



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat teknologi dan kekuatan dunia usaha terus berkembang, maka seluruh komponen di dalamnya dituntut untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis.

Fenomena yang muncul saat ini menuntut seluruh jajaran dalam dunia bisnis untuk mempersiapkan diri dalam berbagai aspek baik teknologi, sistem maupun sumber daya manusia yang tersedia untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Kondisi demikian berlaku untuk semua bidang industri baik yang berupa industri penghasil suatu produk barang maupun penghasil produk jasa berupa layanan kepada masyarakat.

Problem yang terjadi yang berasal dari intern dalam hal ini ada beberapa wilayah yang sebagian sahamnya akan dijual ke pihak asing maupun ekstern munculnya pesaing-pesaing baru dari usaha yang sejenis. Sebagai institusi yang

bergerak di bidang perkebunan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu komponen kunci untuk meningkatkan keunggulan kompetitif di perusahaan. Hanya perusahaan yang kuat dan tangguh dalam mengelola sebuah organisasi yang akan tetap bertahan dalam berbagai situasi.

Dalam suasana bisnis bidang perkebunan, kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer divisi. Selama ini kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan lebih banyak dilihat sebagai pengelola administrasi personalia atau pengawas dari peraturan perusahaan di bidang ketenaga-kerjaan. Di beberapa perusahaan menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia selama ini lebih banyak berperan dalam hal-hal yang menyangkut penyelenggaraan hubungan industrial di perusahaan, seperti pembuatan peraturan perusahaan/kesepakatan kerja bersama, menjalin kerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja, menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dengan serikat pekerja atau karyawan. Lebih menyedihkan lagi bila peran kinerja sumber daya manusia hanya dianggap penting saat perusahaan ingin melakukan pengurangan jumlah karyawan. Selain itu, kinerja sumber daya manusia juga seringkali dipersepsikan perannya tidak lebih sebagai pelaksana Administrasi Personalia, yaitu yang mengurus masalah pembayaran gaji karyawan, mengurus cuti karyawan, penggantian biaya kesehatan, dan sebagainya.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting jika dikaitkan dengan proses perubahan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi menuntut sumber daya manusia yang handal yang dapat diperoleh bila perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara terprogram dan berkesinambungan untuk melahirkan karyawan