

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Permasalahan kebutuhan manusia dilakukan dengan barang dan jasa. Barang dan jasa dihasilkan melalui suatu produksi. Suatu proses produksi selalu membutuhkan masukan berupa faktor-faktor produksi, dan salah satu faktor produksi adalah manusia. Pada masa sebelum dan sekitar Revolusi Industri, faktor "manusia" memiliki kedudukan sejajar dengan faktor produksi lainnya. Seperti bahan baku, mesin dan juga modal. Hal ini sangat tidak adil, sebab manusia memiliki kedudukan diatas faktor produksi lainnya. Bahkan dimaklumi bahwa suatu kegiatan apapun sangat ditentukan oleh faktor "manusia" ini. Oleh sebab itu sangatlah wajar apabila sekarang ini "manusia" ditempatkan pada kedudukan paling atas dari segala faktor produksi lainnya. Adanya sudut pandang ini telah menciptakan teori-teori baru, diantaranya teori Z, yang memberikan arti manusia dalam proses produksi harus dipandang secara manusiawi dan semua keputusan manajemen harus merupakan hasil dari peran serta semua orang dalam organisasi tersebut. Perubahan sudut pandang ini telah mendorong orang untuk menciptakan suatu "model" pendekatan yang dinamakan pendekatan Sumber Daya Manusia. Dan kemudian dikembangkan adanya suatu teori tentang Sumber Daya Manusia.

Tenaga manusia akan menentukan sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi. Suatu kenyataan amatlah sukar bila suatu organisasi ingin

mengeluarkan pekerjanya yang kurang cakap bekerja. berbagai peraturan pemerintah, budaya pekeuw dan lain-lain, harus dihadapi oleh organisasi. Memperhatikan hal ini serta mengingat pada bunyi pepatah lebih baik mencegah dari pada mengobati, maka pelaksanaan fungsi pengadaan Tenaga Kerja merupakan titik kunci bagi organisasi dalam menjamin tersedianya tenaga kerja yang mampu bekerja seperti yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Setelah pekerja ditarik dan ditempatkan, mereka harus tetap dikembangkan baik pengetahuannya maupun tingkat ketrampilannya. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan mutlak diusahakan terus menerus mengingat kondisi perusahaan yang terus berkembang dari waktu ke waktu khususnya sebagai akibat perkembangan teknologi yang amat sangat pesat dewasa ini. Perusahaan yang tidak meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pekerjanya, akan tertinggal dalam persaingannya dan dapat dipastikan, perusahaan ini akan tidak mampu bertahan lama. Cara-cara untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, termasuk didalamnya usaha meningkatkan motivasi kerjanya, dapat ditempuh dengan jalan menyelenggarakan pendidikan dan latihan, dan tindakan lain seperti : memberikan promosi dan kesempatan untuk maju bagi para pekerjanya/karyawannya.

Fungsi ketiga dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Fungsi Kompensasi atau fungsi yang menyangkut penentuan upah atau gaji pekerja. Pelaksanaan fungsi ini perlu mendapatkan perhatian dari para pimpinan karena upah atau gaji, merupakan pendapatan pekerja yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya sehingga upah atau gaji

merupakan suatu yang sangat "sensitif" bagi pekerja. Sebagian besar penyebab timbulnya konflik dalam perusahaan atau organisasi hampir selalu bersumber pada masalah upah atau gaji ini. Oleh sebab itu pimpinan atau pengusaha harus hati-hati dan teliti dalam memilih metode pengupahan atau penggajian yang akan dilaksanakan, dan juga dalam menentukan besaran upah atau gaji bagi setiap pekerjanya. Pemilihan metode pengupahan atau penggajian yang tepat, akan menimbulkan semangat kerja para pekerja, sehingga produktifitas organisasi akan meningkat, sebaliknya jika metode pengupahan atau penetapan besarnya upah atau gaji tidak tepat, justru akan menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja dan akan berdampak pada penurunan produktifitas tenaga kerja itu sendiri.

Fungsi keempat dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah Fungsi integrasi. Maksud integrasi di sini adalah usaha untuk menyesuaikan antar tujuan individu dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Ada hubungan timbal balik antara pekerja dengan organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila organisasi/perusahaan berhasil mencapai keuntungan, berarti pekerja akan memperoleh jaminan akan kelangsungan hidup perusahaan tempat mereka bekerja, dengan demikian para pekerjapun terjamin kelangsungan pendapatannya. Apabila pekerja tahu, bahwa kelangsungan pendapatan terjamin mereka akan merasa aman, dan hal ini akan mendorong mereka bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga tingkat produktifitasnya akan naik. Kenaikan produktifitas berarti akan ada kenaikan keuntungan. Demikian seterusnya sehingga terjadi proses dengan mand...

