

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Arus globalisasi terjadi di semua negara termasuk Indonesia. Tak ada satupun negara di dunia ini yang mampu membendung dahsyatnya arus globalisasi. Karenanya, semua negara tak akan terlepas dengan budaya global. Apalagi, dengan kemajuan teknologi informasi, maka budaya global, dalam sesaat sudah bisa menyebar ke seluruh penjuru dunia, tak terkecuali Indonesia. Kondisi ini bisa berdampak positif, namun juga negatif, Tergantung bagaimana kita merespons serbuan arus globalisasi tersebut. Apakah kita siap, atau gagap atau bahkan tidak melakukan respons sama sekali, itu semua tergantung dengan kita. Namun, yang harus disadari dan dipahami di era global ini berbagai informasi maupun produk akan bersaing secara ketat dalam perebutan 'market' di pasar global. Persaingan itu tidak lepas dari berbagai unsur kebutuhan manusia yang selalu berkembang sesuai kondisi jaman dan waktu. Oleh karena itu, untuk menghadapi segala persaingan tersebut, yang paling utama adalah menyiapkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) kita. Karena, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menghadapi perubahan apapun. Maka, tak bisa tidak, di era global ini kita harus mempersiapkan SDM Indonesia dengan baik. Dibutuhkan strategi menyiapkan SDM yang mumpuni agar mampu menghasilkan output SDM yang berkualitas, handal dan pintar sehingga bisa bersaing di tingkat

internasional. Paling tidak, SDM kita mampu berkompetisi di tingkat ASEAN. (http://www.kompasiana.com/wiwikkurniaty/daya-saing-sdm-indonesia-di-pasar-global_55cd879ef27e615e124567fc)

Adanya krisis ekonomi yang melanda bangsa Indonesia membawa dampak sangat besar pada dunia bisnis di Indonesia sekarang ini. Maraknya krisis pemutusan hubungan kerja baik secara sukarela atau sepihak menunjukkan bahwa sumber daya manusia masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset perusahaan yang berarti mitra kerja perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam organisasi perusahaan merupakan kunci keberhasilan perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari sistem integral dari perusahaan. Dalam membangun perusahaan diperlukan input yang terdiri dari material, informasi, energi yang diproses melalui mesin, peralatan, software sehingga menghasilkan output berupa, produk fisik maupun jasa. Adanya kepentingan sumber daya manusia terhadap organisasi tidak dapat diabaikan, mutlak diperlukan karena manusialah yang mengelola sumber daya yang ada di dalam organisasi.

Setiap perusahaan yang beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 1995 dalam Ellitan, 2002), karena sumber-sumber yang

dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber dayang yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk, tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup perusahaan, masih banyak perusahaan yang menganggap SDM adalah aset organisasi yang paling penting, karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana mengelola SDM sehingga bisa menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi CV. Harapan Baru.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana mengelola SDM sehingga bisa menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi CV. Harapan Baru.

D. Manfaat Penelitian

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik.
2. Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
3. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan tema dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah diperoleh dilapangan dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran

DAFTAR PUSTAKA