

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, setiap perusahaan dihadapkan dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi. Untuk menghadapi persaingan perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan yang kompetitif dibandingkan dengan para pesaingnya seperti pada sumber daya yang bisa diandalkan. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di era globalisasi ini sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan dalam menyikapi fenomena tersebut. Dan tujuan dari perusahaan adalah mencapai efektivitas kerja yang lebih baik, efisiensi dalam hal biaya, dapat bersaing dengan lingkungan eksternal, dan dapat mempertahankan kualitas lingkungan internal, serta menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Setelah mengetahui tujuan dari perusahaan, maka suatu perusahaan harus fokus dalam meningkatkan kualitas lingkungan internalnya. Peran perusahaan untuk menyiapkan rencana atau memberikan kesempatan dalam pengembangan karir untuk karyawan sangat penting dan bermanfaat dalam menciptakan kelancaran situasi kerja yang baik dan menciptakan perusahaan yang memiliki kualitas yang baik.

Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena ada interaksi antara perusahaan dan perkembangan perusahaan itu sendiri melalui karir karyawan (Armstrong, 2011 ; Sumadewi & Suwanda, 2017). Menurut (Jessica dan Ronald, 2011; Sumadewi & Suwanda, 2017) menyatakan bahwa dukungan pengembangan karir yang fleksibel dalam desain pekerjaan dan fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kehidupan kualitas kerja.

PT. Mulia Keramik Indahraya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan keramik dan merupakan salah satu perusahaan manufaktur besar yang ada dan beroperasi di Indonesia. PT Mulia Keramik Indah Raya terletak di Jalan Raya Tegal Gede, Kec . Lemah Abang, Kab. Bekasi, Cikarang – Bekasi. Jawa Barat. Luas Tanah PT. Keramik Indah Raya secara keseluruhan adalah sebesar 100 Ha, yang terdiri dari dari 6 plant yaitu 4 *Plant Floor Tile* (FT) dan 2 *Plant Wall Tile* (WT).

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penunjang keunggulan bersaing dalam upaya pencapaian visi dan misi pada PT Mulia Keramik Indah Raya. Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh PT Mulia Keramik Indah Raya untuk karyawannya dengan melakukan penarikan karyawan atau rekrutmen, menurut (Oaya *et al.*, 2017 ; Cahyani & Utama, 2019) rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada dan perusahaan juga harus memberikan pelatihan. Menurut (Gomes, 2003 ; Sumadewi & Suwanda, 2017) pelatihan adalah suatu usaha yang bertujuan untuk memperbaiki performa kinerja seorang karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya guna menunjang karyawan dalam proses pengembangannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Adapun pelatihan yang selalu dilakukan setiap tahunnya di PT Mulia Keramik Indahraya, disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

No	Program Pelatihan yang selalu dilakukan setiap tahun	Keterangan
1.	<i>On the job training</i>	Program pelatihan teknis yang dilakukan langsung di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis

		<p>karyawan dalam melakukan tugas kerjanya. Program ini diberikan oleh atasan masing-masing di semua bagian atau oleh tim yang ditunjuk. Di setiap tahunnya, Perseroan menargetkan partisipasi karyawan dalam OJT minimal 8 jam/ karyawan/tahun.</p>
2.	<p><i>Quality control circle (QCC) for fasilitator</i></p>	<p>Yaitu pelatihan yang memberikan pembekalan untuk meningkatkan kemampuan para fasilitator QCC (GKM/ Gugus Kendali Mutu) dalam mengarahkan timnya untuk selalu melakukan perbaikan kemampuannya secara terus menerus agar dapat menyumbangkan perbaikan mutu produk, efisiensi, produktivitas Perseroan dan penghematan biaya serta pencegahan pemborosan.</p>
3.	<p>Konvensi mutu mulia Industry</p>	<p>Program pengembangan SDM melalui unjuk prestasi karyawan Mulia Industry Group yang bertujuan untuk pemberdayaan & pemberian</p>

		<p>penghargaan kepada karyawan dalam melakukan perbaikan dan inovasi kualitas produk dan/ atau proses operasional baik secara individu (sumbang saran) maupun kelompok (GKM). Program ini meliputi penerapan 5R, keselamatan, kesehatan kerja dan trainer terbaik.</p>
4.	<p><i>Upgraded induction program for new employees</i></p>	<p>Adalah program orientasi karyawan baru yang dilakukan selama 2 hari sebelum masuk dan ditempatkan di entitas anak perusahaan. Program ini bertujuan untuk memberikan pembekalan dan pemahaman mengenai nilai-nilai perusahaan, visi, misi, dan kebijakan perusahaan, tata tertib yang berlaku. Selain itu juga diberikan pengenalan standar sistem kualitas, keselamatan kerja dan lingkungan yang berlaku, kegiatan-kegiatan improvement, dan dasar-dasar pengelolaan keuangan pribadi.</p>
5.	<p><i>Training within Industry – Job</i></p>	<p>Instruksi Kerja adalah program</p>

	<i>Instruction</i>	<p>pelatihan untuk para pengawas yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan dengan cara mengajarkan cara bekerja yang dilaksanakan di tempat kerja yang bersangkutan. Dalam program ini, para pengawas dibekali keterampilan membuat rencana pengembangan karyawan serta merencanakan dan melakukan tahapan-tahapan cara mengajarkan cara kerja di tempat kerja kepada para anggota kelompoknya.</p>
--	--------------------	--

(sumber : Laporan Tahunan Mulia Industrindo, Tbk tahun 2016)

Berikut adalah data karyawan tahun 2015 sampai tahun 2019, disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1	2015	12	10	177
2	2016	7	9	175
3	2017	13	10	178

4	2018	14	5	187
5	2019	8	11	184

(sumber : HRD Mulia Keramik Indah Raya 2019)

Berdasarkan tabel diatas karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar cukup fluaktif pada *Floor Tile* 1 divisi produksi . Kebanyakan kandidat kurang memiliki pengalaman dan banyak juga jurusannya tidak sesuai dengan ekspetasi perusahaan (Cahyani & Utama, 2019) padahal menurut (Rivai 2009 ; Surianti & Wijaya, 2018) menjelaskan *rekrutmen* sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Hal ini disebabkan oleh karyawan yang direkrut tidak sesuai dengan persyaratan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain masalah yang terjadi dalam proses rekrutmen, ada juga permasalahan yang terjadi dalam proses pelatihan.

Tabel 1.3

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Jabatan	Pelatihan sudah yang Diikuti	Minimal Pelatihan yang harus Diikuti	persentase
<5 Tahun	13	Helper	3	10	30 %
5 – 10 Tahun	76	Operator	8	17	47 %
10 >20 Tahun	76	Operator	8	17	47 %
5- 10 Tahun	5	Leader	12	25	48 %
10 - >20	5	Leader	10	25	40 %

(sumber : HRD Mulia Keramik Indah Raya)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas beberapa karyawan *Floor Tile* 1 divisi produksi masih sedikit dalam mengikuti pelatihan, jadi masih banyak karyawan yang tidak dapat mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Dikarenakan karyawan *Floor Tile* 1 belum mencapai standar pelatihan untuk mereka dapat mencapai jabatan selanjutnya dan mengembangkan karirnya diperusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “**Analisis Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT. Mulia Keramik Indah Raya.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *rekrutmen* berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Mulia Keramik Indah Raya ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Mulia Keramik Indah Raya ?
3. Apakah *rekrutmen* dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir terhadap PT Mulia Keramik Indah Raya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *rekrutmen* terhadap pengembangan karir pada PT Mulia Keramik Indah Raya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Mulia Keramik Indah Raya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *rekrutmen* dan pelatihan karir terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Mulia Keramik Indah Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhungan dengan penelitian antara lain :

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambahkan ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Analisis *Rekrutmen* dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT. Mulia Keramik Indah Raya serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bisa membantu pihak manajemen perusahaan dalam menyikapi masalah dalam merekrut dan melatih dengan baik agar dapat mengembangkan karir menjadi lebih baik.

3. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Analisis *Rekrutmen* dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT. Mulia Keramik Indah Raya. ”,

sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian batasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori – teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam mengalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama

