

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk mendorong pertumbuhan di dalam suatu perusahaan. Agar suatu perusahaan berhasil maka, sumber daya manusia memegang peranan penting. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang unggul biasanya menunjukkan daya saing yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan sejenis. Kapasitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan merupakan salah satu indikator untuk menunjukkan kualitasnya. Perusahaan memerlukan berbagai sumber daya, termasuk uang tunai, informasi, mesin, peralatan, dan sumber daya manusia, untuk mencapai tujuannya. Dari semua sumber daya ini, sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kementerian Ketenagakerjaan melaporkan bahwa hingga 1 Oktober 2024, sebanyak 53.993 pekerja telah mengalami pemutusan hubungan kerja (BBC News Indonesia). Hal ini disebabkan oleh meningkatnya jumlah perusahaan yang mengalami kebangkrutan atau memutuskan untuk pindah ke wilayah lain dengan tingkat upah minimum yang lebih rendah. Perusahaan yang menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan baik akan terus memberikan pelatihan dan menjalankan fungsi pengelolaan SDM yang baik. Manajemen SDM dalam perusahaan akan lebih tertata dan memiliki kualitas yang mampu bersaing dengan kompetitor lain ditengah perkembangan zaman sekarang. Kondisi tersebut akan membantu perusahaan untuk mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat sehingga perusahaan tidak mengalami kebangkrutan atau pailit. Maka dari itu, dengan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dijalankan dengan baik oleh perusahaan kecil kemungkinan untuk terjadinya PHK secara massal terhadap karyawan. Tujuan lain dari dilakukannya fungsi manajemen sumber daya manusia ini adalah supaya meminimalisir PHK yang dilakukan terhadap karyawan dan tidak terjadipeningkatan pengangguran secara massal.

Perkembangan zaman pada saat ini dan undang-undang yang terus berubah, tuntutan pemberi kerja yang dinamis, dan permasalahan pekerja, manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan harus mengikuti perkembangan zaman agar dapat bersaing dan menghindari keterbelakangan (Amelia et al., 2022). Penting bagi dunia usaha untuk memenuhi kebutuhan ini agar dapat terus menawarkan pembinaan, pelatihan, dan

dukungan kepada stafnya. Perusahaan dengan perspektif berpikiran maju dan berorientasi pada pembangunan akan berhasil menggunakan manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi kelangsungan usaha dalam jangka panjang. Menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif memerlukan inisiatif dan rencana yang dapat meningkatkan pengembangan organisasi, meningkatkan daya saing, dan membantu mencapai tujuan bisnis. Mengingat konteks yang telah dijelaskan sebelumnya,

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan bagian dari proses pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjamin kualitas yang tinggi sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Ini adalah tindakan penting yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memastikan bahwa bisnis berkinerja seperti yang diharapkan dengan menyediakan organisasi, penggunaan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Samsuni, 2017). Dari sudut pandang manajerial, manajemen sumber daya manusia mencakup aturan dan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap pekerja dalam menjalankan tugasnya. Diharapkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efisien, supervisor akan mampu memahami posisi pekerja dalam melakukan pekerjaannya, termasuk mereka yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jogja Tourism Training Center (JTTC) merupakan fasilitas yang didedikasikan untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya di bidang industri pariwisata. Melalui kerja sama ASITA DIY dan PHRI DIY, didirikanlah JTTC. Sejak didirikan, JTTC telah bekerja sama dengan beberapa hotel, maskapai penerbangan, pemerintah, dan lembaga pendidikan baik lokal maupun nasional untuk menyelenggarakan berbagai seminar pelatihan dengan sekitar 6.000 peserta. Sekitar 120 orang bekerja sebagai pelatih di JTTC; mereka termasuk akademisi, profesional industri, dan asesor dari Lembaga Sertifikasi Profesi Pariwisata (LSP) yang telah menjalani pelatihan untuk peran tersebut. JTTC telah membuktikan selama lebih dari 22 tahun bahwa mereka dapat bertahan dan berhasil melaksanakan tujuan dan misinya. Para akademisi melihat pencapaian JTTC sebagai bukti bahwa perusahaan ini berhasil mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

1.2. Rumusan Masalah

Dari hasil penjelasan latar belakang di atas maka, peneliti membuat rumusan masalah sesuai dengan isi dari yang ditelad di jelaskan. Berikut ini rumusan masalah yang sesuai dengan topik penelitian:

Bagaimana divisi *Human Resource Development* (HRD) menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia di *Jogja Tourism Training Center* (JTTC)?

