

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung sarana prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktek manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas tidak terbatas pada karyawan operasional saja, tetapi meliputi tingkatan manajerial. Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia di dalam organisasi secara optimal agar kinerja organisasi pun seperti yang diharapkan. Sumber Daya Manusia diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan dapat terwujud. Sumber daya manusia merupakan faktor dominan karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan, dan keterampilan, motivasi, karya, dan prestasi. Semua potensi ini mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi,

modal, sumber daya alam, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya rumusan tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia-sia jika unsur sumber daya manusia tidak dikelola secara profesional. Hal ini semakin jelas karena peran sumber daya manusia sebagai faktor kritis yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. Ketatnya Persaingan Bisnis saat ini, merupakan salah satu faktor penyebab banyaknya permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Bagi Perusahaan yang organisasinya masih kecil, segala kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya masih bisa diawasi secara langsung oleh pemimpinnya. Berbeda dengan perusahaan besar, dimana sifat transaksinya begitu luas sesuai dengan jenis usahanya dan ditambah lagi dengan pertumbuhan manajemen yang terpisah dari pemiliknya, seperti perseroan terbatas dan Perusahaan-perusahaan milik Negara yang manajemen Sumber daya manusianya harus selektif, berkualitas dan mempunyai kompetensi serta attitude dalam pekerjaannya, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, hal ini tentunya perlu pengawasan yang sifatnya moderat (tidak harus dilakukan setiap saat). Perlu di tekankan disini bahwa tujuan utama sebuah Perusahaan, baik besar, kecil dan swasta pada umumnya adalah mencari Laba.

Laba yang diperoleh perusahaan tersebut sangat tergantung pada sumber Daya Manusianya dan Manajemen Perusahaan itu sendiri. Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia antara lain mengelola Sumber Daya Manusia untuk menciptakan kemampuan kompetensi Sumber Daya Manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, dan mengelola Sumber Daya Manusia untuk menghadapi globalisasi. Belum tercapainya target perusahaan secara maksimal merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Bagi sebuah perusahaan, memilih dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kompetensi bukan lah merupakan pekerjaan yang mudah, meskipun tenaga kerja yang ada di masyarakat melebihi dari yang di perlukan perusahaan. Hal ini dikarenakan masing-masing orang mempunyai 3 pengetahuan, keterampilan, watak (sifat) dan kepribadian yang berbeda satu sama lain, yang mana dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan masing masing. Oleh karena itu disini perlu diadakan pemetaan dalam hal kompetensi. Dinamika Bisnis dan dunia usaha menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun diatas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena tantangan utama perusahaan sesungguhnya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan

bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

PT. Asoka Puri Kreasi (Star Cab) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi jasa. perusahaan ini memberikan berbagai keperluan jasa publik seperti Taxi Argo Meter ,rental mobil, penjualan tiket pesawat, kapal laut termasuk tiket kereta api dan pula jasa pengiriman barang. Namun perusahaan ini lebih fokus terhadap jasa transportasi publik yakni Taxi Argo Meter. Usaha untuk mengelola sumber daya yang dimiliki, agar tercapai efektifitas dan efisiensi yang tinggi merupakan akibat yang logis dari keinginan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal bagi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan. Semakin besar suatu perusahaan semakin kompleks juga kegiatannya sehingga tidak saja membutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman dan ahli, tetapi juga memiliki struktur pengawasan intern yang kuat.

Sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan, kompetensi sumber daya manusia meliputi Aspek : Pengetahuan (*Knowledge, Science*) Keterampilan (*Skill, Technology*) Sikap perilaku (*Attitude*) Yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pekerjaan yang ada pada PT. Asoka Puri Kreasi (Star Cab).

Tabel 1.1**Daftar Pemesanan Taxi Star Cab****PT. Asoka Puri Kreasi Tahun 2016-2017**

Bulan	Jumlah pemesanan Taxi
Oktober	5028 Pesanan
November	5478 Pesanan
Desember	6766 Pesanan
Januari	6546 Pesanan
Februari	5366 Pesanan
Maret	4967 Pesanan
April	3895 Pesanan

Sumber PT. Asoka Puri Kreasi (Star Cab)

Dari daftar pemesanan Taxi Star Cab tahun 2016-2017 menunjukkan bahwa jumlah pemesanan taxi pada tahun 2016 di bulan Oktober sampai dengan Desember mengalami kenaikan, akan tetapi memasuki tahun 2017 mulai dari bulan Januari sampai dengan April jumlah pemesanan taxi mengalami penurunan setiap bulannya. Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis perlu mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada PT. Asoka Puri Kreasi (Star Cab).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diambil adalah bagaimana kompetensi Sumber Daya Manusia pada PT. Asoka Puri Kreasi.

1.3 Ruang Lingkup

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada pembahasannya lebih terarah maka penulis menganggap perlu membatasi materi pembahasan dalam batas-batas waktu tertentu. Maka batasan permasalahannya terdapat pada :

- a. Data yang diperoleh dari penelitian ini ialah dengan melakukan wawancara dan pengamatan pada PT. Asoka Puri Kreasi.
- b. perkembangan kompetensi pegawai dapat dilihat dari sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan PT. Asoka Puri Kreasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah unuk mengetahui dan menganalisis kompetensi Sumber Daya Manusia pada PT. Asoka Puri Kreasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain :

- a. Bagi Perusahaan**

Melalui hasil laporan ini, penulis berharap dapat membantu badan usaha khususnya pada pimpinan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki pegawai. Berkaitan dengan kompetensi pegawai yang diteliti pimpinan dapat melihat lebih jauh lagi kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut agar kinerja pegawai lebih meningkat.

b. Bagi Penulis

Dapat memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori dan melihat sebuah kompetensi yang dimiliki pegawai lebih jauh lagi. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama kuliah.

c. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini akan berguna sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan materi dari proposal penelitian ini, penulis akan menjabarkan dalam lima bab pembahasan dan masing-masing bab akan diuraikan lagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang teori Kompetensi Sumber Daya Manusia, perencanaan sumber daya manusia, strategi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia yang meliputi tiga komponen yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap. yang berhubungan dengan Analisis Kompetensi.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas metedologi penelitian terdiri atas, tempat penelitian, metode pengumpulan data, jenis atau sumber data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang analisis dan pembahasan tentang Analisis kompetensi SDM Pada PT. Asoka Puri Kreasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir penulisan ini, kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian sedangkan saran merupakan sumbangan saran pemikiran penulis baik untuk perusahaan, pembaca maupun penulis-penulis selanjutnya.