

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang handal. Di dalam sebuah organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan tentang keterampilan karyawan, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang efisien dan kompeten adalah keahlian. Keahlian/kemampuan sumber daya manusia sangat tinggi nilainya dalam mewujudkan kegiatan pembinaan dan pengembangan suatu organisasi. Kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh semua manusia, karena itu dalam kerangka keberhasilan organisasi jumlah sumber daya manusia yang banyak tidak berarti apabila bukan terdiri dari SDM yang potensial dan bermutu. Sumber daya manusia yang memiliki potensi dan bermutu harus dipandang sebagai predisposisi atau syarat dari keberhasilan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan organisasi sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi.

UD. Dwi Laksa berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa karyawan yang kurang terampil sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dari timbulnya permasalahan tersebut produksi batako semakin menurun. Apabila terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja serta tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, perusahaan harus mampu memberikan dorongan serta arahan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian pengetahuan mengenai proses kerjanya serta pemberian insentif bagi karyawan yang telah menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut akan memberikan dampak positif yang nantinya akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Jika

pengarahan keahlian karyawan yang diberikan kurang maksimal. Secara otomatis, tidak dapat memunculkan semangat kerja dan peningkatan kemampuan dalam diri pegawai terkait pengetahuan dan keahliannya. Bagi pemilik usaha akan sangat merugikan apabila karyawan mulai tidak mau berfikir untuk perusahaan ditambah saat melakukan pekerjaan yang tergolong membutuhkan fisik sudah tidak bertanggung jawab lagi.

Dalam hal ini menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan usaha perusahaan. Sehingga untuk memenuhi kelangsungan perusahaan memerlukan cara berfikir yang sejalan dengan keinginan perusahaan, kemudian cara kerja yang hati-hati dan bertanggung jawab, serta bekerjasama antar karyawan dengan pemilik usaha agar produksi dapat berjalan sesuai tujuan usaha. Dari segi kinerja karyawan sendiri apabila keterampilan mengalami penurunan imbasnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari sinilah peneliti tertarik mengambil judul penelitian dengan judul : **“Peningkatan Keahlian Karyawan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Dwi Laksita Blitar”**.

B. Permasalahan

UD. Dwi Laksita Blitar masih melakukan proses produksi secara tradisional, yaitu masih sangat mengandalkan keahlian perajinnya, sementara kebutuhan konsumen terus meningkat sedangkan produksi batako masih terbatas, maka dari itu peneliti ingin meningkatkan akan kesadaran keahlian para pekerja yang harusnya ditingkatkan agar bisa melakukan proses produksi

yang lebih modern agar kebutuhan akan dapat terpenuhi. Kondisi yang dihadapi terkait dengan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang belum menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam menjalankan usaha yang dipengaruhi perubahan iklim dunia usaha yang begitu pesat, menuntut keunggulan kompetitif, namun pada kenyataannya tidak diikuti tersedianya karyawan yang handal. Keahlian karyawan masih belum sesuai harapan, sehingga kinerja yang dihasilkan juga berubah-ubah, bahkan cenderung menurun. Berikut data produksi batako pada tahun 2017 :

Tabel 1.1
Data produksi tahun 2017

Bulan	Total Pesanan	Total Produksi Yang Dicapai	Total Kekurangan Produksi
Januari	25000	12000	13000
Februari	47000	19000	28000
Maret	35000	15000	20000
April	45000	20000	25000
Mei	60000	25000	35000
Juni	55000	29000	26000
juli	45000	20000	25000
Agustus	60000	30000	30000
September	50000	25000	25000
Oktober	50000	25000	25000
November	55000	35000	20000
Desember	50000	25000	25000

Sumber : data produksi, 2017

C. Rumusan Masalah

Bagaimana cara meningkatkan keahlian karyawan sehingga kinerja karyawan bisa optimal pada UD. Dwi Laksita Blitar ?

D. Tujuan Masalah

Untuk mengetahui cara meningkatkan keahlian karyawan sehingga kinerja karyawan bisa optimal pada UD. Dwi Laksita Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan UD. Dwi Laksita Blitar

Sebagai tolak ukur bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan jangka panjang atau pendek untuk menurunkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai keahlian karyawan dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan referensi penelitian dimasa yang akan datang.

4. Bagi STIE Kusuma Negara Blitar

Dapat dipergunakan sebagai bahan tambahan penelitian dan pertimbangan bagi mahasiswa yang dalam penyusunan skripsi tentang penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.