1.3. Tujuan Penelitian

Melihat bagaimana penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh divisi *Human Resource Development* Pada Perusahaan *Jogja Tourism Training Center* (JTTC) Yogyakarta.

1.4. Kajian Pustaka

Rujukan pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus” yang dilakukan oleh Aziz dan Wahyuningsih pada tahun 2021. Melalui analisis enam fungsi HRM yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian kinerja, kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja, studi ini berupaya untuk mengkarakterisasi bagaimana HRM diterapkan pada UMKM konveksi bordir di daerah tersebut. Dengan menggunakan metode judgemental sampling, sampel penelitian berjumlah 125 pengusaha UMKM konveksi bordir asal Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, dari enam tugas MSDM yang diteliti, hanya komponen pengembangan karir yang dianggap terlaksana dengan cukup baik. Pada UMKM konveksi bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus, lima komponen tambahan pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, penilaian kinerja, kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja dinilai telah dilaksanakan dengan baik.

Rujukan kedua penelitian ini adalah penelitian Halisa (2020) dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan untuk Keunggulan Kompetitif: Tinjauan Pustaka.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan dalam bisnis, dengan mengingat peran penting sumber daya manusia dalam memperoleh keunggulan kompetitif. Penulis berharap dapat memperoleh pemahaman tentang ruang lingkup kemajuan penelitian topik tersebut melalui penelitian ini. Teknik eksplorasi digunakan, melibatkan pemeriksaan dan identifikasi beberapa

makalah baik dari jurnal dalam negeri maupun luar negeri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem kompetensi, pelatihan, seleksi, dan rekrutmen semuanya mempunyai dampak besar terhadap kemampuan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif sekaligus menghasilkan pekerja berkualitas tinggi yang berkinerja terbaik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting.

Rujukan ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang merujuk pada “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi” yang dilakukan oleh Amelia et al. pada tahun 2022. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fungsi HRM dalam bisnis. Tinjauan pustaka adalah metodologi (library study). Berdasarkan temuan penelitian, manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama: mengelola, mengoperasikan, dan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Hubungan pekerja dan hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, pengadaan staf, pengembangan SDM, dan rencana penggajian semuanya termasuk dalam tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan seberapa besar pengaruh manajer suatu organisasi terhadap seberapa baik tindakannya mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen personalia yang efektif sangat penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Manajer SDM, manajer lini, dan pihak outsourcing melaksanakan pelaksanaan tujuan pengelolaan sumber daya manusia.

Rujukan keempat “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas, dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Limapuluh Kota” karya Ramayanti dan Yuliharsi (2022) yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan, peningkatan kapasitas, dan penghargaan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di lokasi ini. 53 responden di Kapalo Banda Taram diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data. Analisis data PLS Structural Equation Modeling (SEM) adalah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan studi ini menunjukkan bahwa, berbeda dengan pengembangan kapasitas, yang tidak memiliki dampak nyata, pelatihan dan pemberian penghargaan kepada manajer di Destinasi Kapalo Banda Taram mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif dan pelatihan dapat menjadi motivator yang kuat untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, khususnya di Destinasi Kapalo Banda Taram di Kabupaten Limapuluh Kota.

Rujukan kelima yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Tinjauan Pustaka Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia” yang dilakukan oleh Gustiana dkk. pada tahun 2022. Dalam upaya memberikan pengetahuan dan sumber daya untuk meningkatkan proses pelatihan dan pengembangan, penelitian ini menyajikan kajian literatur tentang pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia. Pendekatannya bersifat kualitatif dan melibatkan survei literatur, analisis publikasi ilmiah, dan resensi buku terhadap buku-buku yang berkaitan dengan teori MSDM. Temuan studi ini menunjukkan bahwa prosedur pelatihan dan pengembangan yang adil dan transparan diperlukan, begitu pula evaluasi untuk mengukur efektivitas program.

Rujukan keenam yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kelatarrja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai Balai Diklat Pariwisata Jogja” yang dilakukan oleh Anjarini dkk pada tahun 2024. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dampak dorongan intrinsik, etos kerja, dan gaji terhadap loyalitas karyawan. Populasi dan sampel yang berjumlah 73 orang adalah seluruh pekerja di *Jogja Tourism Training Center (JTTC)*. Strategi pengambilan sampel menggabungkan metode pengambilan sampel jenuh dengan pengambilan sampel non probabilitas. Uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam proses analisis kualitas data setelah data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan R² merupakan contoh prosedur analisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji, etos kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Jika dipikir-pikir, ketiga elemen tersebut berperan besar dalam loyalitas karyawan di *Jogja Tourism Training Center (JTTC)*.

