

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem akan melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunggal.

Dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai merupakan unsur penting lainnya dalam menggerakkan roda organisasi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan berjalan, sehingga optimalisasi pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin dapat tercapai. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat dielakkan guna menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tuntutan organisasi.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada karyawan, secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia, harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Di era globalisasi saat ini, dunia usaha berkembang sangat pesat sehingga persaingan di segala bidang menjadi semakin ketat dan kompleks. Kompleksitas persaingan tersebut akan berdampak pada upaya pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi, dalam rangka menjamin ketersediaan tenaga kerja yang handal, profesional dan memiliki daya saing

tinggi, tak terkecuali pada organisasi. Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Suatu usaha yang dijalankan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktifitas didalamnya. Keterkaitan sumber-sumber daya tersebut sangat erat sekali dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif, Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumber daya, tinggal diusahakan agar jumlah penduduk yang sedemikian besar itu dapat digerakkan agar menjadi sumber daya yang produktif sebagaimana yang dikehendaki oleh semangat pembangunan Indonesia yaitu manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi pekerti luhur, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan gairah dan optimis.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan manajemen yang ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung-jawab pekerjaan pada waktu yang akan datang.¹ Sehingga dengan adanya pengembangan karyawan akan memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Suatu koperasi menyadari pengembangan karyawan merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan suatu koperasi atau organisasi. Latihan dan

¹ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2001, hlm.104.

pengembangan mempunyai manfaat karier jangka panjang yang akan membantu kelangsungan tanggung-jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Koperasi yang ingin maju akan merubah karyawannya mempunyai mutu serta kinerja yang baik agar membuat mereka lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Program latihan dan pengembangan karyawan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Para karyawan yang telah memperluas kecakapannya serta kemampuan kerja melalui program pengembangan kualitas karyawan akan memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya.

Demikian pula pada KSPS Sejahtera merupakan salah satu koperasi syariah dengan tenaga kerja berjumlah 6 orang rata-rata berpendidikan SLTA. Tentu masalah sumber daya manusia tidak terlepas dari perhatian pihak manajemen atau organisasi. Pimpinan koperasi menyadari masih kurangnya kualitas para karyawan yang harus dikembangkan. Apalagi menghadapi persaingan pasar bebas sekarang ini menuntut produktivitas karyawan yang mampu bersaing dengan koperasi lain. Niat baik dari pimpinan koperasi untuk mengembangkan karyawan dengan cara setiap karyawan diberikan pendidikan dan pelatihan berupa training awal berupa pengarahan, teori dan praktek guna membentuk sikap pekerja yang baik. Bagi karyawan baru harus menjalani suatu pelatihan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan antara lain dengan latihan instruksi pekerjaan dengan cara memperkenalkan cara pelaksanaan pekerjaan, yaitu penempatan posisi tertentu untuk sementara waktu atau dengan pemberian kursus antara lain: inggris, komputer, akuntansi, perpajakan, dan bidang-bidang teknis lainnya.

Hal yang mendorong adanya pengembangan karyawan di KSPS Sejahtera Gembong Pati adalah adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga karyawan dituntut dapat menggunakan peralatan yang modern.

Upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi koperasi atau organisasi agar dapat melaksanakan tugas–tugasnya secara efektif dan efisien. Kemampuan karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan dalam bersikap, bekerja–serta memecahkan masalah merupakan penentu tingkat efektif dan efisien pelaksanaan pekerjaan. Jadi dari uraian diatas kita dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi terhadap sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan–tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Maka penulis menyusun karya ilmiah dengan mengambil judul “ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KSPS SEJAHTERA GEMBONG PATI.”

B. Fokus Penelitian

Suatu perusahaan pasti mempunyai tujuan agar perusahaannya lebih berkembang. Untuk mencapai tujuannya ini maka direncanakan kegiatan–kegiatan atau program-program yang selanjutnya dalam melaksanakan kegiatan tersebut diperlukan tenaga professional atau berkualitas baik.

Dalam meningkatkan tenaga kerja yang professional dan berkualitas, maka perusahaan mengadakan pelatihan–pelatihan terhadap tenaga kerja. Karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil. Jika pelatihan merupakan solusi terbaik maka perusahaan harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang bagaimana harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan. Pelatihan merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki karyawan yang kurang terampil. Sedapat mungkin para

karyawan yang dilatih bisa mempraktekkan ketrampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.

Dari uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu: Bagaimana keadaan SDM pada KSPS Sejahtera Gembong Pati, Strategi apa saja yang digunakan dalam pengembangan SDM serta hambatan yang dihadapi dalam pengembangan SDM.

C. Rumusan Masalah

Dalam suatu penelitian terlebih dahulu harus ditentukan perumusan masalah yang harus dipecahkan sebelum melakukan penelitian. Maka penulis membatasi masalah pengembangan sumber daya manusia pada KSPS Sejahtera ini yang meliputi :

1. Bagaimana keadaan SDM pada KSPS Sejahtera Gembong Pati ?
2. Bagaimana strategi pengembangan SDM pada KSPS Sejahtera Gembong Pati?
3. Faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pengembangan SDM pada KSPS Sejahtera Gembong Pati?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana keadaan SDM di KSPS Sejahtera Gembong Pati.
2. Untuk mengetahui strategi apa yang digunakan KSPS Sejahtera Gembong Pati dalam pengembangan SDM.
3. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi KSPS Sejahtera Gembong Pati dalam pengembangan SDM.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi penulis untuk memperoleh pengalaman penelitian, sehingga menambah wawasan penulis dalam hal ilmu pengetahuan.

- b. Bagi Perguruan Tinggi untuk memperoleh bahan masukan dan umpan balik guna perbaikan dunia pendidikan serta menambah referensi tentang pengembangan SDM.
 - c. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan bagi perusahaan tentang pentingnya pengembangan SDM.
2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat di bangku kuliah dengan fakta yang ada di lapangan, serta sebagai bahan acuan di bidang penelitian dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

