

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tantangan serta persaingan pada dunia bisnis saat ini semakin ketat sebab di era globalisasi yang serba digital dengan kemajuan teknologi informasi yang pesat. Ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin berkembang menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang terjadi supaya dapat bertahan dalam kancah persaingan global. Perusahaan yang mampu bersaing dalam persaingan global yang ketat yaitu organisasi yang fleksibel serta adaptif dan sebagai dampak dari terbukanya kesempatan bagi pelaku usaha dari berbagai negara.

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen. SDM yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta. SDM karyawan merupakan sumber daya suatu organisasi yang sangat strategis dan penting, tanpa adanya karyawan-karyawan yang memiliki *skill* atau kompetensi, mustahil sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan perubahan paradigma yang terjadi, organisasi publik maupun privat dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, dari yang semula persaingan berdasarkan materi menjadi persaingan berdasarkan pengetahuan.¹

Dalam kehidupan organisasi sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat dominan, oleh sebab itu sumber daya manusia perlu ditangani serta dipahami secara serius, bila mengharapkan peningkatan produktifitas dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi. Agar kelangsungan hidup organisasi dapat berjalan maka sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan diterapkan secara tepat, kemudian dikembangkan serta diberi motivasi agar dapat bermanfaat untuk organisasi. Sasaran perhatian terhadap SDM adalah menciptakan satuan kerja yang efektif dan efisien, itu hanya akan tercapai

¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 221.

apabila atasan dalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia yang diterapkan perusahaan.²

Organisasi membutuhkan rencana, pelaksanaan dan evaluasi yang baik. Visi dan misi merupakan langkah awal suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi harus merencanakan visi dan misi yang maksimal. Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut belum ditetapkan, rencana perlu diimplementasikan. Selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana memerlukan modifikasi agar tetap berguna.

Rekrutmen dilakukan karena adanya lowongan pekerjaan dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk penambahan sumber daya manusia. Penambahan sumber daya manusia guna menunjang produktifitas untuk mampu bersaing dalam memberikan kesejahteraan organisasi dan perusahaan. Perencanaan rekrutmen merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam organisasi atau perusahaan. Dalam siklus Manajemen sumber daya manusia, bagian awal dan bagian akhirnya adalah pada proses perencanaan dilanjutkan dengan rekrutmen kemudian proses tersebut menjamin kesinambungan hidup suatu organisasi ataupun perusahaan.³

Terdapat beberapa strategi di dalam organisasi untuk mengembangkan serta memperbaharui keahlian dan kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai permasalahan organisasi perusahaan. Salah satu caranya yaitu melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang merupakan salah satu cara mengembangkan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberikan kewenangan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Peran pemimpin sangat signifikan dalam proses pengembangan karyawan sebagai agen perubahan, karena dalam pemberdayaan terdapat proses penyaluran kekuasaan, sehingga menuntut pemimpin mempunyai kesadaran terhadap penyaluran kekuasaan dan wewenangnya sebagai proses kaderisasi dan peningkatan kemampuan secara berkesinambungan sumber daya manusia

² Manulang, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press, 2002), 271.

³ Eko Budiyanto, *Sistem Informasi manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 101.

yang dimiliki, supaya dapat tercapai produktivitas dan kinerja karyawan yang optimal.⁴

Aset penting organisasi adalah karyawan yang harus diajak untuk ikut serta memikirkan serta menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan harus dijalankan secara terencana, terarah, efektif dan efisien di dalam organisasi perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu melakukan pemberdayaan sumber daya manusia (*Empowerment*) terhadap karyawan yang dimiliki, sebab pemberdayaan karyawan dilakukan untuk menggali potensi yang ada pada diri karyawan tersebut. Selain itu pemberdayaan yang dilakukan organisasi kepada karyawannya nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya hingga akhirnya bisa meningkatkan produktivitas perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan.⁵

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang ada pada karyawan hingga akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi untuk mempertahankan keberlangsungan perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia

⁴ Wahibur Rohman, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Pemberdayaan* (Yogyakarta: Amara Books, 2003), 122.

⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 74.

merupakan kegiatan untuk lebih memberdayakan melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, yang berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

Perlu adanya model pemberdayaan pada sumber daya manusia supaya bisa menunjukkan “daya yang lebih” pada organisasi seperti: memberikan peran, penempatan jabatan, motivasi pimpinan, menghubungkan tanggung jawab dan menumbukembangkan budaya organisasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Diperlukan pengembangan strategi yang tepat dalam menjalankan pemberdayaan sumber daya manusia, yaitu melalui *inward looking*, *outward looking*, serta mengembangkan kemitraan. Pemberdayaan sumber daya manusia dimaksudkan, diimplementasikan pada organisasi dengan memberikan wewenang yang jelas, mengembangkan kompetensi, memanfaatkan peluang, memberikan tanggung jawab serta mengembangkan budaya organisasi dan pengembangan saling mendukung.⁶

Desa Bawu kecamatan Batealit Kabupatena Jepara merupakan desa yang terlatak di bagian timur kota Jepara. Mayoritas penduduknya bekerja pada sektor industri mebel, baik bekerja di pabrik-pabrik mebel maupun bekerja di industri mebel rumahan. Hal itu karena di Desa Bawu banyak berdiri pabrik mebel serta banyak warga desa Bawu juga yang membuat usaha mebel sendiri. Karena pada industri mebel ini peluang untuk meningkatkan perekonomian sangat terbuka.

Sekarang ini yang menjadi permasalahan para pengusaha mebel yaitu mengenai sulitnya mencari tenaga kerja, baik itu tukang kayu terlebih lagi tukang ukir. Hal itu juga dialami para pengusaha mebel yang berada di desa Bawu. Banyak generasi muda yang saat ini enggan untuk belajar menjadi tukang kayu dan mengukir, terutama mengukir karena untuk belajar mengukir yang bagus memerlukan waktu yang cukup lama. Mereka lebih memilih untuk bekerja di pabrik yang tidak memerlukan keahlian

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), 310.

khusus untuk mendapatkan gaji. Tapi untuk jangka panjangnya mereka tidak memiliki keahlian khusus.

Di antara banyaknya pengusaha mebel yang ada di desa Bawu terdapat satu pengusaha yang berbeda dari pengusaha lainnya, kebanyakan pengusaha mebel di desa Bawu memproduksi perabot rumah tangga seperti kursi, meja, almari, pigura, dan lain-lain. Tapi usaha yang dimiliki Bapak Nur Salim ini memproduksi kerajinan ukir yang menurut penulis sangat unik dan bagus sehingga penulis tertarik untuk meneliti usaha tersebut, karena hanya ada satu-satunya di desa Bawu. Hasil produksinya berupa aksesoris ukir antara lain asbak, cerutu, hiasan, patung mini, gantungan kalung, gelas, dan lain-lain. Bahan baku yang digunakan untuk memproduksi kerajinan ukir yaitu kayu, tulang dan bambu dengan kualitas yang bagus, karena untuk menghasilkan kualitas kerajinan yang bagus harus menggunakan bahan baku yang bagus juga.

Dalam menjalankan usaha kerajinan ukirnya, bapak Nur Salim juga terdapat kendala-kendala terutama dalam hal Sumber daya manusia atau pegawai, karena sulitnya mencari tenaga ukir baru yang mahir. Dalam hal ini tenaga ukir yang mahir merupakan prioritas utama dalam usahanya. Sulitnya mencari tenaga kerja ukir baru yang mahir maka pengusaha harus mempertahankan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang sudah ada dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan karyawan akan merasa lebih dihargai dan akan menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sumber daya manusia atau karyawan yang dikembangkan akan memberikan keuntungan, baik untuk diri sendiri maupun kelompoknya, dan terlebih lagi untuk perusahaan. Dalam jangka panjang, karyawan yang dikembangkan akan memberi gagasan serta inisiatif untuk kemajuan perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Semangat karyawan dalam menuangkan ide serta gagasannya dalam bekerja harus dipandu dengan memberikan bekal visi, misi, dan tujuan organisasi yang kuat. Ini merupakan hal yang penting karena visi sebagai sebuah tujuan yang wajib dipahami dan dimengerti oleh semua anggota organisasi supaya dalam mewujudkan visi tidak melenceng dari tujuan organisasi.

