

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam persepektif manajemen sumber daya manusia (MSDM), karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting, untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Pengelolaan sumberdaya manusia bagi organisasi atau perusahaan yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan pasar yang semakin ketat, merupakan bagian penting dalam praktek-praktek manajemen strategik perusahaan.

Era globalisasi yang diawali dengan kemajuan teknologi dan arus informasi yang deras terbuka bagi semua negara untuk melakukan aktifitas bisnis lintas negara, tentunya dalam kondisi ini menuntut berbagai tindakan dan kebijaksanaan dalam mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang berlangsung. Intinya adalah mempersiapkan sumberdaya manusia yang unggul dan siap menghadapi perubahan lingkungan.

MSDM akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun sektor swasta. Berbagai penyelenggaraan seminar, pelatihan dan kursus-kursus, dan yang sejenisnya semuanya menekankan sumber daya manusia. Organisasi yang

meningkatkan kemampuan *stakeholder*-nya. Sumberdaya manusia dalam organisasi yang berkualitas merupakan asset yang paling penting, karena salah satu tantangan kompetisi adalah modal intelektual.

Pengembangan SDM dalam rangka menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas adalah suatu aspek yang strategis yang dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas individu dan organisasi. Pembinaan SDM berbasis kompetensi merupakan salah satu model yang dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pembinaan sumberdaya manusia dan organisasi berbasis standar kinerja yang telah diciptakan. Model ini spesifik, fleksibel, mempunyai relevansi dengan tugas dan pekerjaan, lebih bermutu dan dalam waktu relatif singkat. Pembelajaran SDM tersebut harus menyatu dalam visi perusahaan, budaya, organisasi, dan teknologi. Visi dipahami sebagai pedoman kemana perusahaan dibawa, budaya merupakan nilai-nilai dan orientasi berfikir sebagai dasar aktivitas anggota.

Untuk mewujudkan pengembangan SDM dalam rangka menghasilkan SDM yang berkualitas maka perusahaan harus meyakinkan kepemimpinan yang tepat, sehingga pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia agar karyawan mengetahui apa yang akan dilakukan guna mendukung terlaksananya strategi pengembangan Sumberdaya manusia PT ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor guna terciptanya organisasi bisnis kompetitif.

PT ANTAM Tbk merupakan perusahaan pertambangan yang terdiversifikasi dan terintegrasi secara vertikal yang berorientasi ekspor. Melalui wilayah operasi yang tersebar di seluruh Indonesia yang kaya akan bahan mineral, kegiatan Antam mencakup eksplorasi, penambangan, pengolahan serta pemasaran dari sumberdaya mineral yang dimiliki. PT Antam memiliki konsumen jangka panjang yang loyal di Eropa, Australia dan Asia. Mengingat luasnya lahan konsesi pertambangan dan besarnya jumlah cadangan dan sumberdaya yang dimiliki, Antam membentuk beberapa usaha patungan dengan mitra internasional untuk dapat memanfaatkan cadangan yang ada menjadi tambang yang menghasilkan keuntungan.

Dalam menerapkan pengembangan Sumberdaya Manusia (SDM) PT ANTAM Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor masih terdapat:

1. Staff pelaksana/teknis pada program pengembangan SDM belum sesuai dengan jenis pekerjaannya.
2. Kendala dalam melakukan koordinasi dalam hal Pengembangan SDM pada proses pembelajaran karyawan yaitu mengenai nama-nama yang akan di ikut sertakan dalam pelatihan..

Dalam hal ini Peneliti hanya membahas pada Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia PT Aneka Tambang (ANTAM) Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor guna terciptanya organisasi bisnis kompetitif, dalam hal pengembangan sumberdaya manusia secara mikro, yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, oleh sebab itu sesuai dengan batasan yang telah disebutkan tersebut,

maka ruang lingkup pengembangan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi/instansi yang disusun oleh peneliti mencakup 9 pokok kegiatan yang saling berkaitan, yaitu:

1. Perencanaan
2. Rekrutmen
3. Susunan Kepegawaian
4. Pelatihan dan Pengembangan
5. Pengembangan Karir
6. Kompensasi
7. Manajemen Kinerja
8. Benefit Karyawan
9. Retirement

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi pengembangan sumberdaya manusia PT ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor guna terciptanya organisasi bisnis kompetitif.
2. Langkah apa yang diterapkan dalam pengembangan sumberdaya manusia PT ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor guna terciptanya organisasi bisnis kompetitif.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumberdaya manusia PT ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor guna terciptanya organisasi bisnis kompetitif.
2. Untuk mengetahui langkah apa yang diterapkan dalam pengembangan sumberdaya manusia PT ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor guna terciptanya organisasi bisnis kompetitif.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan mengenai strategi pengembangan sumberdaya manusia PT ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor guna terciptanya organisasi bisnis kompetitif.

2. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai strategi pengembangan sumberdaya manusia PT ANTAM Tbk Unit Bisnis