

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini masyarakat Indonesia tengah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang penuh dengan tantangan yang menuntut masyarakat Indonesia menjadi manusia yang berkualitas tinggi dengan wawasan luas dan segala keterampilan yang dimiliki. Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap organisasi harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelolanya. Berhubungan dengan perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan organisasi maupun lembaga harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada. Di dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang dijalani. Pelaksanaan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia karena dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat

berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, sehingga kedepannya tujuan tersebut dapat terealisasikan dengan baik. (Ludfia Dipang, 2013).

Proses pencapaian tujuan tersebut perlu adanya usaha yang dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi atau lembaga yaitu pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Menurut Schuler dan Youngblood dalam Rivai (2008:245) bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor yaitu pendidikan dan pelatihan.

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam

perdagangan bebas yang dilatar belakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman,2014).

Di Gorontalo, salah satu jenis tekstil yang sangat berpotensi untuk dimanfaatkan sebagai bahan dan pelengkap busana adalah tenunan tradisional Gorontalo atau karawo. Namun dari hasil penelitian sebelumnya, meskipun kerajinan tenun lokal Gorontalo tergolong unik, akan tetapi fungsinya sangat terbatas, yakni hanya digunakan sebagai sarung, penutup antaran adat pernikahan, dan taplak meja dengan motif hias yang sangat terbatas dan monoton (Naini dan Sudana, 2011:58-60). Dari hasil penelitian

itu diyakini, bahwa permasalahan utama yang menjadi penyebab kurang berkembangnya kerajinan sulaman tradisional Gorontalo itu adalah terbatasnya pengembangan sumber daya manusia yang dihasilkan dan lemahnya kreasi motif yang diterapkan guna menarik minat konsumen, karena keterbatasan itu kerajinan sulaman tersebut tidak mampu meraih pasar yang lebih luas, sehingga ditinggalkan oleh para pengrajin muda karena dianggap tidak prospektif dan kurang menjanjikan masa depannya, selain itu juga target yang ditetapkan perusahaan yakni sebesar 100% tidak sesuai dengan hasil yang dicapai oleh pengrajin yakni hanya dibawah target perusahaan.

Rumah karawo adalah industri kerajinan tangan yang berkembang dalam bidang fashion. Saat ini sulaman karawo menjadi komoditas unggulan di Provinsi Gorontalo, sehingga berbagai program pengembangan kerajinan sulaman karawo yang kini telah memperoleh hak paten dari pemerintah Indonesia pada tahun 2009, semakin diberdayakan untuk pengembangan ekonomi kerakyatan sekaligus menjaga dan melestarikan budaya Gorontalo. Fashion atau produk busana dan pelengkapannya merupakan subsektor industri kreatif yang paling dinamis terhadap perkembangan zaman. Oleh karena itu, para pelaku industri kreatif pada subsektor ini dituntut selalu berinovasi guna melahirkan rancangan-rancangan busana terbaru yang fashionable dengan pelengkap busana yang khas sesuai dengan selera zaman. Di yakini bahwa, keberhasilan upaya ini tidak saja akan berdampak baik bagi pengembangan

kerajinan sulaman lokal Gorontalo serta peningkatan produk dan sumber daya manusianya, jika upaya ini tidak dilakukan, dikhawatirkan kerajinan sulaman tersebut akan kehilangan regenerasi dan terancam punah karena kurang diminati oleh generasi muda dan masyarakat konsumen masa kini. Dilihat dari industri karawo saat ini belum mengalami kenaikan yang signifikan dikalangan masyarakat Gorontalo sehingga pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk direalisasikan.

Fenomena yang dihadapi dalam pengembangan industri sulaman karawo adalah belum mampu memproduksi secara massal untuk memenuhi permintaan skala besar dalam waktu singkat dan jumlah sumber daya manusia yang masih kurang karena berbagai faktor diantaranya faktor eksternal yakni dampak globalisasi dan tingkat persaingan usaha yang semakin banyak sehingga menyebabkan pengrajin hanya didominasi oleh ibu rumah tangga, wanita usia muda masih jarang menjadi penyulam dikarenakan sulitnya pembuatan karawo maka pengembangan sumber daya manusianya pun harus ditingkatkan. Selain itu fenomena yang ada yaitu kurang efektifnya pengrajin dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat produksi karawo tidak selesai tepat pada waktunya.

Berkaitan dengan produktivitas, produktivitas didefinisikan sebagai hasil dari pencapaian kerja dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas sangat menentukan prestasi organisasi karena produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga agar kegiatan administrasi dapat berlangsung dengan baik. Produktivitas yang dihasilkan suatu organisasi

tidak akan terlepas dari efektivitas yang dilaksanakan organisasi tersebut. Industri kerajinan karawo yakni Rumah Karawo itu sendiri sangat memperhatikan produktivitas kerja pengrajinnya. Permasalahan yang peneliti temukan mengenai produktivitas kerja adalah menurunnya produksi karawo. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.1 Rata-rata Produktivitas Pengrajin di Rumah Karawo
Dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2019**

Bulan	Jumlah Pengrajin	Produksi per Bulan (%)	Target Produksi Per Bulan (%)
Januari	53	100%	100%
Februari	53	87%	100%
Maret	53	85%	100%
April	53	100%	100%
Mei	53	94%	100%
Juni	53	88%	100%

Sumber: Data Produksi Rumah Karawo 2019

Dari data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pengrajin pada bulan Januari 2019 sebesar 100% selanjutnya menurun pada bulan Februari yakni sebesar 87% karena tidak mampu memproduksi karawo sesuai target yang di tetapkan. Pada bulan Maret hingga pada bulan Juni mengalami fluktuatif karena hanya mampu memproduksi 88%. Penurunan ini banyak disebabkan oleh produksi karawo yang tidak sesuai target yang di tetapkan perusahaan. Data yang diambil tersebut sesuai dengan evaluasi kerja produksi Rumah Karawo yang dilakukan setiap enam bulan sekali.

Berdasarkan keadaan tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin di Rumah Karawo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Belum mampu memproduksi secara masal dengan permintaan skala besar dengan waktu yang singkat.
2. Masih kurangnya jumlah pengrajin karawo
3. Kurang efektifnya pengrajin karawo, sehingga pekerjaannya tidak selesai tepat waktu.

1.3 Rumusan masalah

Adakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pengrajin karawo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pengrajin di Rumah Karawo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teori. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian serta masukan atau informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan ilmu manajemen sekaligus sebagai bahan referensi guna menambah wawasan atas teori-teori yang sudah ada dan dipelajari dengan kondisi langsung dilapangan.
2. Manfaat Praktis. Dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi kantor atas hasil dari penelitian yang

dilakukan dan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada kantor dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia.