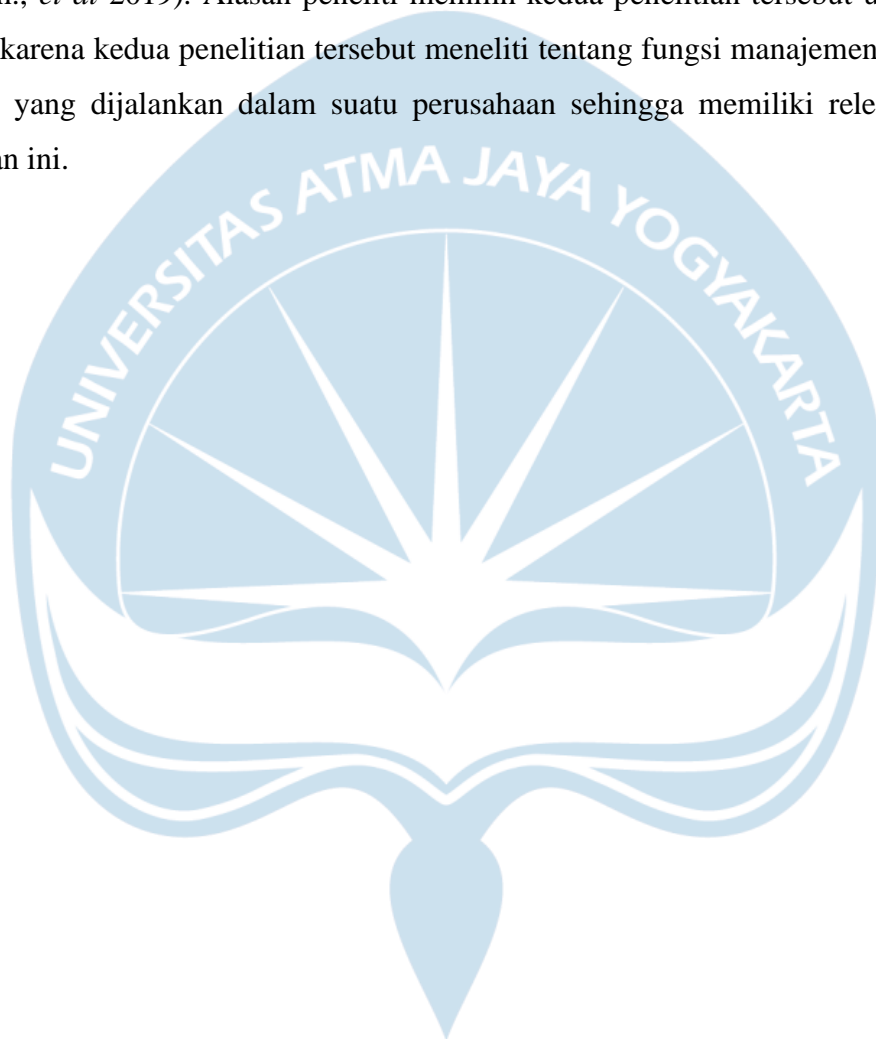
Rujukan ketujuh yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan judul “Penerapan Fungsi MSDM untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia” yang dilakukan oleh (Amri., *et al* 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan Unilever Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur. Dalam penelitian ini, sekitar 80% sumber yang diadopsi berasal dari artikel-artikel internasional dan nasional yang diterbitkan di berbagai platform penyedia jurnal berskala internasional dan nasional yang membahas mengenai Unilever Indonesia. Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa Unilever Indonesia telah melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan efektif, baik

dari sisi manajerial maupun operasional. Hal ini menjadikan Unilever Indonesia sebagai perusahaan yang menjadi referensi internasional dalam hal peningkatan produktivitas karyawan, yang dinilai lebih baik dibandingkan perusahaan-perusahaan lain di Indonesia.

Rujukan kedelapan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Amanah., *et al* 2019) yang berjudul “Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan BUMN di Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Medan, yaitu PT PELINDO 1, PT Bhandha Ghara Reksa, dan PT BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan studi literatur. Hasil penelitian memberikan pemahaman yang lebih mendalam, jelas, dan terperinci mengenai tugas-tugas SDM di ketiga perusahaan tersebut dibandingkan informasi yang diperoleh dari literatur. Sebagai contoh, PT PELINDO 1 telah menjabarkan analisis jabatan secara lebih detail, mencakup deskripsi dan spesifikasi pekerjaan di perusahaan tersebut.

