

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manajemen sumber daya manusia tidak lagi menjadi sesuatu yang baru di lingkup suatu organisasi dan juga memiliki peranan yang sangat penting. Khususnya dibidang bisnis untuk memperoleh output yang optimal. Dimana sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*). Pengembangan teknologi di era sekarang ini membawa perubahan bagi pola pikir dan pola kehidupan setiap manusia. Hal ini juga membawa perubahan yang signifikan. Apalagi individu tersebut berada dalam suatu organisasi, mereka harus dapat membenahi diri serta menyesuaikan dengan keadaan yang ada karena apabila tidak mengikuti perkembangan yang ada akan tertinggal dan tersisihkan oleh rekan-rekan lainnya yang paham dan selalu mengikuti perkembangan di era sekarang ini.

“Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang” (Veithzal Rivai Zainal dkk 2014)

Setiap orang tentu menginginkan perkembangan atau suatu peningkatan dalam karir mereka. Walaupun beberapa orang menganggap pengembangan karir seseorang banyak dipengaruhi oleh keberuntungan, namun dalam pengembangan

karir tetap dibutuhkan perencanaan yang tepat serta pemanfaatan peluang yang baik sehingga karir dapat berkembang sesuai dengan keinginan. Ini terlihat bahwa pada periode yang berbeda selama kehidupan seseorang. Prioritas datang yang mungkin memerlukan pilihan pengembangan karir yang berbeda, seperti kemampuan untuk mengambil jeda karir, mengurangi jam kerja atau untuk meningkatkan tanggung jawab, tergantung pada keadaan pribadi individu dan peluang dalam organisasi (Crowley-Henry 2012, 2018)

PT.Inka Multi Solusi merupakan anak perusahaan yang belum lama berkembang, dengan demikian setiap pelamar yang akan menjadi karyawan harus melalui berbagai macam tes dan ujian yang sudah ditentukan dan sesuai dengan kedudukan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengelolaan SDM merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan karir yang semakin meningkat dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu cara dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen.

“Rekrutmen adalah sesuatu yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan kepada publik dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga calon pelamar siap untuk diseleksi” (Anwar Prabu Mangkunegara 2011)

Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses pencarian dan penarikan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the right man on the right place”* dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Sistem perekrutan di PT.Inka Multi Solusi tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap saja, namun untuk meningkatkan keefektifan perusahaan maka PT. Inka Multi Solusi juga menggunakan atau memperkejakan pegawai kontrak. Dalam melakukan rekrutmen karyawan PT.Inka Multi Solusi menggunakan serangkaian kegiatan guna memperoleh sejumlah sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dalam pemenuhan formasi yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Serangkaian kegiatan tersebut meliputi tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang meliputi permintaan karyawan divisi, wawancara *Work Load Analysis* dan *database*, tahap seleksi calon tenaga kerja yang terdiri dari tes tulis (Tes Potensi Akademik atau TPA dan Psikotes) wawancara psikolog, wawancara *user* serta tahap penempatan kerja.

Dalam hal ini PT. Inka Multi Solusi sangat memperhatikan karyawan yang sudah mendaftarkan diri dan siap akan ditempatkan dibagian yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Dalam proses perekrutan PT. Inka Multi Solusi tidak hanya formalitas tetapi benar-benar melakukan seleksi dan banyak tahapan yang harus dilalui oleh calon karyawan.

Tidak hanya itu PT.Inka Multi Solusi menerapkan sistem kontrak bagi karyawan baru untuk mengetahui skill yang dimiliki seseorang.

Selain itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas pengembangan karir SDM adalah dengan meningkatkan kompetensi. Dalam hal ini kompetensi merupakan hal yang mutlak apalagi jika dihubungkan dengan digitalisasi. Pengembangan bukan hanya mencakup aspek *soft skill* karyawan namun juga penguasaan teknologi informasi.

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut” (Wibowo 2010).

Kompetensi sangat berpengaruh kepada perjalanan karir karyawan di perusahaan. Bila seorang karyawan tidak diberikan program peningkatan kompetensi maka secara tidak langsung juga akan membawa kemunduran bagi perusahaan. Namun ada kalanya meskipun perusahaan telah membuat dan mengikutsertakan karyawannya dalam peningkatan kompetensi, ditemukan adanya peningkatan terhadap kinerjanya. Sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang berkompeten karena seseorang yang memiliki kompetensi akan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya, kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat menunjang karirnya, dapat berkembang dengan baik sehingga kinerjanya akan semakin profesional. “Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non

formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik” (Zainullah 2013).

Pengalaman kerja adalah pengalaman dan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Dalam upaya meningkatkan pengembangan karir, pengalaman kerja sangat diperlukan. Semakin luas pengalaman kerja maka berpengaruh terhadap pengembangan karir seseorang.

Perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin pesat sangat mempengaruhi persaingan diantara para pengusaha, masing-masing berusaha untuk membenahi perusahaan didalam suatu organisasi. Akar dari pembenahan suatu organisasi adalah karyawan yang bekerja atau bergabung pada organisasi tersebut. PT. Inka Multi Solusi merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kereta api. Fenomena yang didapat adalah pengembangan karir karyawan yang menurun disebabkan kurangnya penyeleksian diawal dan pengalaman kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena adanya karyawan yang mengandalkan orang yang dipercayainya untuk masuk dalam sebuah perusahaan tanpa melewati prosedur yang telah ditentukan perusahaan sebagai syarat masuk dalam perusahaan tersebut. Perusahaan yang bergerak dibidang produksi seharusnya memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan memiliki skill yang benar-benar bisa diandalkan oleh perusahaan. PT. Inka Multi Solusi merupakan anak perusahaan dari PT.INKA yang memiliki ribuan karyawan untuk mencapai tujuannya. Pengembangan karir melambat sehingga

terjadi ketidak sesuaian SDM dengan kebutuhan perusahaan, disebabkan karena saat proses penyeleksian didominasi oleh pendaftar SLTA yang jabatannya hanya stak di kepala divisi saja tidak bisa naik terus menerus. Berdasarkan permasalahan sebagaimana diuraikan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Inka Multi Solusi Kabupaten Madiun”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan (Studi kasus pada PT. Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun) ?
2. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan (Studi kasus pada PT. Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun) ?
3. Apakah Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan (Studi kasus pada PT. Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun) ?
4. Apakah Rekrutmen, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja secara Simultan berpengaruh Positif terhadap pengembangan karir karyawan (Studi kasus pada PT. Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun) ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan (Study kasus pada PT.Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun)
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan (Srudy kasus pada PT. Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun)

3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan (Study kasus pada PT.Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun)
4. Untuk mengetahui Rekrutmen, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja secara Simultan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan (Study kasus pada PT.Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun)

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya pengembangan karir.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan pengembangan karir karyawan di PT.Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun.

- b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti ini merupakan suatu sarana untuk melatih kemampuan ilmiah mahasiswa, sekaligus sebagai harapan ilmu pengetahuan yang diterima dibangku kuliah dan kemudian diaktualisasikan dalam kegiatan

dilapangan termasuk dalam penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

c. Bagi Univrsitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentang pengaruh rekrutmen,kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Inka Multi Solusi di Kabupaten Madiun.

