

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada era milenial ini, Sumber daya manusia menjadi faktor yang dominan dalam dunia kerja, karyawan dituntut harus mampu mengarahkan, mengatur, dan sekaligus mengelola segala lini dalam perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan aspek yang harus mulai diperhitungkan perusahaan, mengingat bahwa saat ini kita sudah memasuki era perdagangan global dan MEA, dimana persaingan yang dihadapi akan lebih kompetitif. Maka perusahaan harus mampu bekerja dengan efisien, efektif dan inovatif. Suatu perusahaan harus memiliki suatu kekuatan sebagai pendukung untuk menghadapi pesaing-pesaingnya di dalam persaingan bisnis global saat ini, Salah satu yang terpenting harus dikembangkan oleh perusahaan itu sendiri adalah aset sumber daya manusia (SDM) (Aprilioni, 2017).

Kompetensi Sumber Daya Manusia sangat perlu ditingkatkan agar calon pekerja yang tersaring dapat dengan benar memahami apa yang akan mereka kerjakan, apakah sesuai dengan keahlian atau minat mereka. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan menjadi salah satu kunci produktivitas sebuah perusahaan maka manajer perusahaan juga perlu meninjau apakah seorang karyawan sudah cukup menguasai untuk melakukan pekerjaan atau menempati jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Sistem pengembangan SDM yang selaras dengan tujuan organisasi tentu akan memiliki peranan penting dalam memberikan kontribusi bagi pengelolaan dalam organisasi, dan bahkan dapat memberikan inovasi bagi organisasi melalui kemampuan personilnya untuk menggunakan pengetahuan guna mengidentifikasi dan mengejar kesempatan. Sebagai bagian penting sebuah perusahaan, karyawan adalah penggerak perusahaan maka sebuah mutu perusahaan akan banyak ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang bekerja, sehingga hanya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kontribusi yang besar pada perusahaan yang layak untuk mendapat promosi dalam bekerja.

Saat ini, keberadaan penyedia layanan pengelola acara dan pernikahan di kota Semarang semakin banyak bermunculan. Bisnis ini begitu menjanjikan dan memiliki peluang besar di masa seperti sekarang dimana pola dan gaya hidup masyarakat menjadi lebih individualis dan semakin disibukkan dengan berbagai urusan pekerjaan sehingga untuk menyiapkan sebuah acara perayaan besar seperti ulang tahun, pernikahan atau perayaan

anniversary menjadi tidak tersempatkan jika dikelola sendiri. Maka atas alasan tersebut, saat ini masyarakat banyak yang membutuhkan bantuan sebuah penyedia layanan *Event dan Wedding Organizer* untuk menangani segala kebutuhan dalam rangka penyelenggaraan acara tertentu baik itu konsep, dekor, catering, dan vendor pendukung lainnya. Kesuksesan sebuah instansi/ organisasi, tidak lepas dari peran anggota atau para pekerjanya. Hal ini tidak luput juga dalam persaingan *Event dan Wedding Organizer*, dimana peran karyawan yang cakap dan terampil juga dibutuhkan dalam persaingan sebagai salah satu aspek unggul agar tetap bertahan dalam perkembangan bisnis.

Mahkota Enterprise sebagai pelopor atau yang memulai tren *Wedding dan Event Organizer* di Semarang dan sekitarnya, informasi dari Bp Indra sebagai pemilik. Pada awal perintisannya Mahkota Enterprise bernama “PRAKTIS *Event Organizer*” yang merupakan usaha *event organizer* di Semarang yang berfokus pada acara pernikahan saja, karena sebelumnya belum ada *Event/Wedding Organizer* sejenis di kota Semarang, pada saat Mahkota Enterprise berdiri usaha sejenis mungkin sudah ada namun tidak menangani acara pernikahan atau hanya berkuat pada acara kekeluargaan tertentu seperti acara musik lokal (acara gereja dan relasi) atau hajatan kecil. Menurut Bapak Indra Suryajaya sebagai pemilik Mahkota Enterprise, 10 tahun belakangan banyak *Event Wedding Organizer* baru bermunculan dengan konsep yang modern dan serupa, sebagai *Wedding Organizer* yang bisa dikatakan lebih senior, maka sistem dan kualitas sumber daya manusia haruslah lebih baik, untuk kota Semarang diri perusahaan *Event Organizer* sebanyak 5 perusahaan (seputarsemarang.com/cat/event-organizer-2).

Mahkota Enterprise harus mampu memiliki nilai jual yang lebih baik dari sisi kualitas jasa maupun kualitas karyawannya. Ide kreatif dan fresh perlu diasah supaya menjadikan daya saing semakin kuat. Terdapat 20 staff ,kru dan banyak karyawan freelance. Penulis tertarik menulis skripsi ini karena ingin menganalisis sistem pengembangan karyawan crew dan karyawan freelance pada sebuah perusahaan pelayanan jasa yang menggunakan banyak tenaga kerja freelance dengan berbagai macam *Job description* dan spesifikasinya, penulis ingin tahu apakah ada pelatihan khusus dan menggunakan trainer khusus atau tidak dalam proses *human development*.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan masalah diatas, terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mahkota Enterprise?

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui proses pengembangan sumber daya manusia pada Mahkota Enterprise.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Praktis

Adanya referensi yang dapat digunakan untuk mengetahui dan mengevaluasi segala aspek dan proses pengembangan kualitas MSDM yang telah berjalan .

2. Manfaat Akademik

Menjadi referensi untuk meningkatkan pengetahuan mengenai situasi nyata di lapangan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terkhusus dalam pengembangan SDM nya