Penelitian memiliki kesamaan dengan rujukan pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Aziz & Wahyuningsih, 2021) dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus”. Peneliti memilih penelitian yang dilakukan oleh (Halisa, 2020) sebagai rujukan kedua, penelitian yang dilakukan oleh (Amelia et al., 2022) sebagai rujukan ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Ramayanti & Yuliharsi, 2022) sebagai rujukan keempat, dan penelitian yang dilakukan (Gustiana et al., 2022) sebagai rujukan kelima karena keempat penelitian tersebut menggunakan obyek penelitian sumber daya manusia (SDM) dan manajemen sumber daya manusia (MSDM), tetapi penulis menggunakan aspek-aspek penelitian yang berbeda dari keempat penelitian yang menjadi rujukan referensi tersebut, serta berbeda dalam tujuan penelitian. Dengan menggunakan keempat penelitian yang menjadi rujukan referensi tersebut peneliti menjadi lebih paham dan mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan detail untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia (SDM) dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sehingga peneliti dapat menjadi lebih paham pada penelitian yang dilakukan. Rujukan referensi yang keenam yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Anjarrini et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada *Jogja Tourism Training Center (JTTC)*”. Penelitian tersebut tidak menggunakan obyek penelitian SDM dan MSDM, tetapi penelitian tersebut dilakukan di *Jogja Tourism Training Center* sehingga penulis


memperoleh informasi gambaran umum dan aspek komunikasi yang lebih jelas dari *Jogja Tourism Training Center (JTTC)*. Peneliti memilih rujukan ketujuh yaitu penelitian dengan judul “ Penerapan Fungsi MSDM untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia” yang dilakukan oleh (Amri., *et al* 2022) dan rujukan kedelapan dengan judul “Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan BUMN di Kota Medan” yang dilakukan oleh (Amanah., *et al* 2019). Alasan peneliti memilih kedua penelitian tersebut untuk menjadi rujukan karena kedua penelitian tersebut meneliti tentang fungsi manajemen sumber daya manusia yang dijalankan dalam suatu perusahaan sehingga memiliki relevansi dengan penelitian ini.



