

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komponen terpenting yang terdapat dalam sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia menjadi aset penting yang dimiliki perusahaan yang harus dijaga kualitasnya. Peranan manusia yang membantu perusahaan mencapai tujuannya karena manusia memiliki jiwa kompetitif dan kreatif. Organisasi perusahaan harus memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan dan posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya.² Selain itu, sumber daya manusia merupakan komponen yang dapat bersiap dalam adanya perubahan-perubahan lingkungan yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus terprogram, di manajemen dengan baik dan strategis yang dapat mendorong perusahaan menjadi maju dan berkembang. Perkembangan dan majunya sebuah perusahaan merupakan keinginan dari setiap individu maupun organisasi yang terdapat dalam perusahaan tersebut.

Pada era sekarang, semakin kerasnya suatu kompetisi bisnis saat ini memaksa sebuah perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan juga mengoptimalkan seluruh sumber daya yang telah dimiliki untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan yang dijalankan. Sumber daya yang dimiliki terbatas

² Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hal. 19.

sehingga perusahaan tersebut harus mengelola secara efektif dan juga efisien. Sumber daya yaitu suatu kemampuan guna melakukan sesuatu, memanfaatkan kesempatan yang telah ada dan kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Salah satu sumber daya organisasi yang telah memiliki peran penting dalam mencapai suatu tujuannya adalah dengan sumber daya manusia. Maraknya perusahaan besar maupun kecil telah banyak yang berguguran tidak lepas dari sejarah suram pengelolaan sumber daya manusia yang telah dimiliki dengan cara yang kurang baik, kendati demikian sudah memiliki sumber daya alam yang melimpah. Apapun jenis dari sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, sumber daya manusia tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting diantara sumber daya lain.

Berdasarkan referensi yang telah dibaca oleh peneliti bisa dijelaskan bahwa sumber daya yang telah ada pada suatu organisasi, maka manajemen bisa dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi atau produksi, dan pemasaran. Fungsi-fungsi dari manajemen tersebut akan selalu berkaitan dengan setiap bidang manajemen yang dijalankan. Manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan fungsinya akan menyalurkan pekerja ke berbagai bidang ke dalam organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki suatu keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Guna mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus mempunyai individu dengan kompetensi unggul yang tersedia pada tempat yang tepat. Hal ini diwujudkan dengan aktivitas-aktivitas manajemen sumber

daya manusia, yang secara ringkas dapat dikatakan dengan upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar dapat diperoleh sumber daya manusia yang merasakan kepuasan kerja dan juga bekerja secara memuaskan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sunyoto merupakan aktivitas yang mendorong kinerja, mengembangkan kinerja, membangkitkan kinerja serta menumbuhkan kinerja dalam organisasi.³ Sehingga manajemen sumber daya manusia yang baik terdapat aktivitas dari manajemen sumber daya manusia yang saling berkaitan. Sedangkan menurut Sutrisno, manajemen sumber daya manusia merupakan pentingnya tenaga kerja yang berkontribusi bagi tujuan sebuah organisasi serta dapat memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif baik dalam individu, masyarakat, maupun organisasi.⁴ Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.⁵ Berdasarkan pendapat Sadili, aktivitas dari manajemen sumber daya manusia tersebut diantaranya yaitu perencanaan, perekrutan, pengembangan dan

³ Rita Mustopa, et al, *Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi COVID-19*, Jurnal Sostech, vol.1 no.3 hal.168.

⁴ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: Rajawali PERS, 2023), hal.2.

⁵ *Ibid*, hal.3

pelatihan, kompensasi, pemeliharaan keselamatan kerja, dan hubungan tenaga kerja.⁶ Kegiatan ini yang merupakan proses mengelola sumber daya manusia agar terbentuknya sumber daya yang berkualitas dan dapat menjadi aset perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau metode guna mengatur suatu hubungan dan juga peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan juga efektif dan bisa dipergunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) beserta perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu proses yang menangani beberapa permasalahan tentang tenaga kerja baik pegawai, karyawan, atau manajer agar aktivitas yang dilakukan menunjang pencapaian target dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia sendiri pada suatu perusahaan menjadi sebuah keharusan mengingat pentingnya sebuah sistem yang mampu mengatur insan yang terdapat di dalam organisasi agar lebih terarah. Adanya penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan bisa mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Diibutuhkan beberapa aspek yang tidak bisa terpisahkan dalam menjalankan suatu bisnis. Mulai dari perencanaan modal, produk, lokasi, strategi pemasaran yang telah dijalankan, pasar dan juga tidak terkecuali dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek krusial yang sangat berpengaruh dalam kelancaran suatu bisnis. Sumber daya manusia

⁶ *Ibid*, hal.19.

