

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan salah satu Negara yang sedang berkembang untuk menuju ke era globalisasi dan sedang melaksanakan pembangunan demi mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Adapun pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah meliputi bidang ekonomi, politik, pertanian, sosial budaya, serta pertahanan keamanan. Salah satu pembangunan yang sangat penting adalah pembangunan dalam bidang industri. Berbicara mengenai industri, maka dibicarakan pula mengenai perusahaan. Dimana pada sektor industri ini dapat dijadikan dinamisor untuk pertumbuhan ekonomi masyarakat agar lebih meningkat lagi. Selain itu juga harus diseimbangkan dengan sektor lain yaitu ketanagakerjaan. Namun, kesiapan Indonesia dalam menghadapi tantangan penyediaan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang bermutu belumlah maksimal.

Hal ini ditegaskan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa pekerja Indonesia sangat memprihatinkan kualitasnya karena menempati posisi terendah dari 12 negara ASEAN. Kemudian data UNDP dari PBB juga menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia juga menduduki posisi terendah. Dengan kondisi ini wajar jika riset yang dilakukan oleh PERC mengatakan bahwa kualitas tenaga kerja Indonesia sejajar dengan negara-negara Afrika, atau dengan kata lain menduduki posisi 95 dari 110 negara yang disurvei.

Fakta ini membuat pakar ekonomi menyatakan pesimis akan kemampuan dunia usaha Indonesia memasuki pasar bebas dan pasar global. Padahal Indonesia telah ikut meratifikasi perjanjian perdagangan bebas baik untuk kawasan regional AFTA maupun yang berskala internasional seperti APEC dan GATT yang berarti Indonesia harus siap untuk memasuki pasaran negara asing dan siap pula sebaliknya menerima negara asing untuk membuka usaha di Indonesia (www.Astaqauliyah.Com).

Dalam bidang ketenagakerjaan, sumber daya manusia mencakup semua energi, keterampilan, bakat, kemampuan dan pengetahuan manusia yang dapat atau harus digunakan untuk tujuan produksi. Pendekatan sumber daya manusia selalu menekankan bahwa tujuan dari pembangunan itu adalah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan produksi. Salah satu konsekuensi dalam pendekatan sumber daya manusia adalah pengembangan manusia itu sendiri. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hartoyo (1990), bahwa manusia sebagai sumber daya yang cukup penting untuk penentu tercapainya tujuan organisasi dengan tepat dan baik.

Pada masa sekarang ini landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lestari bagi perusahaan-perusahaan adalah bagaimana mengelola faktor manusia dalam perusahaan itu. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga,2001). Karena harapan akan keadaan yang lebih memuaskan, maka pekerja akan melakukan usaha-usaha untuk mencapai tujuan