Dari latar belakang masalah di atas, peneliti mempunyai keinginan untuk meneliti lebih jauh yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kerajinan Ukir UD. Akar Handycraft Carving di Jepara**”.

B. Fokus Penelitian

Masalah dalam penelitian kualitatif bertumpu pada suatu obyek. Sesuai dengan tema yang penulis angkat yaitu mengenai “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kerajinan Ukir UD. Akar Handycraft Carving”, maka fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana UD. Akar Handycraft Carving di Desa Bawu dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan serapan kelanjutan dari latar belakang masalah penelitian yang di dalamnya memaparkan tentang faktor penyebab munculnya masalah-masalah yang akan diteliti.⁷ Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa permasalahan yang perlu peneliti kemukakan yaitu:

1. Bagaimana cara pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving?
2. Apa saja kendala yang dihadapi UD. Akar Handycraft Carving dalam mengembangkan sumber daya manusia di peusahaannya?
3. Apa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UD. Akar Handycraft Carving?
4. Apakah manfaat pengembangan sumber daya manusia pada UD. Akar Handycraft Carving?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu untuk memformulasikan yang ingin diketahui atau ditentukan dalam melakukan penelitian dan dapat dinyatakan secara spesifik yang akan dilakukan dalam penelitian

⁷ Masyhuri dan M Zainuddin., *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 83.

sehingga jelas apa yang akan dihasilkan dari penelitian.⁸ Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui cara pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi UD. Akar Handycraft Carving dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki.
3. Untuk mengetahui tujuan pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving.
4. Untuk mengetahui manfaat dari pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian tentunya mengharapkan hasil dan tujuan yang telah diterapkan dari awal sehingga bisa bermanfaat bagi semua pihak sesudah dilaksanakan penelitian secara sungguh-sungguh di lapangan, baik untuk perkembangan ilmu pengetahuan maupun kebutuhan praktis bagi masyarakat. Manfaat penelitian tersebut antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi pengembangan penelitian terhadap peneliti lain untuk pengkajian penelitian berikutnya, terutama dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia.
 - b. Bagi akademisi digunakan sebagai sarana untuk menambah khasanah keilmuan khususnya terhadap penelitian mengenai pemberdayaan sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis

Penulis mengharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai evaluasi kinerja dan masukan kepada pengusaha kerajinan ukir tentang pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki.

F. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ditulis dengan format sebagai berikut:

1. Bagian Awal

⁸ Masyhuri dan M Zainuddin., *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 83.

Bagian yang berada sebelum tubuh kerangka yang meliputi halaman judul, pengesahan majlis penguji ujian munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi dan daftar gambar.

2. Bagian isi

Garis besar dalam bagian isi terdiri dari lima bab, kelima bab itu merupakan satu kesatuan yang utuh, antara satu bab dengan bab yang lain saling terhubung, kelima bab itu sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Isi dari bab ini menguraikan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : KERANGKA TEORI

Isi dari bab ini menjelaskan tentang kajian teori terkait judul, penelitian terdahulu serta kerangka berfikir.

Bab III : Metode Penelitian

Isi dari bab ini yaitu tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, dan teknis analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Isi dari bab ini yaitu tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data penelitian dan analisis data penelitian.

Bab V : PENUTUP

Isi dari bab ini mengenai simpulan dan saran-saran.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.