(SDM) adalah suatu faktor sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuk dan juga tujuannya, organisasi tersebut didesain berdasarkan bermacam-macam visi, misi dan juga tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dijalankan dan juga diurus oleh manusia, sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh aktivitas suatu organisasi.⁷

SDM perlu dijalankan dengan baik dan juga profesional agar terwujud keseimbangan yang baik antara kebutuhan SDM dengan tuntutan dan juga kemajuan usaha suatu perusahaan. Keseimbangan tersebut adalah kunci sukses nomor satu untuk suatu perusahaan agar bisa berkembang maju dan juga tumbuh secara produktif serta wajar. Rangkaian bisnis suatu perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalamnya. Jika pengelolaan SDM dapat dijalankan secara profesional, maka diharapkan SDM bisa bekerja dengan cara yang produktif. Pengelolaan dari SDM secara profesional ini harus dimulai pada saat perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan yang sesuai dengan kemampuan, training dan juga pengembangan karirnya. Pada suatu perusahaan, masalah di atas merupakan mutlak perlu ada.⁸

Kerangka berpikir tradisional pada sumber daya manusia menempatkan karyawan sebagai suatu aset bagi sebuah perusahaan, namun pada dewasa ini sudah mulai berkembang dengan adanya paradigma yang baru bahwa karyawan merupakan partner bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai suatu posisi yang sangat strategis guna keberlangsungan suatu

⁷ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..... hal.1.

⁸ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal.7-8.

perusahaan.⁹ Sudah sepantasnya sebab jasanya yang besar bagi perusahaan, sumber daya manusia tidak hanya diperas tenaga serta pikirannya saja, tetapi mereka juga harus mendapatkan hak dan dipelihara dengan baik oleh perusahaan supaya tercipta ekuilibrium antara keduanya. Jika kedua belah pihak merasakan suasana kerja yang nyaman di dalam perusahaan, maka hal tersebut menjadi dukungan positif bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.¹⁰ Selain itu, apabila hak dan kewajiban sumber daya manusia dapat dipelihara dengan baik oleh perusahaan akan menimbulkan loyalitas dari sumber daya manusia kepada perusahaan.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya membutuhkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting bagi perusahaan untuk bisa menjawab kesulitan atau tantangan. Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dapat mempertahankan perusahaan dari kesulitan yang dialami, bahkan sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor yang dominan di dalam perusahaan yang membuat perusahaan dapat berkembang baik. Pemenuhan akan kebutuhan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan sangatlah penting. Namun, pada kenyataannya aktivitas tersebut tidaklah mudah untuk memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menempati suatu posisi tertentu di perusahaan.¹¹ Oleh karena itu,

⁹ Arman Paramansyah dan Ade Irvy Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, (Bekasi: Pustaka Al-Muqstih, 2021), hal. 43.

¹⁰ Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Swadaya Grup, 2015), hal. 9.

¹¹ Mentari, L, *Strategi Rekrutmen Karyawan Di PT. INTI. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, 2018)*, hal. 74-79.

dibutuhkan perencanaan yang matang dan terstruktur. Perencanaan ini merupakan kegiatan awal yang dilakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang tepat melalui sebuah perekrutan dan seleksi. Selanjutnya dilakukan pengembangan, pengembangan merupakan aktivitas pembelajaran berkesinambungan yang diberikan individu atau organisasi kepada karyawan dengan tujuan untuk berkontribusi dalam pengembangan diri sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi maupun individu tersebut.¹² Terkait hal ini dalam meningkatkan motivasi kinerja, sumber daya manusia terdapat proses penyeleksian, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan kepada karyawan agar kinerja karyawan berkembang.¹³

Untuk mencapai tujuan-tujuan, sebuah organisasi harus memiliki individu-individu dengan kompetensi unggul yang tersedia pada tempat yang tepat. Ini diwujudkan melalui aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya manusia yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan.

