BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah (asset) utama organisasi yang harus di kelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memudahinya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Usmara (2002)

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan, yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya upaya dalam bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor produksi yang lainnya. Input (masukan) yang di olah oleh perusahaan dan menghasilkan output (keluaran). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang, pengolahan Sumber Daya Manusia inilah yang disebut manajemen Sumber Daya Manusia.

Handoko (1992), Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2001), Pengembangan Sumber Daya Manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan

kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa di sertai dengan kuantitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksud sebagai usaha dari pimpinan untuk menambahkan keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugas dapat lebih efisien dan produktif.

Sedangkan Husnan (1990), mengemukakan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis dan tujuan umum,. Pengembangan Sumber Daya Manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social. Departemen Sumber Daya Manusia dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak factor yang membentuk andil Sumber Daya Manusia misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas menaruhi kedua-duanya. Malayu S.P (2006)

PT. Alko Sumatra Kopi fokus pada kegiatan kopi berupa pengolahan ceri menjadi biji hijau (*greenbean*), ceri menjadi biji goreng (*roasbean*), dan ceri menjadi bubuk kopi. Dalam proses pengolahan kopi membutuhkan orang-orang yang berkualitas yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugasnya, salah satu tugas di PT. Alko Sumatra Kopi adalah mengolah kopi menjadi bubuk. Untuk melakukan kegiatan tersebut di butuhkan Sumber Daya Manusia yang baik untuk menjalankan semua proses pengolahan yang ada di PT. Alko Sumatra Kopi. Persoalan kebutuhan memperoleh Sumber Daya Manusia unggul dan profesional yang di harapkan oleh banyak organisasi atau perusahaan di Indonesia untuk bisa

bersaing dalam era globalisasi sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan starting, knowledge, dan ability (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun mendatang.

Aspek penting lainnya dari suatu system penilaian prestasi kerja ialah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur- unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Tidak kalah penting untuk di perhatikan dalam mempersiapkan suatu system penilaian prestasi kerja ialah adanya takaran-takaran yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang agar benar-benar bermanfaat.

Pada umumnya perusahaan menghadapi permasalahan dalam pelaksanaan manajemen, Salah satu permasalahan yang di hadapi perusahaan yaitu, Sumber Daya Manusia (SDM) , Sumber Daya Manusia yang tidak relevan dengan bidang pekerjaan menimbulkan permasalahan dalam manajemen yang mempengaruhi produksi. Oleh sebab itu dibutuhkan tenaga-tenaga yang ahli atau setidaknya mengerti dan memahami tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya, namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan, namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi. Atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai manapula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tertinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pengolahan Kopi di PT. ALKO SUMATRA KOPI sebagai pemandu berjalannya usaha yang di lakukan, unsur yang terpenting adalah menjadi salah satu bidang ilmu manajemen untuk melakukan sesuatu kegiatan. Manajemen di PT. ALKO SUMATRA KOPI sangatlah berjalan lancar karena telah adanya pembagian tugas yang telah ditetapkan terhadap setiap karyawan dengan pimpinan perusahaan sangatlah baik, karena hubungan dan kerja sama yang baik. Kopi yang di produksi PT. ALKO SUMATRA KOPI adalah Arabika.

Oleh karena itu maka saya Mengambil topik Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. ALKO SUMATRA KOPI ini dikarenakan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan atau koperasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau koperasi, oleh sebab itu instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab masing-masing.

1.2 Tujuan Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan

Adapun Tujuan Praktik Kerja Lapangan :

1. Mengamati proses pengolahan kopi menjadi biji hijau (greenbean), biji goreng (roasbean), dan bubuk kopi.
2. Mengidentifikasi penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. ALKO SUMATRA KOPI.
3. Mengidentifikasi unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. ALKO SUMATRA KOPI.

1.3 Manfaat Pelaksanaan PKL

Adapun manfaat dari Praktik Kerja Lapang ini adalah :

1. Untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk menjadi acuan serta pedoman sehingga siap menciptakan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dalam dunia kerja maupun mendirikan suatu usaha.
3. Menambah pengalaman dan keterampilan dalam menggunakan aspek-aspek Manajemen dalam Perusahaan.