# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. LATAR BELAKANG

Perusahaan yang mampu bertahan dan memenangkan persaingan pasar yang semakin kompetitif dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut. Karena disamping pendanaan, perusahaan memiliki sumber daya yang lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia. Sebuah perusahaan agar dapat mempertahankan daya saingnya, harus memperhatikan 2 (dua) faktor penting yaitu faktor Sumber daya manusia dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, *profit*, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai.

Dengan melihat kenyataan ini maka dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus mampu menganalisis kualitas manajemen SDM agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya yang dapat dilihat dari perspektif

keuangan, perpektif pelanggan, perspektif bisnis internal, perpektif pembelajaran dan pertumbuhan. Penelitian ini hanya membahas faktor-faktor dari manajemen SDM yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pengembangan perusahaan atau organisasi. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaanya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Dalam hal ini perlu diperhatikan sikap dasar karyawan terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. (Tambunan, 2005). Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, kualitas sumberdaya manusia yang tinggi akan bermuara pada lahirnya

komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama, faktor Individual yaitu faktor-faktor yang melekat pada karyawan meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Kedua, faktor situasional yaitu faktor sosial dan organisasi yang mendukung pegawai melaksanakan tugasnya meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Ketiga, faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat- alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan fentilasi).

Kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan di Indonesia, telah banyak diupayakan untuk terus ditingkatkan sebagai konsekuensi logis dari dampak persaingan global. namun upaya-upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang optimal. Karyawan yang mengantongi predikat professional, terkadang kinerjanya justru mengalami penurunan. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas perlu dicari faktor-faktor yang menyebabkannya. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja para karyawan.

Dalam hal ini iklim organisasi yang kondusif juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi karyawan. Selain itu keberadaan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu tercipta di lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

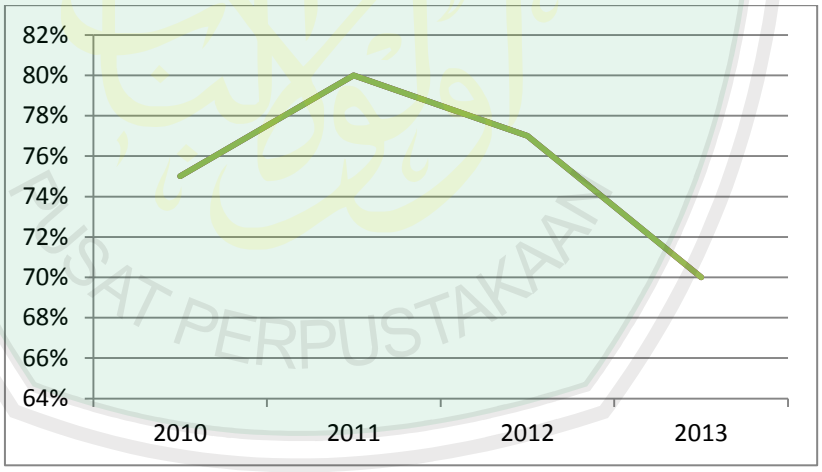
Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Dalam studi tentang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di sentra kerajinan sanitair karena sentra krajinan ini telah mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan segala potensi yang dimiliki dan ciri khas sistem menularkan keahlian mereka kepada masyarakat sekitar sehingga tercipta budaya kompetisi kekeluargaan dalam berwirausaha. Dan sistem yang digunakan merupakan sintesa antara sistem pemberdayaan dan pelatihan OJT yang bertujuan dapat menghasilkan o*utput* yang berkualitas dan mampu berkompetisi.

Sentra industri sanitair adalah suatu paguyuban pengusaha kerajinan yang memproduksi dan mendistribusikan produk mereka secara mandiri. Namun paguyuban ini juga memiliki tujuan memberdayakan sumber daya masyarakat sekitar terutama dalam bidang pengolahan dan dalam proses produksi yang bertujuan menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang cukup baik. Dari pengamatan dan wawancara penulis, jumlah penduduk pada tahun 2010 berjumlah ± 9.013 jiwa, 75% dari penduduk yang berusia kerja merupakan pekerja dan pengrajin sanitair.

Berikut grafik presentase pekerja dan pengrajin sanitair di Karangbesuki dari tahun ke tahun :

**Gambar 1.1**




Sumber : wawancara dan perangkat desa

Berdasarkan kilas pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih lanjut terhadap tema tersebut dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SENTRA INDUSTRI

SANITAIR KELURAHAN KARANGBESUKI KECAMATAN SUKUN MALANG

## 1.2. RUMUSAN MASLAH

1. Bagaimana kualitas sumber daya manusia industri sanitair di Karangbesuki?
2. Apa strategi yang diterapkan dalam Pengembangan kualitas sumber daya manusia di Sentra Industri Sanitair Karangbesuki?

## 1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

### 1.3.1. **Tujuan Penelitian**:

1. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia industri kreatif di Karangbesuki.
2. Mengetahui strategi yang diterapkan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Sentra Industri Sanitair Karangbesuki.

### 1.3.2. **Kegunaan Penelitian**:

a. Bagi Peneliti, dapat meningkatkan kompetensi keilmuan dan menambah wawasan.

b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi para pengrajin sanitair.

c. Sedangkan bagi akademisi dan peneliti lanjutan, penelitian ini diharapkandapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.