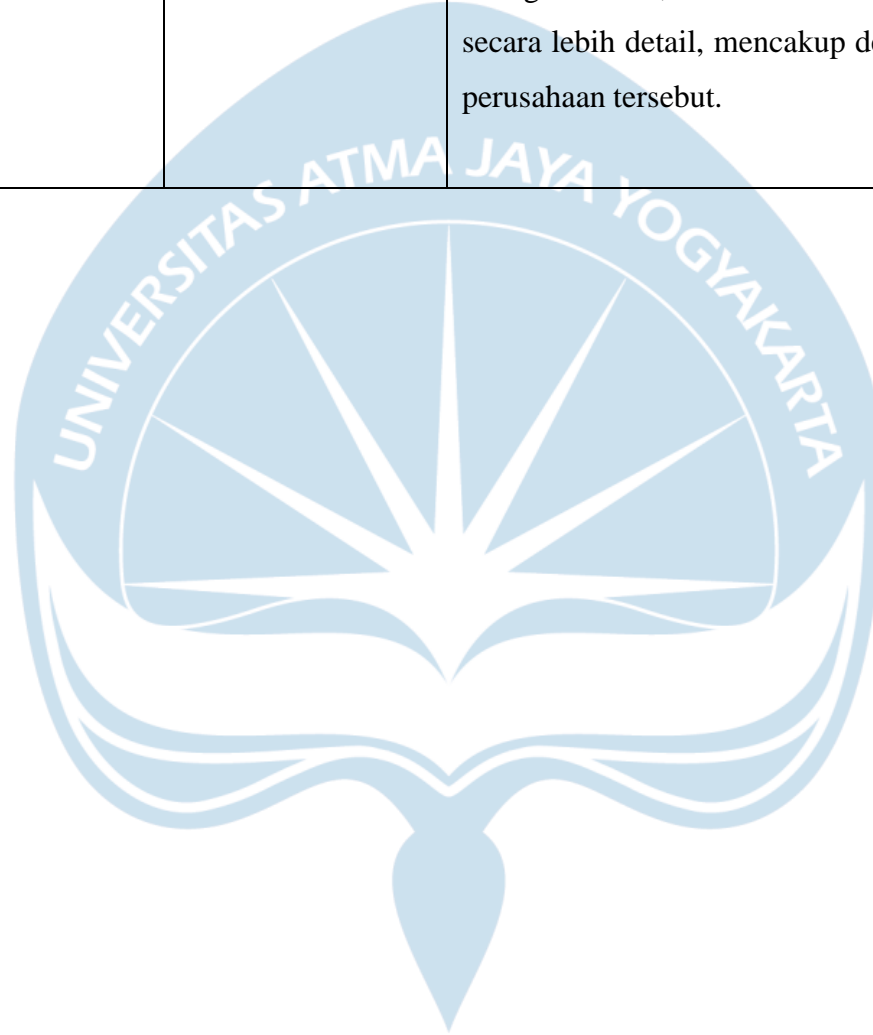
Tabel 1. 1
Kajian Pustaka

Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
Aziz & Wahyuningsih (2021)	<i>Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus</i>	Kuantitatif	Dari enam karakteristik yang diteliti dalam penelitian ini untuk menilai manajemen sumber daya manusia (SDM) pada UKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus, yaitu pengembangan karir, hanya satu yang dinilai berada dalam kondisi cukup baik. Lima variabel lain yang masuk dalam kategori baik adalah pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, penilaian kerja, kompensasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja.
Halisa (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literatur Review	Pendekatan Eksploratif Kualitatif	Sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi telah terbukti mempunyai dampak besar terhadap keunggulan kompetitif suatu perusahaan, baik secara bersamaan maupun parsial. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk menghasilkan pekerja berkaliber tinggi yang mampu memberikan kinerja terbaiknya. Tiga tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu, mengelola sumber daya manusia (SDM), dan menjalankan operasi bisnis. Manajemen hubungan pekerja dan hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, rencana kompensasi, akuisisi

			personel, dan pengembangan SDM semuanya termasuk dalam tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.
(Amelia <i>et al.</i> , 2022)	Peranan Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi	tinjauan literatur (library research)	Manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi dasar: fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi untuk memenuhi tujuan perusahaan secara terpadu. Aktivitas yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia meliputi perekrutan personel, pengembangan kebijakan SDM, penetapan skala gaji, pengawasan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, serta pengelolaan hubungan buruh dan serikat pekerja.
(Ramayanti & Yuliasri, 2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota	Analisis data struktural equation model (SEM) PLS	Di Destinasi Kapalo Banda Taram, pengembangan kapasitas tidak mempunyai dampak nyata terhadap kinerja; namun demikian, pelatihan dan penghargaan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap peningkatan kinerja manajer. Menurut penelitian ini, kinerja dapat ditingkatkan melalui insentif dan pelatihan, khususnya di Destinasi Kapalo Banda Taram di Kabupaten Limapuluh Kota.
(Gustiana <i>et al.</i> , 2022)	“Pelatihan dan Pengembangan Sumber	Kualitatif Library Research	Memberikan nasehat dan sumber daya untuk meningkatkan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

	Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)”. 		
(Anjarrini <i>et al.</i> , 2024)	“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jogja Tourism Training Center”.	Kuesioner	Loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik. Loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Selain itu, gaji memiliki dampak yang menguntungkan dan besar terhadap loyalitas karyawan. Bersamaan dengan itu, remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik.
(Amri <i>et al.</i> , 2022)	“Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia”.	<i>Literature Review</i>	Unilever Indonesia telah melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan efektif, baik dari sisi manajerial maupun operasional. Hal ini menjadikan Unilever Indonesia sebagai perusahaan yang menjadi referensi internasional dalam hal peningkatan produktivitas karyawan, yang dinilai lebih baik dibandingkan perusahaan-perusahaan lain di Indonesia.
(Amanah., <i>et al</i> 2019)	“Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa	Kualitatif	Hasil penelitian memberikan pemahaman yang lebih mendalam, jelas, dan terperinci mengenai tugas-tugas SDM di ketiga perusahaan tersebut dibandingkan informasi yang diperoleh dari literatur.

	Perusahaan BUMN di Kota Medan”.		Sebagai contoh, PT PELINDO 1 telah menjabarkan analisis jabatan secara lebih detail, mencakup deskripsi dan spesifikasi pekerjaan di perusahaan tersebut.
--	---------------------------------	--	---



1.5. Kerangka Konseptual

1.5.1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Setiap individu yang terlibat dalam operasional suatu organisasi, dari tingkat paling bawah hingga tertinggi, dianggap sebagai bagian dari tenaga kerja, yang sering disebut sebagai sumber daya manusia (SDM) (Kusuma & Fridayani, 2022). Keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas organisasi secara efektif sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM), yang merupakan aset berharga yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan berkontribusi besar terhadap kesuksesannya.

Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga karena tanpa sumber daya tersebut mustahil bagi suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan nilai-nilainya (Anjarrini et al., 2024). Di perusahaan atau organisasi mana pun, manusia sangatlah penting. Setiap orang mempunyai kebutuhan dan keinginan utama, sekunder, dan tersier yang berbeda-beda. Masyarakat semakin banyak mencari pekerjaan dan pendapatan yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Namun, bisnis dan organisasi juga memerlukan orang-orang dengan latar belakang dan tingkat pendidikan yang berbeda untuk menduduki peran dan tugas yang berbeda. Perusahaan mempunyai persyaratan dan tujuannya sendiri, begitu pula sumber daya manusianya. Ketika dunia usaha berusaha untuk memenuhi tujuan dan cita-cita mereka, sumber daya manusia perlu dibayar untuk memenuhi tuntutan mereka.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang mampu, mau, dan siap membantu dalam mencapai tujuan perusahaan (Samsuni, 2017). Gagasan ini sebanding dengan konsep angkatan kerja dalam konteks ilmu kependudukan, yang mencakup baik individu yang bekerja maupun yang tidak bekerja. Pekerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tenaga kerja yang bekerja. Suatu organisasi memerlukan berbagai sumber daya, termasuk keuangan, informasi, mesin, peralatan, dan sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap jenis sumber daya mempunyai tujuan dan tugas tertentu. Sumber daya ini akan berinteraksi dan bekerja sama sebagai suatu sistem untuk mencapai tujuan dengan cepat dan efektif.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik melalui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses dimana suatu organisasi memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia kadang-kadang disebut juga dengan istilah Human Resource Manajemen (HRM) dalam ilmu manajemen. Departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) suatu

organisasi memainkan fungsi penting. Oleh karena itu, untuk memenuhi harapan tersebut, sumber daya manusia harus dikelola, diatur, dan dimanfaatkan dengan baik. Hasilnya, SDM dapat berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.5.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Studi tentang hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi, khususnya dalam lingkungan perusahaan, merupakan penekanan dari bidang manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM) (Susan, 2019). Pengembangan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik bagi mereka yang berada dalam hubungan kerja formal maupun bagi kontraktor independen hanyalah beberapa topik yang dibahas dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat merupakan fokus dari manajemen sumber daya manusia atau HRM.

Untuk menunjang operasional suatu organisasi atau perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang menangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya (Syarief et al., 2022). Penting untuk diingat bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan utama dalam operasional dan output bisnis jika ingin meningkatkan kompetensi SDM yang juga merupakan aset perusahaan. Untuk menjaga pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan, sumber daya manusia juga tidak kalah pentingnya. Selain itu, SDM digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yang berfungsi sebagai metrik utama untuk kemajuan SDM. Produktivitas dalam organisasi dan kinerja karyawan akan meningkat dengan pengelolaan SDM yang efektif. Disiplin manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus pada pemeriksaan interaksi dan fungsi orang-orang dalam lingkungan bisnis. Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai kegiatan, termasuk pengorganisasian, pengarahan, pengaturan, perolehan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Karena manusialah yang merencanakan, melaksanakan, dan menentukan apakah tujuan organisasi tercapai, manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus terutama pada bagaimana orang berinteraksi di dalam perusahaan. Organisasi memiliki alat-alat canggih, namun alat-alat tersebut tidak akan berguna kecuali karyawan menggunakannya dengan bijak dan berpartisipasi secara aktif dalam semua operasi bisnis.

Organisasi dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia (SDM) di setiap tingkat siklus bisnis (Rothwell et al., 2012). Sumber Daya Manusia mempunyai dampak besar terhadap

bisnis, mulai dari perencanaan strategis yang melibatkan evaluasi talenta tenaga kerja saat ini dan masa depan hingga evaluasi efektivitas operasional departemen dan kapasitas untuk mengadopsi aplikasi dan prosedur baru. Proses sistematis dalam penempatan staf, pembayaran, pemeliharaan, pelatihan, dan kepatuhan terhadap peraturan dan standar ketenagakerjaan bisnis dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, (SDM). Dengan kata lain, tanggung jawab manajer SDM lebih dari sekedar merekrut dan menetapkan kebijakan dan prosedur; hal ini juga melibatkan pembuatan rencana strategis untuk menjamin bahwa kandidat yang tepat dipilih dan dididik untuk posisi terbuka pada waktu yang tepat. sesuai.

