

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu kunci utama menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat adalah terletak pada proses dan sistim rekrutmen dan seleksinya. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban sebuah perusahaan harus melakukan penyaringan atau seleksi yang tepat untuk mendapatkan calon karyawannya yang baru. Untuk itulah sistim rekrutmen yang tepat dan efektif sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Sistim rekrutmen yang tepat harus disesuaikan dengan strategi bisnis, kebutuhan atau target perusahaan dan juga mempertimbangkan apa yang menjadi misi dan tujuan dari perusahaan.

Karyawan merupakan asset yang berharga bagi perusahaan dan menjadi alat utamanya untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan kontribusi terbesar dalam menentukan sukses tidaknya perusahaan. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama, yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran seperti telah disebutkan diatas. Seperti yang telah diketahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon) karyawan yang dapat ditetapkan ditempatkan secara tepat. Permasalahan yang muncul pada akhir-akhir ini di proses rekrutmen dan seleksi ini adalah besarnya jumlah tenaga kerja yang dipasar namun tidak memiliki keahlian yang memadai.

Hal ini menimbulkan sebuah persaingan yang sangat ketat meskipun hanya untuk mendapatkan pekerjaan yang membutuhkan keahlian minim. Apalagi untuk posisi yang semakin tinggi keahlian (*high skill*). Perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tersedia dengan sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang diharapkan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi yang notabene adalah sebuah proses panjang dimana dilakukan pengumpulan para kandidat untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Menurut (Sukirno, 2004:

Lukiyana, 2017) rekrutmen itu adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal.

Proses seleksi bukan sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan merupakan satu paket yang terdapat pada para pelamar untuk memperoleh kecocokan antara apa yang diinginkannya dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kecocokan antara pelamar dan perusahaan mempengaruhi baik kesediaan perusahaan untuk membuat penawaran kerja (*job offering*) dan kesediaan pelamar untuk menerima pekerjaan tersebut (*job acceptance*) atau tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu oleh pengalaman dan pengembangan karir karyawan. Jika pencocokan antara pengalaman dan pengembangan ini tidak dilaksanakan dengan baik maka kelak akan bersifat fatal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Buana Lautan Naga adalah perusahaan yang bergerak dibidang textile yang memproduksi berbagai macam bahan-bahan kimia untuk keperluan produksinya. Sama dengan perusahaan lainnya, PT. Buana Lautan Naga tidak lepas dari permasalahan dibidang sumber daya manusia (SDM) terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawannya. Berikut ini adalah data rekrutmen pada PT. Buana Lautan Naga :

Tabel 1.1 Data Rekrutmen

Tahun	Bagian		Jumlah
	sewing	finishing	
2013	5 karyawan	2 karyawan	7 karyawan
2014	11 karyawan	3 karyawan	14 karyawan
2015	18 karyawan	5 karyawan	23 karyawan
2016	22 karyawan	6 karyawan	28 karyawan
2017	34 karyawan	9 karyawan	43 karyawan
Total			113 karyawan

Berdasarkan pada data tabel 1.1 diatas, pada tahun 2013 terdapat 7 karyawan, 2014 terdapat 14 karyawan, 2015 terdapat 23 karyawan, 2016 terdapat 28 karyawan dan 2017 terdapat 43 karyawan, dari data ini terlihat bahwa jumlah karyawan meningkat.

Tabel 1.2 Data produksi

Tahun	Bagian	
	sewing	finishing
2015	60	60
2014	54	54
2015	48	48
2016	41	41
2017	35	35

Dalam setiap perusahaan, tidak mungkin mengabaikan proses SDM ini. Karena proses rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan dapat atau tidaknya karyawan yang berkualitas. Sebelum perusahaan

dapat mengisi sebuah lowongan pekerjaan, perusahaan telah menentukan syarat dan persyaratan dari calon pelamar yang menginginkan pekerjaan itu.

Menurut (Hasibuan, 2011: Lumintang, 2018) rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien yang membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi dalam proses rekrutmen karyawan adalah pengalaman kerja (*working experiences*). Pengalaman kerja didapatkan pada calon karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak pada perusahaan sebelumnya dan dengan mempunyai berbagai macam pengalaman itu maka diharapkan juga bahwa karyawan itu berpengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan dalam dunia kerja. Menurut (Hasibuan 2002: Lukiyana, 2017) pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, karena diharapkan, orang yang berpengalaman itu, merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Pengembangan karir karyawan adalah merupakan tanggung jawab perusahaan. Dimana para karyawan harus disiapkan untuk kelak memenuhi kualifikasi dan pengalaman tertentu untuk suatu posisi yang lebih besar tanggung jawabnya, sehingga pada saat dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik.

Menurut (Sudiro 2011: Massie, Renaldy, Tewel & Sendow, 2015) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang mencapai karir yang diinginkan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang sudah mempunyai pengalaman maka perusahaan secara keseluruhan diharapkan dapat bertahan dalam persaingan global. Untuk itu karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dimana keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya target perusahaan yang optimal.

Rekrutmen dan pengalaman kerja pada akhirnya adalah merupakan bagian yang sangat penting untuk turut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi

manajemen personalia rencana pengembangan karir karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut. Untuk menunjang keberhasilan tersebut, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh manajemen personalia adalah memperhatikan bagaimana proses rekrutmen dilakukan dan harus memperhatikan dan mempertimbangkan tentang pengalaman kerja yang layak untuk diangkat menjadi karyawan bagi perusahaan. Bertolak dari paparan diatas, penelitian ini mengangkat permasalahan tersebut dengan judul : **“Analisis Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Buana Lautan Naga Pulo Buaran Raya Jakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y) PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Raya Jakarta?
2. Apakah Pengalaman Kerja Karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y) PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Raya Jakarta ?
3. Apakah Rekrutmen (X1) dan Pengalaman Kerja Karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan pada Pengembangan Karir Karyawan (Y) PT. Buana Lautan Naga Pulobuara Raya Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Rencana Pengembangan Karir Karyawan (Y) PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Raya Jakarta
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Rencana Pengembangan Karir Karyawan (Y) PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Raya Jakarta

3. Untuk mengetahui secara bersama-sama bagaimana pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pengalaman Kerja Karyawan (X2) secara silimutan terhadap Rencana Pengembangan Karir Karyawan (Y) PT. Buana Lautan Naga Pulobuaran Raya Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dan berhubungan dengan penelitian ini antara lain :

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu penulis dan penerapan ke dalam dunia praktek manajemen operasi khususnya tentang Analisis Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Rencana Pengembangan Karir karyawan, serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga hasil yang di harapkan manajemen akan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

3. Bagi Universitas

Memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menjadi informasi untuk bahan perbandingan bagi penelitian yang lain. Sebagai wujud pengabdian pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya Program Studi Manajemen

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian pada bagian produksi (*sewing* dan *finishing*). Dimana tulisan ini hanya berfokus pada

“Analisis Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT. Buana Lautan Naga”

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan ini dan sekaligus mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai tulisan 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 menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan diatas, kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

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