

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi atau kekayaan (*asset*) utama di dalam perusahaan yang penting dan harus di pelihara dengan baik untuk mencapai visi dan misi perusahaan. SDM dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah keharusan yang harus tersedia, baik secara kuantitas maupun kualitas. SDM yang handal, berkualitas, dan memiliki keterampilan akan mampu bersaing di dalam persaingan global.

SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, perusahaan dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dengan demikian SDM dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Masalah SDM masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi ini. Permasalahan tersebut semakin kompleks, mulai dari perencanaan SDM, perekrutan, pemberdayaan, sistem gaji/upah, pelatihan dan pengembangan karyawan, keselamatan kerja sampai pemutusan hubungan kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan SDM ini harus diperhatikan dengan serius, sebab SDM merupakan faktor produksi yang mampu mengimplementasikan berbagai strategi yang dirancang oleh perusahaan. Sehingga dengan demikian diperlukan adanya teknik dan strategi untuk mengelola SDM dengan baik.

Manajemen SDM merupakan teknik untuk mengelola, mulai dari merencanakan (*planning*), mengelompokkan (*organizing*), mengatur/mengarahkan (*actuating/directing*), mengontrol (*controlling*) dan menggunakan SDM yang ada di perusahaan sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen

SDM meliputi perencanaan, rancangan pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pemeliharaan karyawan, implementasi, *training*, manajemen kinerja, *reward*, karir dan pengembangan individu, kehadiran makna motivasi, faktor emosi dan coping stress (Prabowo, 2007).

Gula merupakan salah satu komoditas pertanian yang telah ditetapkan Indonesia sebagai komoditas khusus (*special products*) dalam forum perundingan Organisasi Perdagangan Dunia atau *World Trade Organization* (WTO), bersama beras, jagung dan kedelai (Arifin, 2004). Upaya peningkatan produksi gula di Indonesia telah dilakukan untuk mencapai target swasembada gula untuk memperkuat ketahanan pangan dan kualitas hidup masyarakat di pedesaan. Namun sampai saat ini target swasembada gula belum pernah tercapai. Target swasembada gula tersebut sudah dicanangkan mulai tahun 2002 yang akan diupayakan untuk swasembada pada tahun 2007, hingga tahun 2009 target produksi sebesar 2,8 juta ton tersebut tidak kunjung terealisasi (Arifin, 2004). Namun saat ini pemerintah kembali mencanangkan target swasembada gula tahun 2009-2014 sebanyak 5,7 juta ton, untuk mencapai target tersebut salah satunya bisa dilakukan melalui revitalisasi beberapa pabrik gula yang ada di Indonesia (bisniskeuangan.kompas.com)

Pabrik Gula (PG) merupakan perusahaan agro industri yang mengelola gula dari bahan baku tebu menjadi gula. Perusahaan agro industri seperti pabrik gula cenderung membutuhkan tenaga kerja manusia yang cukup besar untuk mengolah tebu menjadi gula. Salah satu Pabrik Gula (PG) yang ada di Indonesia adalah PT. Pabrik Gula Candi Baru-Sidoarjo, PG Candi merupakan perusahaan industri pengolahan gula dengan bahan baku tebu dan produk utama berupa Gula Kristal Putih (GKP) atau jenis gula *Superior High Sugar* (SHS). Kapasitas giling pabrik sebesar 2.500 *Ton Cane Per Day* (TCD) atau 25.000 kuintal /hari dengan rendemen tebu sebesar 7,3%. Untuk menghasilkan GKP berkualitas dan rendemen yang tinggi perlu ditunjang dari mutu tebu, teknologi yang digunakan, perawatan serta kualitas kinerja SDM PT. PG Candi Baru. Apabila kualitas tebu yang digunakan bagus maka akan menghasilkan GKP yang berkualitas, Selain itu juga di tunjang dengan kualitas kinerja SDM yang handal.

Seperti kegiatan pabrik gula pada umumnya, kegiatan yang ada di PG. Candi Baru terdiri dari dua kegiatan yaitu, Dalam Musim Giling (DMG) dan Luar Musim Giling (LMG). DMG terjadi pada saat produksi gula dan pada kegiatan tersebut perusahaan membutuhkan SDM yang banyak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan pada saat itu. Sedangkan LMG terjadi pada saat tidak memproduksi gula sehingga perusahaan hanya membutuhkan SDM yang tidak terlalu banyak. Kondisi yang demikian mengharuskan PG. Candi Baru melakukan manajemen SDM yang matang mulai dari perencanaan tenaga kerja, perekrutan karyawan pada saat musim giling, penggunaan tenaga kerja yang efektif dan pengendalian tenaga kerja.

Topik mengenai pengelolaan SDM dalam perusahaan adalah topik yang menarik dan serius sehingga perlu bagi saya untuk mengetahui mengenai pengelolaan SDM yang benar dalam perusahaan, khususnya di PT. Pabrik Gula Candi Baru. Sehingga dengan demikian saya mengangkat judul PKL tentang **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. PABRIK GULA CANDI BARU SIDOARJO.**

1.2 TUJUAN

Tujuan PKL ini adalah untuk mengetahui manajemen SDM yang dilakukan pada PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo yang meliputi :

1. Struktur organisasi, *job description* dan *job specification* karyawan PT. PG Candi Baru.
2. Proses perencanaan SDM PT. PG Candi Baru.
3. Proses rekrutmen, penyeleksian dan penempatan karyawan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak waktu tertentu (KKWT).
4. Sistem pemberian imbalan (kompensasi) baik karyawan tetap maupun KKWT.
5. Model pelatihan dan pengembangan karyawan serta jaminan kesehatan keselamatan kerja dan jaminan hari tua.
6. Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pensiun dan kesejahteraannya.