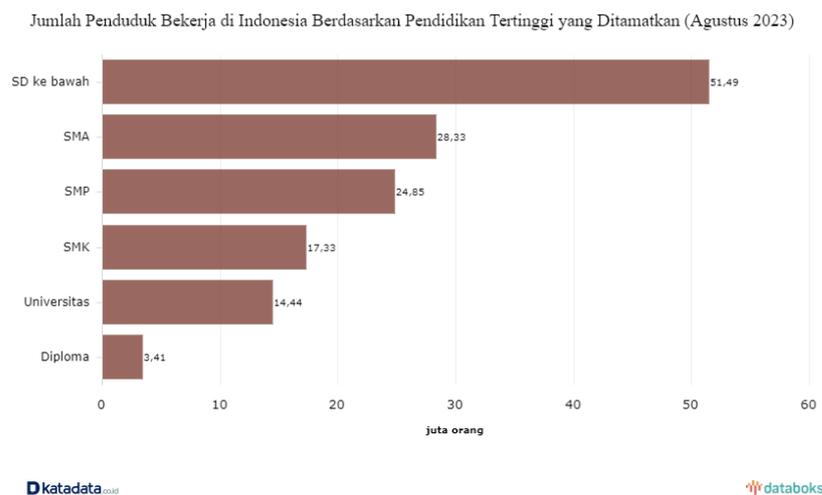
Badan Pusat Statistik (BPS) telah mencatat mengenai persentase pekerja di Indonesia yang saat ini sedang disayangkan adalah lulusan dari Universitas tingkat strata menduduki persentase terendah hingga 10,32% atau sama dengan

¹² Sabki, Selfia., A., M., *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi COVID-19*, Sibatik Journal, vol.1 no.9, 2022, hal.1750.

¹³ Egidia, A. P., dkk, *Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia*, Jurnal Insight Management, vol.2 no.3, 2022, hal.82.

sekitar 14,44 juta orang dan diploma 2,44% atau 3,41 juta orang dibandingkan dengan lulusan Sekolah Menengah Atas kebawah dengan tingkat pekerja SMA berada dalam persentase yang menunjukkan angka 20,25% atau 28,33 juta, SMK berada pada angka 12,20% atau sekitar 17,33 juta orang, pekerja dari lulusan SMP 17,77%, atau 24,85 juta orang dan tingkat SD kebawah menunjukkan persentase tertinggi hingga 36,82% atau setara dengan 51,49 juta orang.¹⁴

Tabel 1. 1
Pendidikan Tenaga Kerja



Sumber : Badan Pusat Statistik Agustus 2023

Penyebab banyaknya pekerja lulusan SD kebawah jauh lebih banyak dibanding dengan lulusan Universitas menurut Joy Denton selaku kepala analis di ThinkWhy dikarenakan terdapat 9,2 juta pekerjaan terbuka di Indonesia

¹⁴ Nabilah Muhammad, *Penduduk Bekerja Indonesia Didominasi Oleh Lulusan SD Ke Bawah Pada Agustus 2023*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/11/08/penduduk-bekerja-indonesia-didominasi-oleh-lulusan-sd-ke-bawah-pada-agustus-2023?shem=ssusba>, 08 November, 2023.

namun terdapat ketidaksesuaian karena perusahaan lebih menginginkan pengalaman.¹⁵ Di sisi lain faktor yang mempengaruhi perusahaan kesulitan dalam mencari pekerja dan pekerja berhenti dikarenakan 66% dari para tenaga kerja menginginkan kemajuan karir atau jenjang karir pada perusahaan, faktor kedua 87% para pekerja profesional menginginkan kenaikan gaji, faktor ketiga 88% para pekerja profesional menginginkan bonus, dan masih banyak lagi.¹⁶ Berdasarkan survey yang dilakukan oleh BPS mengenai tingkat pendidikan karyawan yang dibutuhkan, perusahaan lebih tertarik dengan sumber daya manusia yang memiliki *skill* dan pengalaman daripada mengedepankan pendidikan. Disertai beberapa alasan yang mendorong perusahaan tidak lebih tertarik dengan pekerja yang berpendidikan tinggi dikarenakan pekerja profesional yang menyandang gelar pendidikan tinggi mengharapkan gaji yang relatif tinggi, kendati demikian pekerja yang memiliki *skill* dan pengalaman lebih menarik sebuah perusahaan dengan berbagai faktor.

Salah satu usaha yang mulai berkembang dan menjamur terutama di kalangan pemuda adalah usaha yang bergerak dibidang *apparel* dan *marchandise* yang menjual pakaian dengan tambahan sentuhan menggunakan sablon, sablon merupakan teknik menggambar menggunakan tinta yang

¹⁵ Deddy Setiawan, *4 Penyebab Banyak Lulusan Perguruan Tinggi Sulit Mendapatkan Kerja*, <https://www.viva.co.id/digital/startup/1599046-4-penyebab-banyak-lulusan-perguruan-tinggi-sulit-mendapat-kerja>, 10 Mei 2023.