Memperhatikan proses ini, maka sudah seharusnya apabila perusahaan, dalam hal ini pengusaha/pimpinan mendorong semangat kerja para pekerjanya, disamping itu pengusaha/pimpinan perusahaan juga harus mampu memenuhi keinginan dan harapan para pekerjanya. Maka sudah barang tentu pekerja akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Usaha-usaha inilah yang dimaksudkan dengan proses integrasi. Jadi proses integrasi akan lebih banyak menyangkut aspek motivasi dan kepemimpinan dalam perusahaan.

Apabila sudah memperoleh karyawan/tenaga kerja, mengembangkan kemampuan mereka, memberikan kompensasi yang adil dan layak dan menginterpretasikan keinginan perorangan, keinginan organisasi yang mampu dan mau melakukan kerjasama, maka sudah selayaknya kalau pengusaha/pengelola mempertahankan pekerja/karyawan tersebut. Usaha mempertahankan pekerja ini tidak hanya menyangkut masalah mengenai pencegahan kehilangan pekerja/karyawan tersebut, tetapi juga untuk mempertahankan sikap kerjasama dan kemampuan bekerja dari para pekerja / karyawan tersebut.

Semuanya ini tentu saja akan berarti upaya untuk mempertahankan apa yang sudah ada, tetapi walaupun demikian, perlulah kita menambah berbagai kegiatan, terutama yang akan membantu pemeliharaan kemampuan dan sikap para pekerja/karyawan. Program keselamatan dan kesehatan yang akan membantu memelihara kondisi fisik mereka. Program-program pelayanan pekerja dalam berbagai bentuknya membantu memelihara sikap para

Berdasar uraian di atas maka upaya yang paling setrategis untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah dengan penerapan *fungsi manajemen Sumber Daya Manusia*.

Berbagai masalah yang terkait dengan Tukang kayu/pekerja menurut pendapat para pengusaha/pimpinan perusahaan mebel di Kecamatan Wonosari antara lain :

1. Adanya keragaman kemampuan tenaga kerja, dan secara umum kualitas rendah.
2. Tukang kayu kebanyakan punya profesi ganda (tukang kayu dan petani).
3. Adanya budaya lokal tukang kayu yang menjadikan tukang kayu sering tidak masuk kerja.
4. Kesejahteraan tukang yang belum memadai.
5. Jaminan kelangsungan hidup perusahaan yang masih diragukan oleh para pekerja/tukang kayu.

Jika hal tersebut tidak diatasi maka akan berdampak pada rendahnya kualitas produk maupun kualitas pelayanan yang akhirnya terjadi rendahnya daya saing perusahaan.

Menyadari akan banyaknya permasalahan pada Sumber Daya Manusia di perusahaan mebel sebagaimana diuraikan di atas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN MEBEL DI KECAMATAN WONOSARI KABUPATEN CUNINGKIDU. GUNA MENCAPAI STABILITAS**

B. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada pengelolaan Sumber Daya Manusia perusahaan Mebel di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul.

C. Rumusan Masalah

Untuk dapat memahami dan menemukan permasalahan dalam mengelola Sumber Daya Manusia di perusahaan mebel, terlebih dahulu menganalisis Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, sebab dengan pendekatan manajemen Sumber Daya Manusia ini sekaligus dapat dilihat adanya faktor yang dapat mempengaruhi proses pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Berdasar latar belakang yang telah diungkapkan di atas, dalam mencapai stabilitas usaha dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia perusahaan mebel di Kecamatan Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
2. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia manakah yang paling lemah (rendah) dan paling kuat (tinggi).
3. Fakta apa saja yang menyebabkan rendahnya pengelolaan Sumber Daya Manusia.
4. Usaha-usaha apakah yang dilakukan untuk meningkatkan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan suatu masalah yang disesuaikan dengan topik yang telah ditentukan, karena itu tujuan penelitian yang menyangkut dengan topik ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia perusahaan mebel di Kecamatan Wonosari Kabupaten Gunungkidul
2. Untuk mengetahui fungsi manajemen manakah yang paling lemah (rendah) dan yang paling kuat (tinggi) yang terjadi pada perusahaan mebel di Kecamatan Wonosari Kabupaten Gunungkidul.
3. Untuk mengetahui sebab-sebab rendahnya fungsi Sumber Daya Manusia
4. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan mebel.
5. Untuk mencari solusi jangka pendek maupun jangka panjang mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia di perusahaan mebel.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik bagi pengembangan ilmu dibidang teori dan manfaat di bidang praktek.

1. Manfaat dibidang pengembangan ilmu dan bidang teori.

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi bidang manajemen khususnya mengenai fungsi manajemen Sumber Daya

2. Manfaat dibidang praktek.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh praktisi di perusahaan mebel. Khusus bagi perusahaan mebel di Kecamatan Wonosari Kabupaten Gunungkidul, hasil penelitian ini akan menjadi bahan masukan untuk evaluasi pengelolaan Sumber Daya Manusia, sehingga dapat dijadikan acuan atau bahan pertimbangan dalam perbaikan kualitas pengelolaan Sumber Daya Manusia di perusahaan.