

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya. yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi. Hal tersebut disampaikan oleh Allah. yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَحَنُنٌ نُّسِيجٌ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

“Dan tatkala Tuhan dikau berfirman kepada Para Malaikat: "Aku akan menempatkan seorang yang merintah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah. Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah: 30).¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu ujung tombak terpenting bagi jalannya sebuah organisasi atau perusahaan, di mana sumber daya manusia menjadi penentu dapat tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pada era global ini organisasi atau perusahaan dituntut untuk terus bergerak mengikuti perkembangan yang terjadi dengan sangat cepat. Hal tersebut membuat organisasi atau perusahaan harus mampu mengantisipasi dan mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Untuk itu sumber daya manusia akan lebih penting bagi organisasi atau perusahaan, dikarenakan di era globalisasi tersebut terdapat perubahan yang notabennya penuh dengan

¹ Maulana Muhammad Ali, *Qur'an Suci: Terjemah & Tafsir 002 Al-Baqarah*, Darul Kutubil Islamiyah, Jakarta, 2006, hlm. 25-26.

ketidakpastian dan sulit untuk diprediksi.²

Organisasi atau perusahaan yang memperkerjakan karyawan dalam mencapai tujuan harus menyediakan sumber daya manusia mulai dari sekarang maupun untuk perencanaan di masa datang, serta tidak boleh menghindari fenomena perubahan lingkungan bisnis yang berkembang secara cepat seperti yang terjadi sekarang ini. Kelangsungan organisasi yang hidup, tumbuh, dan berkembang di tengah-tengah lingkungan bisnis yang penuh dengan persaingan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini tuntutan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi terutama dalam hal kualitasnya. Hal ini penting karena kemajuan dan kecanggihan teknologi yang tidak diimbangi dengan tersedianya sumber daya manusia yang handal dalam mengoperasikan peralatan modern yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, maka hal itu akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Minimnya sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi akibat salah dalam perencanaan sumber daya manusia, dapat menghambat kecepatan pencapaian tujuan di masa datang. Organisasi yang tidak didukung karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya di masa yang akan datang.³

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia, sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini dapat dipahami sebab secara umum perencanaan merupakan penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaian, dan penentuan tindakan yang akan diambil. Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan merupakan proses peramalan sistematis tentang penentuan kebutuhan sumber daya manusia dan

² Sunarto, *Jurnal Perencanaan Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi*, Fise Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 3.

³ *Ibid*, hlm 3-4.

tindakan untuk mendapatkannya⁴. Organisasi yang tidak merencanakan keperluan sumber daya manusia seringkali menemui benturan. Tanpa perencanaan yang jelas dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan tambahan pegawai. Apabila tanpa adanya rencana yang baik mengenai kebutuhan SDM maka perekrutan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan riil akan tenaga kerja. Sehingga yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat.⁵

Dengan demikian untuk mempersatukan tujuan organisasi atau perusahaan dengan tujuan karyawan maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang kompeten dan handal untuk dapat mempertahankan sumber daya manusia untuk mampu bekerja secara produktif dan berkualitas, sehingga dapat memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan.

Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu pula ditingkatkan dalam hal pendidikan baik ditingkat manajemen maupun para pelaksananya. Agar sumber daya manusia lebih meningkat perlu beberapa peluang yang bisa diberikan di antaranya untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.⁶ Namun dalam kenyataan banyak sekali kendala dan hambatan yang menghadang. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan cara pelatihan dan pengembangan, dimana pelatihan dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di manapara pegawai diberikan informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas pelatihan organisasional tergantung pada kemampuan personalia untuk merencanakan, mengorganisasi,

⁴ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Grasindo, Jakarta, 2002, hlm. 74.

⁵ AMBAR TEGUH SULISTIYANI, ROSIDAH, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 96.

⁶ LAILY PURNAWATI, *Jurnal Perencanaan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya di Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 134.

menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan.⁷

Telah diketahui bahwa suatu perencanaan selalu berkaitan dengan tujuan masa depan yang senantiasa berubah dan tidak menentu, maka suatu perencanaan harus benar-benar dibuat secara cermat dan matang serta terorganisir karena bersangkutan dengan harkat hidup manusia. Muncul perencanaan sumber daya manusia dimulai dari *job analysis*, situasi persediaan tenaga kerja, dan peramalan kebutuhan sumber daya manusia. Lalu hal tersebut dilanjutkan pada proses pengadaan karyawan. Namun hal tersebut belum sepenuhnya diterapkan pada Adijaya, hal itu terlihat dari tingkat *turnover* karyawan yang baru bekerja beberapa hari lalu keluar dari perusahaan. Hal tersebut bisa saja terjadi karena adanya kesalahan dalam peramalan dan pengadaan sumber daya perusahaan yang kurang cermat. Kemudian banyaknya pelanggan pada saat-saat tertentu terkadang membuat karyawan kuwalahan karena mereka harus mengerjakan tugas-tugas insidental diluar tugas pokok mereka. Lalu tidak adanya pemecatan kepada karyawan bermasalah oleh Adijaya, padahal pemecatan karyawan merupakan salah satu bentuk perencanaan sumber daya manusia yang perlu dilakukan agar tujuan perusahaan tidak terhambat.