¹⁶ Afiffah., R., N., *Survei 2023: 82 Persen Perusahaan di RI Siap Naikkan Gaji Karyawan*, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20230116/12/1618448/survei-2023-82-persen-perusahaan-di-ri-siap-naikkan-gaji-karyawan>, 16 Januari 2023.

digunakan diatas kaos dengan alat bantu *screen*.¹⁷ Jenis bidang usaha *apparel* dan *marchandise* ini diminati pula dari komunitas-komunitas untuk memberikan sebuah simbol dari pakaian yang digunakan menandakan seseorang tersebut merupakan anggota dari komunitas, dikarenakan usaha sablon ini dapat memberikan gambar dan jenis pakaian sesuai dengan permintaan konsumen. Selain itu, *apparel* dan *marchandise* ini banyak diminati *brand* pakaian dengan ciri khas serta tag sesuai dengan permintaan *brand* tersebut.

PT. Arafa Jaya Grup merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *apparel dan marchandise* yang memiliki nama toko Masterpiece guna mempermudah konsumen dalam penyebutan dan pencarian nama toko yang berdiri sejak tahun 2017 dan sudah dipercaya oleh komunitas *clothing* dan instansi untuk membuat produk berupa kaos, jaket, *hoddie*, *polo shirt*, *sweater*, zipper dan beberapa produk lainnya.¹⁸ Masterpiece menerapkan sistem pelatihan kepada karyawannya hingga mencapai tujuan yang diinginkan dari Masterpiece ini sendiri. Hal ini didukung dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan *quality control* mulai dari pemilihan bahan, proses produksi,

¹⁷ Muhammad Rayyan., A, dkk, *Pengembangan Sistem Manajemen Perusahaan Sablon Kaos Berbasis Website Menggunakan Metode Prototyping (Studi Kasus: Perusahaan Sablon di Kota Malang)*, Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer, vol.3 no.9, 2019, hal.8514-8515.

¹⁸ Arafa Web Developer, *Masterpiece Blitar*, <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://masterpieceblitar.co.id/&ved=2ahUKEwjNp5HwpumCAxUhUGwGHTKXCnkQFnoECA0QAQ&usg=AOvVaw021tRQo6YkHEoezDNr-COQ>, 29 November, 2020.

pengecekan, pengemasan hingga pemasaran. Oleh karena itu untuk melakukan tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang memadai.

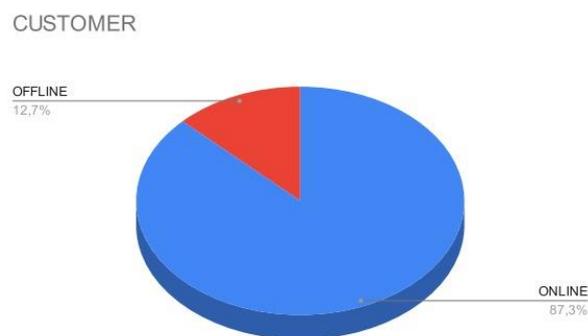
Sekilas peneliti melakukan pra survey pada Masterpiece, dari hasil pra survey yang telah dilakukan melalui wawancara sekilas, Fashichul Chadiq selaku CEO sekaligus *owner* menjelaskan bahwa 95.6% dari pekerja di Masterpiece adalah lulusan Strata kebawah. Hal ini dikarenakan pemilik dari Masterpiece ingin memberikan lowongan pekerja kepada warga sekitar dengan catatan niat bekerja, mau mengikuti pelatihan yang disiapkan perusahaan, dan dapat mengikuti standar *quality control* perusahaan dalam proses produksi.¹⁹ Akan tetapi, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memadai dengan didukung latar pendidikan yang sesuai pada posisi tertentu yang mengatur regulasi dari proses permintaan konsumen hingga pengemasan barang. Selain itu, tata letak yang dirasa kurang strategis sehingga efektivitas dari proses pengerjaan produksi hingga pengemasan kurang efisien. Dari beberapa permasalahan yang ditimbulkan dapat mengurangi tingkat kinerja perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar semakin baik dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan mampu bertahan dengan tuntutan perubahan zaman yang semakin berkembang pesat.

