

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi seperti pada saat sekarang ini manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan kondisinya dianggap kritis oleh negara Indonesia diantara sumber daya lainnya, sumber daya ini belum begitu memiliki pendekatan yang sistematis terhadap perencanaan, peramalan, dan program-program yang diambil dan didesain untuk menyediakan orang-orang yang terlatih untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan nasional begitu juga pada tingkatan perusahaan.

Menurut Hadipranata (1996) secara komparatif kondisi sumber daya manusia Indonesia dibandingkan dengan sumber daya manusia manca negara memang masih tergolong rendah, yaitu peringkat ke 98, sementara itu peringkat sumber daya manusia Philipina 84, Thailand 66, Malaysia 52, Brunei 42, Singapura 37, Hongkong 25, Australia 9, belanda 8 dan Jepang 1, peringkat ini diperoleh berdasarkan perhitungan model Indeks Pengembangan Manusia (IPM) *United Nations Development Programme* (UNDP).

Tahun 1994 Indeks Pengembangan Manusia (IPM) Indonesia relatif naik, dari 0,499 menjadi 0,586 namun peringkatnya turun dari 98 ke 105 (UNDP, 1994). Suatu perusahaan yang berkembang dan semakin luas aktivitas usahanya, mengharuskan manajemen agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Suatu perusahaan perlu melakukan upaya penyehatan dan

penyempurnaan meliputi peningkatan produktivitas, efisiensi, serta efektivitas pencapaian tujuan perusahaan supaya dapat bertahan dan berkembang.

Kebijaksanaan dalam penggunaan sumber daya manusia merupakan masalah yang tiada henti (terus menerus) dalam suatu organisasi atau perusahaan. Contoh kasus tentang permasalahan sumber daya manusia yang juga merupakan permasalahan teratas dari manajemen adalah menemukan bakat khusus yang dibutuhkan untuk program tertentu dalam perluasan usaha, menemukan kebijakan yang tidak kenal akan kompromi terhadap hak tingkat senioritas para pekerja yang pantas dan dapat difungsikan, meningkatkan produktivitas, khususnya dalam manajerial dan pekerja teknis, serta mengatur kesempatan jenjang karier untuk menarik motivasi dan menahan sekelompok orang yang berbakat untuk waktu periode yang lebih lama lagi. (Cascio, 1998)

Saat ini dunia kerja telah telah berkembang dengan cepat sehingga persyaratan yang diajukan oleh organisasi dan pasar tenaga kerja kepada karyawan juga semakin ketat (Loogma, 2004). Semakin kaburnya batas antar-negara yang mengarah pada globalisasi juga memungkinkan organisasi untuk beroperasi lintas negara. Batas ini tidak hanya menyangkut fisik namun juga budaya, agama, aturan, nilai dan kepercayaan, kelompok dan lingkaran sosial, serta emosi dan metode komunikasi yang asing (Härtel, Zerbe, & Ashkanasy, 2005).

Organisasi memiliki keberagaman (*diversity*) sumber daya manusia sehingga pertemuan individu dari berbagai kewarganegaraan dengan latar belakang budaya yang berbeda (multikultural) di dalam organisasi tidak bisa dihindari.