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang optimal. Sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh sangat signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. MSDM memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan organisasi juga dikemukakan (Sundai Issac Eneh dan Nsobiari Festus Awara, 2016).

Menurut Hayati dan Yulianto (2021) Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keselarasan antara kompetensi pegawai dengan tuntutan dan tujuan perusahaan. Salah satu proses pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan produktivitas pegawai akan lebih meningkat serta dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan ke depan. Evaluasi pelatihan merupakan salah satu cara mengukur efektivitas pelatihan sehingga memberikan feedback bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Adha dan Dj (2020) Pengelolaan SDM berbasis kompetensi bertujuan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, serta standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut

kewenangan setiap individu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan peran tanggungjawabnya secara relevan berdasarkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Manajemen SDM harus mampu membangun SDM yang berkualitas. Merujuk pada strategi bersaing, organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif yang haqiqi seperti halnya dalam hal ambisi, mentalitas dan keinginan menjadi yang terbaik serta memiliki jiwa *survive*. Pengelolaan kompetensi SDM dimulai dari segi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan evaluasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing bergantung pada kualitas SDM.

Penelitian yang dilakukan oleh Artini (2011). Menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi diwujudkan melalui kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, pemberian kompensasi dan pengembangan yang didasarkan pada pertimbangan kompetensi jabatan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif.

Permasalahan utama yang dihadapi PT. Seribu Satu Alami adalah adanya ketidaksesuaian pendidikan dan dunia kerja serta menganggap remeh pelatihan SDM. Padahal hal demikian adalah dasar dari sebuah keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan visinya. Kedua, Tantangan sumber daya manusia yaitu mengharuskan mengikuti perkembangan teknologi dan berhadapan dengan cepat, organisasi atau perusahaan harus mampu menyiapkan SDM untuk menganalisa data dan berpikir kritis. Karena saat ini segala sesuatu sudah digital dan menjadi kebutuhan utama perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, PT. Seribu Satu Alami masih mengalami ketertinggalan teknologi dan upgrade SDM. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Komptensi dan Pelatihan Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Pada PT. Seribu Satu Alami Pamekasan”. Untuk mengetahui hal apa saja yang mampu dilakukan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada di PT. Seribu Satu Alami.

1.2 Rumusan masalah:

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Proses Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Serta Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Pada PT. Seribu Satu Alami?

1.3 Tujuan Penelitian:

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Bagaimana Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Proses Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Serta Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Pada PT. Seribu Satu Alami?

1.4 Manfaat Penelitian :

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- Meningkatkan pengetahuan penulis dan pembaca tentang Sumber Daya Manusia, Proses Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan

Pelatihan Serta Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Pada PT. Seribu Satu Alami

- Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dalam bidang ilmu pengetahuan, terutama dalam hal Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Proses Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Serta Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif
- Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Universitas Trunojoyo Madura dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai referensi tambahan.

2. Manfaat Konkret

- Diharapkan penelitian ini akan membantu pengelola PT. Seribu Satu Alami untuk memperbaiki PT. Seribu Satu Alami

3. Manfaat Akademis

- Sebagai bahan pertimbangan atau bahan rujukan bagi mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian ini
- Memberikan pembelajaran bagi mahasiswa mengenai permasalahan yang dihadapi PT. Seribu Satu Alami