

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kekuatan utama perusahaan untuk bertahan dan bersaing. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu dirancang secara matang untuk mencapai hasil yang optimal untuk bisnis. Perusahaan manufaktur busana muslim yang saat ini, menghadapi persaingan yang semakin ketat harus menganalisis kebutuhan yang harus dipenuhi untuk menjaga kelangsungan usaha, baik dari segi kualitas SDM maupun fasilitas yang dimiliki Perusahaan.

Kualitas SDM menjadi lebih penting di tengah tuntutan pasar yang terus berubah. Dalam menghadapi globalisasi, SDM yang dibutuhkan tidak hanya keahlian teknis, tetapi juga keterampilan non-teknis, seperti kemampuan beradaptasi, berpikir kreatif, komunikasi yang efektif, juga memiliki jiwa kepemimpinan. Oleh karena itu, peran SDM yang berkualitas menjadi semakin vital dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi, baik dalam skala nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai akan berperan dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif melalui rekrutmen, pelatihan, serta pemberdayaan menjadi sangat penting untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki setiap individu dalam organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan untuk menghadapi dinamika dan tuntutan pasar yang semakin kompleks.

Pengembangan SDM (sumber daya manusia) merupakan suatu upaya strategis untuk meningkatkan mutu, kompetensi, dan produktivitas individu dalam suatu organisasi atau masyarakat (Irianto dkk, 2022). Melalui implementasi program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan, pengembangan

SDM bertujuan menciptakan tenaga kerja yang terampil, adaptif, dan inovatif dalam menghadapi tantangan global. Selain itu, pengembangan SDM berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, peningkatan daya saing, serta pembentukan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif (Siagian, 2023). Dengan perencanaan yang sistematis, pengembangan SDM diharapkan dapat mengoptimalkan potensi individu sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Puspita (2020), perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses strategis yang penting dalam mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, perancangan pengembangan kompetensi, serta penyesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Melalui perencanaan SDM yang terstruktur dan berbasis data, perusahaan dapat menciptakan alokasi sumber daya manusia yang tepat, mengurangi kesenjangan keterampilan, dan mengoptimalkan potensi karyawan guna mewujudkan target perusahaan dengan lebih efektif. Selain itu, perencanaan SDM juga berperan dalam meningkatkan motivasi, kesejahteraan dan kenyamanan karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilaksanakan melalui berbagai pendekatan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut dapat dilakukan dengan cara-cara seperti rekrutmen, pelatihan, dan pemberdayaan motivasi kerja (Afifah, 2021). Rekrutmen adalah suatu proses yang bertujuan untuk mencari, menemukan, dan menarik kandidat yang tepat untuk dipekerjakan dalam sebuah organisasi. Sementara itu, pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka (Afifah, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menjadi sangat populer dalam beberapa dekade terakhir dan kini diterapkan di banyak perusahaan besar

maupun kecil. Salah satu alasan utama meningkatnya popularitas ini adalah keyakinan bahwa MSDM dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif dan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Konsep utama di balik anggapan tentang kinerja SDM adalah bahwa praktik-praktik dalam manajemen SDM mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada operasional dan kinerja perusahaan, seperti produktivitas, kualitas, dan inovasi, yang akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja, keuangan, dan posisi pasar perusahaan.

Sistem kerja dalam divisi komersil berfokus pada kesadaran tentang etika dan tanggung jawab sosial, sementara sistem kerja di tim sales yang diterapkan dalam model lain, baik dalam sistem kapitalis maupun sosialis, lebih berorientasi pada kepentingan pribadi atau profit. Dalam sistem kerja yang berlandaskan pada etika, setiap anggota tim didorong untuk lebih peka terhadap kebutuhan dan kepentingan pelanggan, serta bertindak dengan integritas dalam setiap transaksi. Hal ini mengutamakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan, di mana karyawan tidak hanya mengejar keuntungan pribadi tetapi juga mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar.

Pengembangan SDM yang efektif dapat membantu karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, meningkatkan keterampilan yang diperlukan, serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Dalam tim sales, pengembangan SDM mencakup berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan produk, keterampilan komunikasi, kemampuan bernegosiasi, dan pemahaman pasar yang lebih mendalam (Nurhajati, 2017). Selain itu, pengembangan ini juga berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan dan pemberian penghargaan yang sesuai, yang secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja divisi komersil secara keseluruhan.