Pada dasarnya dalam merencanakan sumber daya manusianya Usaha Dagang Adijaya Jepara dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dari dalam perusahaan (internal) dan faktor dari luar perusahaan (eksternal). Faktor internal yang menjadi pertimbangan serta dianalisis terlebih dalam merencanakan sumber daya manusianya, yaitu faktor rencana strategik dan rencana operasional, faktor peramalan penjualan, faktor anggaran (*cost*) sumber daya manusia, faktor desain organisasi dan desain pekerjaan, faktor keikutsertaan manajer dan *owner*; serta faktor tenaga kerja. Untuk faktor eksternal yang dianalisis adalah faktor perkembangan teknologi. Setelah menganalisis faktor-faktor tersebut langkah selanjutnya Usaha Dagang Adijaya mengimplementasikan dan mengadakan pengadaan karyawan dan program karyawan untuk ke depannya.

⁷ Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Op.Cit*, hlm. 177.

Pada kerangka ini peneliti sangat tertarik untuk meneliti dan menemukan jawaban dari perencanaan sumber daya manusia dan bagaimana Adijaya Jepara melaksanakan perencanaan sumber daya manusianya hingga tetap berjalan sampai bertahun-tahun. Padahal banyak sekali permasalahan yang terjadi dalam perjalanannya. Karena bagaimanapun pengelolaan manajemen Adijaya akan berjalan maksimal jika didorong oleh sumber daya manusia yang berperan aktif dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Untuk itu penting bagi Adijaya Jepara untuk memperhatikan perencanaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul *“Perencanaan Sumber Daya Manusia beserta Implementasinya Pada Usaha Dagang Adijaya Jepara”*.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas serta menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami istilah yang digunakan dalam skripsi ini, maka perlu dibuat penjelasan terhadap istilah-istilah tersebut, yaitu:

Perencanaan merupakan masalah memilih, yaitu memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada. Tanpa alternatif, perencanaan pun tidak ada.⁸

Rencana ialah sejumlah keputusan yang menjadi pedoman untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, setiap rencana mengandung dua unsur yaitu tujuan dan pedoman.⁹

Human resource (sumber daya manusia) yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai “modal insani”.¹⁰

Jadi perencanaan tenaga kerja atau sumber daya manusia terdiri dari dua

⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 248.

⁹ *Ibid*, hlm. 249.

¹⁰ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*, UIN Malang Press, Malang, 2009, hlm. 16.

suku kata yaitu perencanaan dan tenaga kerja. Perencanaan (*planning*) adalah proses untuk memutuskan tujuan-tujuan yang akan dicapai selama periode mendatang dan aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Tenaga kerja atau sering disebut sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang mempunyai potensi, baik dalam wujud potensi nyata fisik maupun psikis, sebagai penggerak utama dalam mewujudkan eksistensi dan tujuan organisasi.¹¹

C. Fokus Penelitian

Dalam buku Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, Sugiyono menjelaskan bahwa untuk mempertajam penelitian, peneliti kualitatif menetapkan fokus penelitian, yang merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dengan situasi sosial.¹² Fokus penelitian merupakan penentu dalam mewujudkan perumusan masalah.

Di dalam latar belakang masalah di atas ada beberapa masalah yang diungkapkan dan difokuskan pada bagaimana perencanaan beserta implementasi sumber daya manusia yang dilakukan dan dilaksanakan di Usaha Dagang Adijaya Jepara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia pada Usaha Dagang Adijaya Jepara ?
2. Bagaimana implementasi perencanaan sumber daya manusia pada Usaha Dagang Adijaya Jepara ?

¹¹ *Ibid*, hlm. 84.

¹² Afifuddin, Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2009, hlm. 106.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia pada Usaha Dagang Adijaya Jepara
2. Untuk mengetahui implementasi perencanaan sumber daya manusia pada Usaha Dagang Adijaya Jepara.

F. Manfaat Penelitian

Menurut Nan Lin dalam buku karya W. Gulo mengemukakan bahwa penelitian memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.¹³ Berdasarkan tujuan penelitian yang dirumuskan, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bersifat teoritis (akademik)

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam dunia pendidikan manajemen dan bisnis. Penelitian tersebut untuk mengembangkan perencanaan sumber daya manusia. Serta sebagai bahan untuk evaluasi mahasiswa, serta kinerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

2. Manfaat bersifat praktis

Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi dan referensi bagi Adijaya sebagai komponen perumusan kebijakan. Oleh karena itu, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan rujukan untuk lebih mengembangkan serta menerapkan konsep perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi ke depannya.

¹³ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, Grasindo, Jakarta, 2002, hlm. 21.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bab I Berupa pendahuluan yang tersusun dari latar belakang penelitian, penegasan istilah, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.
- Bab II Berupa telaah pustaka, kerangka pemikiran teoritis.
- Bab III Berupa metode penelitian tentang jenis, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan teknik analisis data.
- Bab IV Berupa analisis data yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, data deskripsi, proses dan analisis data.
- Bab V Berupa kesimpulan dan saran yang berisi tentang kesimpulan serta mengenai masalah penelitian serta saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis pada bab-bab yang sebelumnya.