Selain itu, Masterpiece Blitar merupakan perusahaan besar yang telah mencapai omset hingga 10 juta per bulan. Masterpiece Blitar memberikan

¹⁹ Wawancara dengan Fashichul Chadiq, tanggal 28 November 2023 di *Masterpiece PT. Arafa Jaya Grup Kabupaten Blitar*.

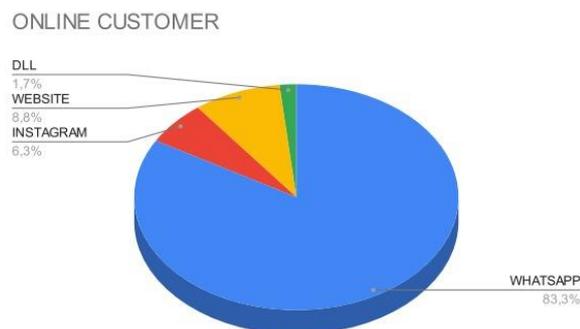
treatment yang baik kepada *customer* hingga menarik *brand* lokal hingga luar negeri untuk bekerja sama. Penjualan yang dilakukan pada Masterpiece Blitar melalui 2 cara yaitu secara *offline* dan *online*. Penjualan yang berinteraksi melalui media *online* terdiri dari whatsapp, website, instagram, dll.

Gambar 1.1
Data Interaksi Penjualan



Sumber : *Masterpiece* Blitar

Gambar 1.2
Data Interaksi Media *Online*



Sumber : *Masterpiece* Blitar

Berdasarkan gambar 1.1 penjualan Masterpiece Blitar mencapai 87,3% secara *online* dan 12,7 secara *offline*. Hal ini membuktikan bahwa penjualan

produk dari Masterpiece Blitar secara *online* lebih tinggi dari penjualan secara *offline*. Penjualan secara *online* yang interaksi pembeli melalui whatsapp lebih tinggi hingga 83,3% dari media lainnya.

Menurut peneliti, sebuah organisasi atau perusahaan haruslah menerapkan manajemen sumber daya manusia, dari mulai perekrutan, seleksi, pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian, kompensasi dengan memberikan *reward* dan *punishment*, pemeliharaan keselamatan kerja karyawan dengan memberikan fasilitas yang memadai, dan menjaga hubungan tenaga kerja. Apabila manajemen sumber daya manusia (SDM) ini diterapkan secara baik, maka kemungkinan organisasi dapat berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Oleh karenanya, perlu adanya perhatian yang khusus terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia ini.

Kualitas kinerja karyawan merupakan standar minimal yang harus dimiliki karyawan agar bekerja dengan baik.²⁰ Dengan pelaksanaannya, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dilakukan dengan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dengan tujuan untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang baik, mengembangkan sumberdaya manusia, menerapkan efisiensi untuk mempermudah kinerja karyawan, serta memberikan kompensasi untuk motivasi kinerja karyawan agar lebih baik.

²⁰ Siti L Nasution, *Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asam Jawa*, Jurnal Ecobisma, vol.7 no.2 hal.88.

Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan peranan Manajemen Sumber Daya Manusia **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Masterpiece Pada PT. Arafa Jaya Grup Di Kabupaten Blitar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pada Masterpiece di Kabupaten Blitar?
2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pada Masterpiece di Kabupaten Blitar?
3. Bagaimana pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia yang dilakukan pada Masterpiece di Kabupaten Blitar?
4. Apa kompensasi yang diberikan Masterpiece di Kabupaten Blitar untuk memotivasi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja pada Masterpiece di Kabupaten Blitar.
2. Mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan pada Masterpiece di Kabupaten Blitar.

3. Mengetahui pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia yang dilakukan pada Masterpiece di Kabupaten Blitar.
4. Mengetahui kompensasi yang diberikan Masterpiece di Kabupaten Blitar untuk memotivasi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi mahasiswa

Dari adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan pemilihan dengan cara melalui rekrutmen dan seleksi, serta pengembangan, dan juga kompensasi untuk meningkatkan motivasi sumberdaya manusia.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi dalam mengangkat tema yang sama yaitu penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Setelah adanya penelitian dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam melakukan pemilihan karyawan sesuai dengan porsi posisi nya yang dibutuhkan perusahaan, serta pengembangan kinerja karyawan agar semakin meningkat.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan ajar tambahan dalam memberikan ilmu khasanah kepada mahasiswa.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi sumber kajian yang lebih kreatif dan inovatif dalam penelitian.