Kinerja karyawan tim penjualan terpengaruh oleh berbagai faktor, baik faktor individu seperti kemampuan dan pengalaman, maupun faktor yang berkaitan dengan bagaimana perusahaan merancang dan melaksanakan program pengembangan sumber

daya manusia (SDM) secara komprehensif. Strategi pengembangan SDM yang terencana dengan baik dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, serta kinerja karyawan dalam mencapai sasaran penjualan. Menurut Nawawi (2015) dalam bukunya, Manajemen Sumber Daya Manusia, pengembangan SDM memainkan peran sentral dalam menciptakan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

PT. Rahmat merupakan salah satu perusahaan penyedia produk busana muslim di Indonesia yang didirikan pada tahun 2013 dengan brand pertama bernama Rahnem. Brand yang dikenal dengan tagline “Ahlinya Seragaman Muslim & Muslimah” selalu berkembang dan maju dengan mewujudkan visi untuk menyediakan produk yang kreatif, inovatif, dan mudah didapatkan oleh masyarakat Indonesia. Tentu saja Perusahaan ini mempunyai visi untuk memberikan kontribusi busana muslim terhadap peradaban dunia Islam dengan produk yang berkualitas dan harga yang sangat terjangkau.

Pelayanan dan kenyamanan konsumen menjadi daya kekuatan perusahaan dalam menggaet konsumen. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka setiap kinerja karyawan dapat memberikan dampak yang baik terhadap keberlangsungan perkembangan perusahaan. Namun, kepentingan pengembangan SDM, implementasi strategi pengembangan SDM yang optimal masih belum sepenuhnya terlaksana. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja divisi komersil antara lain kurangnya pelatihan berkelanjutan, ketidaksesuaian antara tujuan pengembangan dengan kebutuhan divisi komersil, serta lemahnya sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi perusahaan dan pencapaian kinerja divisi komersil . Beberapa faktor, strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang kurang efektif atau kemampuan divisi komersil yang belum optimal dalam menghadapi dinamika pasar, dapat menjadi penyebab utama terjadinya kesenjangan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengevaluasi

kembali strategi kinerja yang diterapkan dan memastikan bahwa tim sales memiliki pemahaman yang mendalam mengenai target yang ingin dicapai.

Berikut ini merupakan target capaian Divisi Komersil PT. Rahmat yang mencakup pencapaian target penjualan. Target capaian ini bertujuan untuk memberikan pandangan menyeluruh tentang kinerja seluruh anggota tim selama 4 tahun terakhir, sekaligus menjadi acuan dalam merencanakan langkah strategis berikutnya untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

**Tabel 1.1 Target Capaian Divisi Komersil**

No.	Tahun	Periode	Target tahunan	Total Penjualan	Pencapaian
1	2021	Januari - Juni	3 Milyar	3,2 Milyar	tercapai
		Juli - Desember		2,9 Milyar	tidak tercapai
2	2022	Januari - Juni	3,5 Milyar	3,5 Milyar	tercapai
		Juli - Desember		3 Milyar	tidak tercapai
3	2023	Januari - Juni	4 Milyar	4 Milyar	tercapai
		Juli - Desember		3,3 Milyar	tidak tercapai
4	2024	Januari - Juni	4,5 Milyar	4,5 Milyar	tercapai
		Juli - Desember		4,8 Milyar	tercapai

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan divisi komersil, sehingga penulis memutuskan untuk mengambil judul penelitian **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Komersil PT. Rahmat Untuk Semua di Tangerang”**.

## 1.2 Batasan Masalah

Menurut latar belakang yang telah jelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan di PT Rahmat, dengan fokus utama pada peningkatan kinerja karyawan divisi komersil dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif dan Analisa SWOT.

### 1.3 Fokus Penelitian

1. Mempelajari strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan PT Rahmat Untuk Semua untuk meningkatkan kinerja divisi komersil.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja divisi komersil di PT Rahmat Untuk Semua.
3. Mengevaluasi apakah strategi pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan berjalan dengan efektif

### 1.4 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang dan fokus penelitian diatas, sehingga yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan di PT Rahmat untuk meningkatkan kinerja divisi komersil?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi komersil di PT Rahmat?
3. Bentuk Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat disesuaikan untuk lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi komersil PT. Rahmat

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang telah dirumuskan, Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan di PT. Rahmat dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi komersil

2. Untuk mengetahui faktor - faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan divisi komesil PT. Rahmat
3. Untuk mengetahui bentuk strategi manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi komersil PT. Rahmat

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis (Akademik)**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi pembaca serta memperluas wawasan, di bidang Manajemen khususnya mengenai strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rahmat Untuk Semua.

### **1.6.2 Manfaat Praktis (Operasional)**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pada pemilik usaha PT. Rahmat Untuk Semua, untuk menetapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

