

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal juga (Hartatik: 2014).

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan sumber daya manusia diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Dessler : 2015).

Hal ini menjadi konsekuensi bagi perusahaan untuk membuat penyesuaian antara sumber daya manusia dengan fasilitas – fasilitas tersebut lewat pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja perusahaan. Melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan setidaknya ada 5 (lima) usaha yang direkomendasikan dalam

pengembangan sumber daya manusia, yaitu, Pelatihan, Pendidikan, Pembinaan, Rekrutmen, dan Perubahan sistem

Melihat dengan adanya solusi diatas, perusahaan berlomba – lomba dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki. Program pengembangan ini akan menjadi efektif apabila terlebih dahulu perusahaan mampu mengumpulkan dan menganalisis keadaan, kondisi dan kebutuhan sumber daya manusia saat itu dan dimana yang akan datang. Sehingga nantinya program pengembangan yang dibuat benar – benar mengantar menuju kesuksesan. Salah satu metode analisis yang sudah terkenal dan sering digunakan oleh perusahaan besar adalah analisis *SWOT* (Grewl & Levy :2014).

Analisis ini menitik beratkan pada dua faktor utama untuk diteliti dan dicari pemecahannya, yaitu pada faktor internal dan eksternal. Kedua faktor ini diambil dari kebutuhan, kondisi dan situasi yang dihadapi oleh perusahaan atau sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai objeknya. Dari landasan tersebut akan dicari langkah – langkah strategis guna menanggulangi keadaan yang mungkin saja akan berpengaruh dimasa yang akan datang bagi kemunduran dan kemajuan perusahaan. Pisau analisis ini diharapkan mampu menjawab tantangan serta tuntutan perusahaan terhadap karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu perusahaan dibidang jasa yang saat ini berkembang pesat yakni Hotel Utami Sidoarjo yang beralamat di Jl. Raya Bandara Juanda No.36, Semawalang, Semabung, Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Melihat

kebutuhan sumber daya manusia saat ini sangat banyak, salah satunya yakni kebutuhan ekonomi dan persaingan yang ketat di dunia kerja sehingga membuat sebagian dari mereka tidak merasa puas dan lebih cenderung merasa kurang dengan hasil yang didapatnya. Hotel Utami yang merupakan perusahaan bergerak di bidang pelayanan jasa perhotelan merupakan salah satu perusahaan yang mengupayakan pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar mampu memenuhi kebutuhan yang diharapkan.

Hotel Utami Sidoarjo merupakan hotel bertaraf bintang 3 (tiga) yang di dalamnya terdapat berbagai pelayanan mulai dari reservasi penginapan dengan berbagai tipe kamar sampai penyediaan layanan *Food & Beverage* dan beberapa pelayanan lainnya. Hal ini berbanding lurus dengan banyaknya penyerapan akan tenaga kerja yang dalam hal ini disebut sumber daya manusia. Banyaknya sumber daya manusia di dalamnya membuat manajemen Hotel Utami harus mengelolah, mengatur dan mengupayakan pengembangan dari sumber daya manusia tersebut dengan prinsip – prinsip dan kebijakan yang dikeluarkannya. Berkaitan dengan hal tersebut, Hotel utami memiliki program – program dan standart operasional yang ditujukan untuk para pekerjanya sehingga seluruh pekerja yang ada di dalamnya dapat senantiasa mengupayakan harapan dan cita manajemen demi kemajuan Hotel utami tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis memutuskan untuk memperdalam analisa mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia yang di implementasikan oleh manajemen Hotel Utami Sidoarjo dengan harapan dapat menemukan fakta berupa prosedur dan tahapan strategi pengembangan

sumber daya manusia yang dilakukan manajemen Hotel Utami Sidarjo dan menyimpulkannya dalam hasil analisis *SWOT* . maka dari itu penulis memutuskan untuk mengangkat topik judul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Hotel Utami Sidoarjo”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penegasan judul dan latar belakang masalah tersebut, makarumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana analisis *SWOT* pada strategi pengembangan sumber daya manusia di Hotel Utami Sidoarjo ?
2. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Hotel Utami Sidoarjo ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui bagaimana analisis *SWOT* pada strategi pengembangan sumberdaya manusia di Hotel Utami Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Hotel Utami Sidoarjo.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan memperkaya wawasan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di jurusan manajemen khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.

##### 2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi struktural manajemen Hotel Utami Sidoarjo Khususnya dan seluruh industri pelayanan jasa pada umumnya.
- b) Bagi penulis yakni untuk menambah wawasan dalam bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya pembedangan manajemen sumber daya manusia serta dijadikan literatur bagi penelitian–penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitiannya.