

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalam menjalankan operasional dan kegiatan yang terkait bisnis proses yang dijalankan. Keberhasilan ini dipengaruhi baik oleh besarnya kuantitas dan kualitas karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu instansi, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia menjadi fokus pada instansi tersebut. Mereka berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar termotivasi dalam memberikan kontribusi yang maksimal demi tercapainya tujuan.

Secara keseluruhan, pengertian Sumber Daya Manusia ialah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset penting yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian yang terpenting di dalam organisasi atau perusahaan. Melalui pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada, maka akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan berbagai tenaga ahli dari luar organisasi atau perusahaan. Apabila Sumber Daya Manusia dapat diberi perkembangan dengan sangat baik, maka berbagai pekerjaan yang strategis sangat memungkinkan untuk diisi di dalam suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga bisa dilakukan melalui promosi dan Mutasi, ini menjelaskan bahwa para tenaga kerja memiliki peluang karier dan bukan hanya berhenti pada posisi suatu pekerjaan. Organisasi mendapatkan manfaat dari kelanjutan operasional

dengan kinerja yang membaik, sementara para Sumber Daya Manusia merasa memiliki komitmen yang cukup besar terhadap suatu organisasi, yang menjadi penekanan di dalam pengembangan disini ialah kepada siapa pengembangan ini akan ditujukan.

Dalam program ini tentu akan disesuaikan dengan bagaimana kondisi Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi. Untuk mengadakan pelaksanaan pengembangan, maka perlu dibedakan Sumber Daya Manusia yang bekerja pada bidang manajerial dan pada bidang teknis operasional. Tentu saja pengembangan pada setiap Sumber Daya Manusia tersebut juga berbeda, baik dari aspek materi pengembangannya maupun berbagai cara pengembangan yang dilakukan. Sumber Daya Manusia selain bisa, terlatih dan terampil, juga tidak kalah pentingnya keinginan dan kesungguhan mereka untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Keinginan dan kesungguhan kurang berarti apabila tidak diikuti dengan moral kerja yang baik dan kedisiplinan dalam mewujudkan target dan tujuan tertentu.

Dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia banyak cara dan metode yang dilakukan perusahaan yang dimulai dengan rekrutmen karyawan, pemberian pelatihan, rotasi, promosi, dan penilaian terhadap kinerja karyawan dan itu juga dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah khususnya pada bagian Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian (BAUK) dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada dilingkungan kerjanya. Oleh karena itu, berdasarkan pemikiran tersebut penulis tertarik melakukan kerja praktek di Universitas Muhammadiyah untuk mencari tahu bagaimana mengembangkan Sumber Daya Manusia-nya. Dari latar belakang diatas maka, penulis mengajukan judul berupa “Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah.”

1.2 Ruang Lingkup Kerja Program Kerja Praktek

Ruang lingkup kerja praktek ini yaitu proses pengembangan kinerja sumber daya manusia dan kegiatan apa saja yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Muhammadiyah Lampung bagian Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian (BAUK).

1.3 Manfaat dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Manfaat yang akan dicapai:

A. Bagi mahasiswa

1. Mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang dipelajari dalam kuliah kerja magang. Dengan harapan dapat membandingkan ilmu yang di dapat di perkuliahan dengan di lingkungan kerja.
2. Langkah-langkah yang akan dilakukan di dunia kerja di masa yang akan datang.

B. Bagi IIB Darmajaya

Sebagai sarana pengenalan instansi IIB Darmajaya Lampung kepada instansi yang membutuhkan tenaga kerja lulusan IIB Darmajaya khususnya prodi Manajemen

C. Bagi Perusahaan

Membantu menyelesaikan pekerjaan sehari-hari tempat kuliah kerja magang

Dan Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerja.

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk Pengembangan kinerja Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Lampung (UML)

1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

1.4.1 Waktu Pelaksanaan

Waktu Kerja Praktek dilakukan selama 1 (satu) bulan. Terhitung sejak tanggal 9 Agustusl 2022 s.d 9 September 2020. Waktu mulai Praktek Kerja Lapangan dimulai hari Senin – Sabtu pukul 09.00 – 16.00.

1.4.2 Tempat Pelaksanaan

Praktikan memperoleh kesempatan untuk melaksanakan KP di:

Tempat : Universitas Muhammadiyah

Alamat : JL. Hi. Zainal Abidin Pagar Alam No.14 Bandar Lampung 35142

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I. Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang, ruang lingkup kerja praktek, manfaat dan tujuan, waktu dan pelaksanaan kerja praktek serta sistematika penulisan laporan kerja praktek.

Bab II. Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, bidang instansi, lokasi perusahaan serta struktur organisasi instansi.

Bab III. Permasalahan Perusahaan

Pada bab ini, menjelaskan tentang analisa permasalahan yang dihadapi instansi, temuan masalah, perumusan masalah dan kerangka pemecahan masalah.

Bab IV. Hasil & Pembahasan

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan pada praktek kerja lapangan.

Bab V. Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan hasil kesimpulan dan saran pada kegiatan praktek kerja.