

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing* dan *coordinating* yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Oleh karenanya manajemen SDM mempunyai kewajiban untuk memahami perubahan yang semakin komplek yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen SDM tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Ada kecenderungan untuk mengakui pentingnya MSDM dalam organisasi dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi MSDM bagi keberhasilan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan mengintegrasikan pembuatan keputusan strateginya dengan fungsi-fungsi MSDM maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan. Walaupun ditunjang dengan aspek teknologi yang sempurna, tetapi apabila tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan mencapai tujuannya dengan baik.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*).

Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila ia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, ia akan

menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM.

Demikian halnya dengan PT Bridgestone Tire Indonesia sebagai salah satu perusahaan produksi ban terbesar di Indonesia harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Namun pada kenyataannya penulis masih menemukan beberapa masalah pada *Human Resources Department* yang bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia perusahaan. Masalah tersebut diantaranya terjadi pada prosedur perekrutan karyawan baru, prosedur evaluasi pelatihan pengembangan karyawan, dan tahapan mutasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul **“Analisis terhadap Fungsi Human Resources Department PT Bridgestone Tire Indonesia (Bekasi Plant)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat perumusan masalah: “Apakah *Human Resources Department* PT Bridgestone Tire Indonesia telah melaksanakan fungsi sesuai dengan prosedur manajemen SDM yang tepat khususnya dalam ruang lingkup sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi karyawan baru yang tidak objektif.
2. Kurang efektifnya tahap evaluasi pelatihan karyawan.
3. Pengaturan mutasi karyawan yang kurang tepat.

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui tentang fungsi *Human Resources Department* (HRD) pada perusahaan dan mengetahui masalah yang timbul apabila praktisi HRD tidak menjalankan fungsinya sesuai dengan prosedur MSDM yang tepat khususnya dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru, mengevaluasi hasil pelatihan karyawan, dan pengaturan mutasi karyawan.

2. Manfaat Penulisan

a. Bagi Penulis

Manfaat penulisan Karya Ilmiah ini bagi penulis adalah untuk meningkatkan kemampuan analitis penulis dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah berdasarkan teori-teori yang ada.

b. Bagi Fakultas Ekonomi

Manfaat penulisan Karya Ilmiah bagi Fakultas Ekonomi diharapkan dapat menambah ilmu bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

c. Bagi Perusahaan

Manfaat penulisan Karya Ilmiah bagi perusahaan adalah agar perusahaan meninjau kembali, apakah kinerja HRD perusahaan telah berperan sesuai dengan fungsinya atau tidak.