Komponen kunci dalam menjalankan strategi perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) (Suhariyanto et al., 2020). Alokasi sumber daya yang efektif sejalan dengan strategi perusahaan yang ditetapkan adalah tanggung jawab MSDM. Kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi secara langsung mempengaruhi strategi bisnisnya. Ketidakseimbangan dalam organisasi mungkin disebabkan oleh rencana bisnis yang telah ditetapkan, namun sumber daya manusia yang tidak direncanakan dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, strategi bisnis, struktur organisasi, dan sumber daya manusia harus bekerja sama secara harmonis.

1.5.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, fungsi-fungsi operasional SDM meliputi pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi (gaji, insentif, dan kesejahteraan) dan keselamatan dan Kesehatan kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 6 fungsi (Panggabean, 2004) yang meliputi:

1. **Pengadaan tenaga kerja** adalah proses yang digunakan manajer sumber daya manusia untuk mencari dan menarik pekerja untuk mengisi posisi yang terbuka. Ini mencakup tugas-tugas seperti analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan tenaga kerja dan seleksi.
2. **Pengembangan karyawan** adalah upaya perusahaan untuk membekali pekerja dengan pengetahuan, keterampilan, dan moralitas yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara lebih efektif melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini mencakup: *orientasi*, pelatihan dan pendidikan.
3. **Pengembangan karir** adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kapasitas kerja pekerja untuk membantu mereka mencapai tujuan karir yang diinginkan, yang mungkin mencakup kemampuan manajerial, keamanan, otonomi dan kebebasan, kreatifitas.

4. **Penilaian prestasi kerja** adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai dan memahami kinerja setiap orang dibandingkan dengan karyawan lain atau kriteria yang ditetapkan seperti standar kerja, ranking dan perilaku karyawan.
5. **Kompensasi** adalah jumlah total uang dan imbalan non-moneter yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka. Imbalan non finansial meliputi pujian, hubungan kerja yang baik, kondisi kerja yang nyaman, dan imbalan finansial seperti upah karyawan, insentif dan kompensasi
6. **Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan** merupakan upaya perusahaan untuk melindungi pekerja dari penyakit dan kecelakaan yang disebabkan oleh pekerjaan mereka, upaya ini terdiri dari dukungan manajemen puncak, analisis kecelakaan, konteks keselamatan dan pelaksanaan aturan.

Maka dari keenam fungsi indikator di atas yang sudah di jelaskan, penulis memilih menggunakan 6 fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sebagai indikator untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini karena 6 fungsi tersebut sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian yaitu bagaimana divisi *Human Resource Development (HRD) Jogja Tourism Training Center* melakukan fungsi manajemen sumber daya manusia.

