

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi dunia yang semakin pesat menuntut persaingan antara perusahaan satu dan lainnya untuk terus memaksimalkan performa kinerjanya secara menyeluruh. Dalam menghadapi kompetisi tersebut, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang dirasa tepat untuk pencapaian strategi oleh organisasi/perusahaan. SDM mempunyai suatu kapasitas yang sulit untuk ditiru, unik, tepat dan istimewa yang dapat memberikan daya saing untuk perusahaan. Perusahaan dapat menjadikan SDM yang dimilikinya sebagai salah satu kontribusi penting yang dapat meningkatkan mutu bagi perusahaan. Jika dikelola dan diperhatikan dengan baik maka SDM yang ada dapat menjadi salah satu cara untuk mewujudkan visi perusahaan dalam jangka panjang. (Nico dkk, 2013).

Peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia hendaknya menjadi sebuah nilai tambah (*value-adding*) bagi organisasi, dimana pengukuran dan penilaian kinerja perusahaan harus terus dikembangkan untuk mendukung strategi perusahaan. Konsep atau cara keterkaitan antara strategi perusahaan dan strategi sumber daya manusia dalam pencapaian kinerja perusahaan dikenal dengan *Human Resources Scorecard* (Phiong dan Surjasa, 2018). SDM merupakan aset strategi dikarenakan sumber daya manusia dengan kapabilitas yang sulit untuk ditiru, langka, tepat, dan istimewa yang memberikan keunggulan kompetitif untuk

perusahaan. (Menurut Becker *et.al* 2009), dikutip oleh Mardatillah dkk, (2013).

Fashion saat ini merupakan salah satu sektor industri kreatif dan berbisnis dunia, termasuk Indonesia dimana fashion memberikan kontribusi besar bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Distro atau *clothing company* singkatan dari distribution store atau distribution outlet adalah jenis toko di Indonesia yang menjual pakaian dan aksesoris yang dititipkan oleh pembuat pakaian, atau produksi sendiri. Distro umumnya merupakan industri kecil dan menengah (IKM) yang merupakan produk pakaian dengan brand sendiri yang dikembangkan oleh kalangan muda. Produk yang dihasilkan oleh distro diusahakan untuk tidak diproduksi secara massal, agar mempertahankan sifat eksklusif suatu produk dan hasil kerajinan. Bentuk awal distro adalah usaha rumahan atau dibuat etalase dan rak untuk menjual *t-shirt*. (Nita, 2016).

Clothing lokal ini telah berdiri sejak November 1998 dengan logo telapak singa dan pernah menjadi apparel resmi Arema FC dalam kurun waktu tahun 2012 hingga 2013. Ultras Malang *Clothing* ini yang berlokasi di Jl. Trunojoyo no. 33A Kota Malang, Jawa Timur. Ultras Malang Clothing memiliki karyawan sebanyak 13 orang yaitu 8 dibagian produksi dan 5 dibagian store. Jam kerja di Ultras Malang menggunakan 2 shift yaitu pagi dari jam 9 sampai jam 3 sore dan sore jam 3 sampai jam 9 malam untuk distore, untuk di produksi 8jam, adapun produk yang dihasilkan banyak variasi dari kaos, jaket, jersey sampai kaos kaki. Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan pada kepala toko, Ultras Malang melakukan pengukuran sumber daya manusia dan evaluasi terhadap kinerja karyawan dengan kekeluargaan. Pemilik Ultras Malang tidak menerapkan sistem sanksi kepada karyawan, bahwa adanya karyawan keluar bekerja di Ultras Malang Clothing dalam kurun 3 tahun kebelakang dan sistem kerja tidak memiliki perjanjian hal tersebut karyawan dapat berhenti kapan saja. Akan tetapi disatu sisi terdapat ketidakpuasan SDM terhadap penilaian kinerja pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari produksi yang tidak terpenuhi.

