

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Syarat dasar dalam upaya menggerakkan dan mengembangkan kehidupan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah tersedianya sumber daya manusia, material, metode, uang, peralatan dan pasar. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi dalam suatu organisasi perusahaan, terutama untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif dalam era globalisasi.

Salah satu hal yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah faktor manusia yang tetap menjadi salah satu andalan dalam setiap perusahaan. Bagaimanapun tanggunya suatu teknologi yang digunakan dalam operasional, bahwa manusia yang menentukan hasil akhir dari suatu proses. Dengan demikian jelaslah bahwa untuk menyiapkan, menempatkan, secara tepat sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan usaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam sebuah organisasi perusahaan dengan mulai adanya pengembangan dan perluasan suatu bidang usaha yang ada didalam perusahaan.

Setiap perusahaan dalam menjalankannya tidak terlepas dari faktor manusia adalah merupakan salah satu faktor yang penting dalam melaksanakan kegiatan usaha suatu perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami

kerugian karena gagal dalam manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dengan rendahnya tingkat pengembangan yang diberikan atasan kepada bawahannya. Untuk mengatasi hal itu maka upaya yang harus dilakukan adalah dengan melakukan kebijaksanaan pengembangan karyawan terhadap suatu prestasi kerja diperusahaan tersebut.

Namun tidak menjadi suatu patokan bahwa tenaga kerja yang telah ditarik tersebut dapat benar-benar melaksanakan tugasnya, sekalipun telah memiliki pengalaman yang ada. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan jenis pekerjaan yang dikerjakan, dan situasi kerja yang berbeda pula. Oleh karena itu upaya yang dilakukan yaitu dengan melakukan pengembangan karyawan. Pengembangan itu dapat dilakukan dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang ada di dalam perusahaan.

Peningkatan prestasi kerja guna untuk pengembangan karyawan perlu dinilai dengan sangat obyektif, sehingga akan dapat mendorong pihak karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dalam meningkatkan prestasi kerjanya di waktu yang akan datang.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa kebijaksanaan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang sangat dominan dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **"KEBIJAKSANAAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. GITA DBARMA MEDAN"**.