E. Identifikasi Penelitian dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari rumusan permasalahan yang telah di uraikan diatas dapat diidentifikasi permasalahan yang mungkin terjadi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Rekrutmen dan seleksi karyawan belum sesuai dengan penarikan sumber daya manusia dan posisi yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Dalam meningkatkan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia belum maksimal.
- c. Tata letak yang disiapkan perusahaan dari mulai proses produksi hingga *packaging* barang belum maksimal sehingga kinerja karyawan kurang efisien.
- d. Penempatan posisi karyawan yang tidak sesuai dengan *skill* sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.
- e. Kompensasi yang diterima karyawan baik *punishment* maupun *reward* belum maksimal dari yang diberikan perusahaan.

2. Batasan Masalah

a. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian yaitu :

1. Penelitian dilakukan di Masterpiece PT. Arafa Jaya Grup di Kabupaten Blitar.
2. Penelitian dilakukan melalui wawancara dengan CEO serta jajaran organisasi di Masterpiece PT. Arafa Jaya Grup di Kabupaten Blitar.
3. Keterbatasan Penelitian. Peneliti berfokus pada penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang di terapkan pada Masterpiece PT. Arafa Jaya Grup di Kabupaten Blitar.

F. Penegasan Istilah

Dalam proses terjadinya penelitian, untuk menghindari kesalahpahaman dalam pengartian definisi, peneliti memberikan penjelasan dengan penegasan konseptual dan operasional.

1. Definisi Konseptual

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto, manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang mendorong kinerja, mengembangkan kinerja, membangkitkan kinerja serta menumbuhkan kinerja dalam organisasi.²¹

Untuk mencapai Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik terdapat aktivitas dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang saling berkaitan.

²¹ Rita Mustopa et al, *Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi COVID-19*, hal.168.

Aktivitas dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut diantaranya yaitu perencanaan, kesetaraan kesempatan, perekrutan, pengembangan, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja, hubungan tenaga kerja dan manajemen.²²

b. Kinerja

Menurut Warsito Utomo mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu konsep sebagai tingkat dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Tingkat pengukuran dari organisasi usaha dapat diukur dari seberapa besar keuntungan yang didapat perusahaan, karena tujuan dari organisasi usaha tersebut untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.²³

2. Definisi Operasional

- a. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang mendorong dan mengembangkan kinerja yang lebih berkualitas dalam mencapai tujuannya sebuah organisasi maupun perusahaan.
- b. Kinerja merupakan sebuah konsep yang dapat diukur dari seberapa besar keuntungan yang didapat oleh sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan hasil

²² Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 13.

²³ Eris Juliansyah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi*, Jurnal Ekonomak, vol.3 no.2, Agustus 2017, hal.29.

penelitian secara sistematis dan berurutan dan menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab pendahuluan berisikan gambaran tentang wawasan ke arah mana penelitian tersebut dibahas. Dengan membaca pendahuluan pembaca dapat mengetahui (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) manfaat penelitian, (e) identifikasi penulisan dan batasan masalah, (f) penegasan istilah, (g) sistematika penulisan.

BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini memaparkan (a) pembahasan fokus penelitian, (b) beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan, (c) kerangka berpikir.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang (a) pendekatan penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran peneliti, (d) data dan sumber data, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, (h) tahap-tahap penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian

Bab ini berisi uraian yang mendeskripsikan mengenai profil usaha Masterpiece PT. Arafa Jaya Grup yang bergerak dibidang usaha *apparel* dan *marchandise* yang disajikan sesuai dengan rumusan masalah. Paparan data tersebut disajikan setelah mendapatkan hasil dari observasi di lapangan dan

wawancara kepada CEO atau owner serta jajaran organisasi yang bersangkutan pada Masterpiece PT. Arafajaya Grup.

BAB V : Pembahasan

Bab ini membahas tentang temuan terhadap teori yang sudah ada serta dari penelitian terdahulu mengenai Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja.

BAB VI : Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan pembahasan yang diperoleh dari hasil penelitian dan juga berisikan saran peneliti yang ditujukan kepada berbagai pihak yang berkepentingan dalam perusahaan bidang *apparel* dan *merchandise* Masterpiece PT. Arafajaya Grup di Kabupaten Blitar.

Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, daftar surat pernyataan keaslian tulisan, dan riwayat hidup.