1.6. Kerangka Berpikir

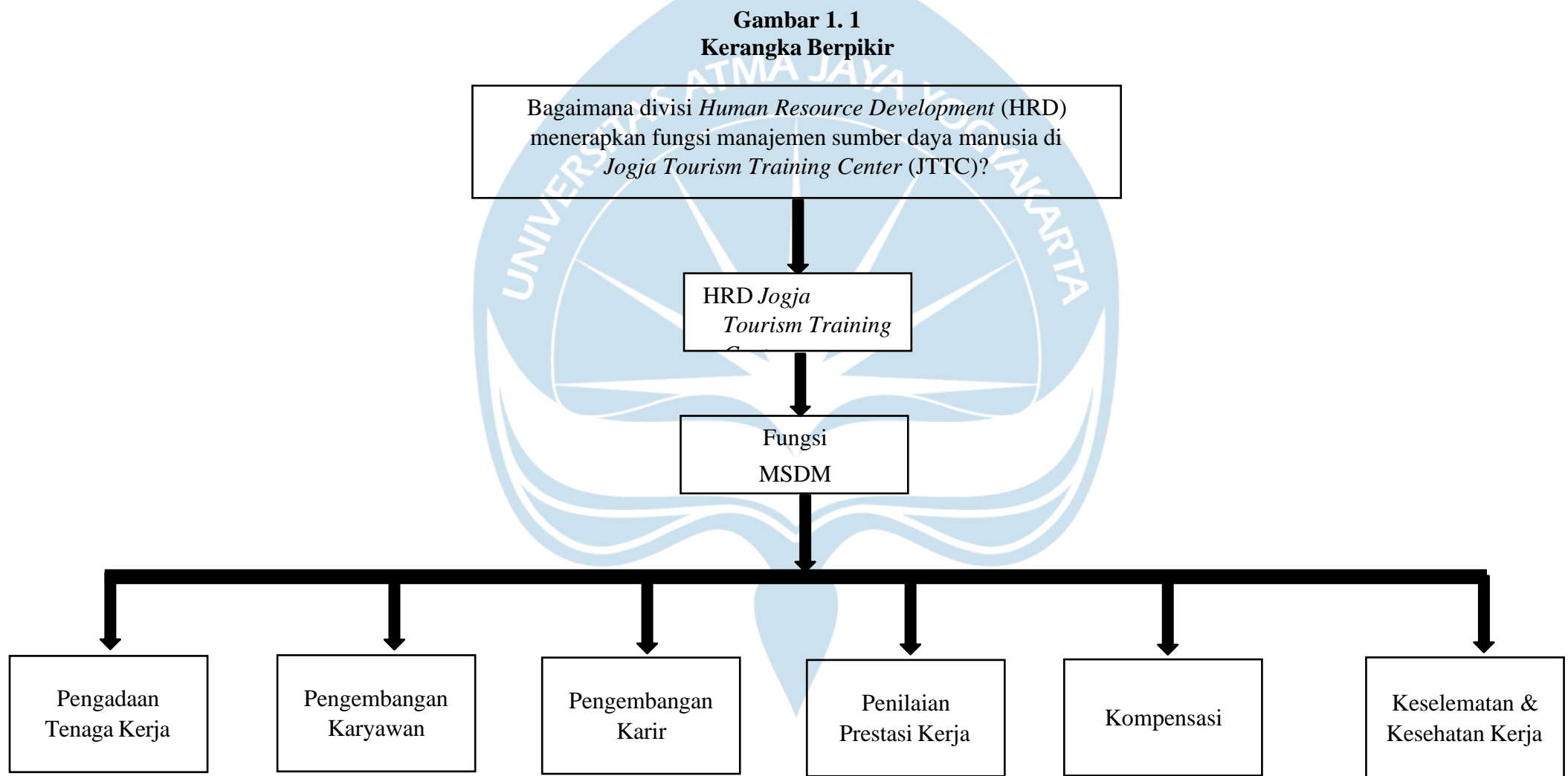
Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang menjadi landasan utama dalam penelitian. Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana divisi *Human Resource Development (HRD) Jogja Tourism Training Center* melakukan penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penulis memilih menggunakan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Panggabean (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 6 fungsi, yaitu : pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Penulis memilih menggunakan 6 fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sebagai indikator yang digunakan dalam melakukan analisis data dalam penelitian karena relevan dengan permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian.

Penulis berusaha memahami bagaimana divisi *Human Resource Development (HRD)* melakukan fungsi manajemen sumber daya manusia di *Jogja Tourism Training Center (JTTC)* dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah dijelaskan di atas. Penulis perlu memahami apa yang menjadi tujuan perusahaan sebelum menuju pada keenam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjadi indikator dalam penelitian sehingga

penerapannya akan menjadi lebih jelas. Selain itu, nantinya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh divisi *Human Resource Development (HRD) Jogja Tourism Training Center* akan menjadi lebih jelas, transparan dan dapat lebih mudah dipahami bersama.



Berikut ini bagan visualisasi kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian yang akan memudahkan pemahaman logika berpikir dalam penelitian ini:



1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari empat bab, dimana masing-masing memiliki bobot yang berbeda namun saling berkaitan dan saling melengkapi.

Bab pertama berisi tentang latar belakang masalah sekaligus menjadi alasan dalam pemilihan topik/tema yang digunakan di dalam penelitian ini. Penjelasan mengungkapkan seberapa jauh signifikan (arti penting) topik berikut dengan konsep yang dipakai dalam penelitian ini. Rumusan masalah akan mengikuti latar belakang. Untuk memperjelas cara berpikir penulis maka dikemukakan pula tinjauan peneliti sebelumnya dan konsep teoritis terkait yang penulis gunakan. Rumusan masalah dan tujuan juga dimuat pada bab ini.

Bab kedua berisi tentang metode penelitian, informan, operasionalisasi konsep, dan metode pengumpulan data. Dalam bab ini juga berisi mengenai deskripsi subjek/objek beserta lokasi yang diteliti dalam skripsi ini.

Bab ketiga berisi tentang temuan data yang didapatkan oleh penulis dan pembahasan terhadap temuan itu dengan menggunakan literatur dan konseptual yang dipakai dalam penelitian ini.

Bab keempat berisi penutup dan kesimpulan dari penelitian.

