



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan di dunia usaha sangat ketat akibat dari adanya era globalisasi yang membuat jarak dan waktu tidak lagi menjadi kendala. Situasi ini mengharuskan setiap organisasi untuk memacu diri mengantisipasi perubahan. Setiap perubahan yang terjadi di lingkungan harus diikuti dengan perubahan yang dilakukan secara internal di tubuh perusahaan agar organisasi dapat bertahan dalam kompetisi bisnisnya. Kemampuan organisasi dalam mengantisipasi persaingan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan semakin disadari peran sentralnya bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Rachmawaty, 2008).

Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia semakin dibutuhkan. Dessler (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, sumber daya manusia memiliki peran baru, diantaranya (1) pendorong produktivitas; (2) membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi; (3) menghasilkan jasa pelanggan yang unggul; (4) membangun komitmen karyawan; (5) semakin pentingnya SDM dalam mengembangkan dan

mengimplementasikan strategi. MSDM memiliki posisi yang sangat strategis dalam kehidupan dan keberlangsungan perusahaan. Hal ini terjadi karena baik dan buruknya MSDM dapat berdampak pada kinerja, produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja yang pada gilirannya menentukan maju mundurnya perusahaan (Triton, 2010).

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan SDM yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen SDM dapat diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, merinci orang dengan kualifikasi tertentu, selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik untuk perencanaan dan konseling bagi karyawan di perusahaan (Rachmawaty, 2008).

Perusahaan-perusahaan melakukan penyeleksian untuk para calon karyawan dengan cermat dan melalui proses yang cukup panjang. Hal ini dilakukan agar pihak perusahaan mendapatkan karyawan yang bermutu dan berkualitas untuk dipekerjakan di perusahaan tersebut dan diharapkan dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Jackson, 1999). Setelah menjadi karyawan, pihak perusahaan akan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan mutu para karyawannya agar proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya dan memaksimalkan produktivitas karyawan (Triton, 2010).