Berikut adalah data produksi di Ultras Malang *Clothing* September 2021-
Maret 2022:

Tabel 1.1 Data Produksi Ultras Malang *Clothing* September 2021-Maret 2022

No	Bulan	Jumlah Produksi (Pcs/Bulan)	Target Produksi (Pcs)	Keterangan
1.	September	579	576	Terpenuhi
2.	Oktober	646	700	Tidak Terpenuhi
3.	November	615	612	Terpenuhi
4.	Desember	590	588	Terpenuhi
5.	Januari	412	468	Tidak Terpenuhi
6.	Februari	483	480	Terpenuhi
7.	Maret	846	840	Terpenuhi

Sumber : Data Perusahaan, 2021-2022

Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa selama 7 bulan terakhir di Ultras Malang *Clothing* terdapat beberapa produksi yang tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh pimpinan, dimana diduga diakibatkan kinerja karyawan dibagian produksi mengalami penurunan untuk dimana maka perlu dilakukan penelitan factor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut. Untuk mengatasi permasalahan di Ultras Malang *Clothing*, maka perlu dilakukan analisa kinerja karyawan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* agar diketahui faktor apa saja yang perlu ditingkatkan atau dilakukan perbaikan sehingga diharapkan akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan kinerja secara terus menerus dimasa yang akan datang.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada Ultras Malang *Clothing* mengalami ketidakpuasan terhadap kinerja SDM maka perlu adanya melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan metode *Human Resource Scorecard*. Berdasarkan uraian identifikasi masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisa Kinerja Karyawan Pada Ultras Malang *Clothing* Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard*”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu “Bagaimana kinerja karyawan berdasarkan metode *Human Resource Scorecard* ?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendapatkan indicator kinerja karyawan menggunakan metode *Human Resource Scorecard* di Ultras Malang *Clothing*.
2. Mengidentifikasi *Key Performance Indicators* (KPI) dengan mengukur tiap prespektif *human resource scorecard*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan pada Ultras Malang *Clothing* adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard*

2. Bagi Ultras Malang *Clothing*

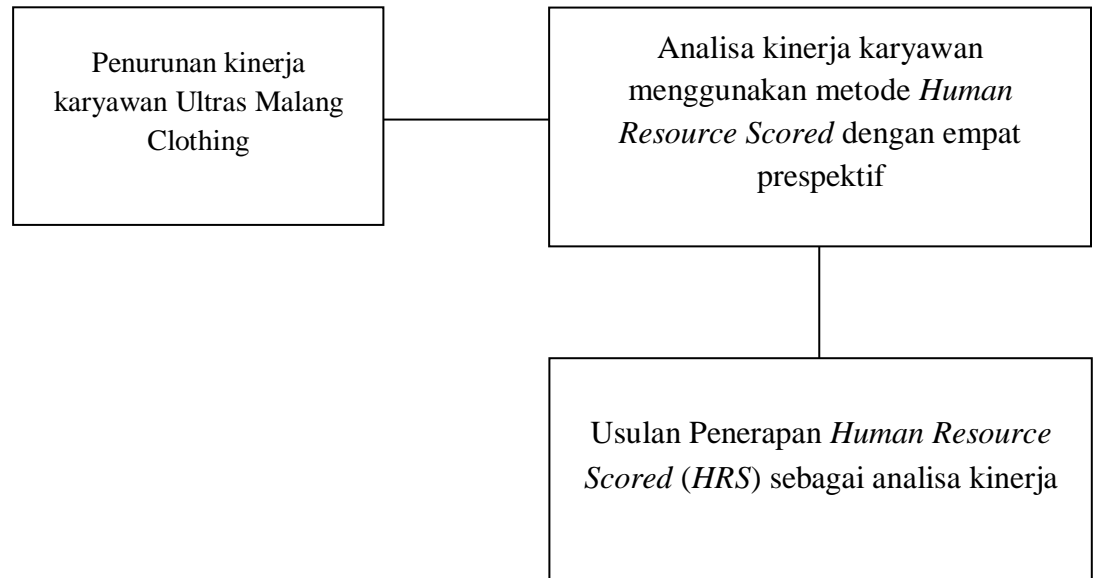
Penelitian ini bermanfaat sebagai alternatif pengukuran kinerja yang lebih kompetitif dalam menilia kinerja karyawan

3. Bagi Institut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman studi bagi pembaca.

1.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang melandasi diadakanya penelitian ini adalah :



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir