

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Adanya perkembangan dunia saat ini, membuat manajer dan para pesaing bukan hanya bersaing pada kepemilikan aktiva berwujud tetapi lebih kepada inovasi sumberdaya manusia yang dianggap sebagai kekayaan suatu perusahaan.

Pada dasarnya sumberdaya manusia dapat bermanfaat dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Namun, ketika perusahaan sudah melakukan upaya dalam pengembangan SDM tersebut tetapi perusahaan kehilangan sumberdaya-nya atau ketika sumberdaya tersebut berpindah maka hal ini merupakan suatu kerugian bagi perusahaan karena dengan begitu perusahaan membuang biaya yang telah dikeluarkan sepanjang upaya mereka mengembangkan SDM tersebut.

Kerugian perusahaan yaitu berupa hilangnya kesempatan untuk memanfaatkan SDM tersebut secara maksimal guna memaksimalkan laba perusahaan dan kemungkinan kerugian lainnya adalah kehilangan SDM yang berkualitas sehingga dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan, training dan pengembangan karyawan yang baik. Oleh karena itu, mengingat pentingnya SDM untuk perusahaan dan segala biaya yang telah dikeluarkan agar dapat mengembangkan SDM tersebut, maka seharusnya perusahaan mencatat secara lengkap mengenai informasi kualitatif dan kuantitatif termasuk *human assets* yang dimiliki sehingga perusahaan memiliki data yang lengkap.

Pasalnya pada pencatatan akuntansi konvensional selama ini belum cukup untuk memberikan informasi secara utuh, nilai dari SDM ini tidak tampak dalam laporan keuangan, pengeluaran SDM, misalnya perekrutan, pelatihan dan pengembangan diakui sebagai beban dan langsung dibebankan ke dalam laporan laba rugi pada periode terjadinya pengeluaran, padahal disisi lain pengeluaran tersebut dirasa lebih efisien jika diakui sebagai aktiva mengingat besarnya manfaat yang diterima perusahaan dimasa yang akan datang.

Menurut Bangun (2017), sumberdaya manusia merupakan angkatan kerja atau penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang dapat dipekerjakan pada satu atau lebih bidang pekerjaan tertentu dalam kegiatan produksi. Sumberdaya manusia dapat dipandang sebagai manajer, pekerja dan pemilik perusahaan. Ketiga kelompok ini memiliki fungsi yang berbeda dalam organisasi tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan hasil produksi. Untuk tujuan tersebut, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kecerdasan atau kemampuan untuk menciptakan hasil produksi yang baik agar dapat meningkatkan laba perusahaan.

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehinggadapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja karyawan. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau

sering disebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan, (2001) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengamatan, kesungguhan serta waktunya. Pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan. Hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan tujuan program yang membantu karyawan yang dilatih untuk memahami tujuan program. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya SDM yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerjanya sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan. Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai dengan potensi SDM.

Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upaya penarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau pegawai agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang dari tenaga kerja. Tidak hanya dalam sistem rekrutmen pegawai, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan tenaga kerja yang akan dipakai agar potensi pegawai dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Kualitas kerja pegawai di dalam perusahaan banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, Beberapa diantaranya adalah sistem rekrutmen yang benar serta imbalan yang sesuai. Tujuan dari setiap pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan atau pendapatan yang diberikan perusahaan dalam bentuk imbalan.

Menurut Flippo (2001), meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh SDM dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal mungkin. Kualitas SDM mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan kemampuan (ability). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari

kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut kualitas kerja pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya secara efektif dan efisien.

Rekrutmen adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi, yang bagus untuk pekerjaan di dalam suatu organisasi (Malthis 2001). Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan suatu pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan tenaga kerja di dalam perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan untuk melakukan penyaringan anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Pelaksanaan pembangunan nasional dalam sektor ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk mencapai cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal ini selain sumber daya alam, faktor sumber daya manusia juga mempunyai andil yang penting dalam proses perkembangan dan kemajuan negara, salah satunya adalah tenaga kerja. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional

tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau buruh adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan. Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua. Resiko-resiko sosial tersebut apabila tidak ada yang menangani, menjamin, melindungi para pekerja dari resiko-resiko tersebut pasti pekerja akan kesulitan untuk mendapatkan biaya perawatan dan pengobatannya, agar para pekerja bisa merasa lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya, sudah sepantasnya mereka mendapat perlindungan hukum yang memadai.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang selanjutnya disingkat BPJS, adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar

kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Pengembangan karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi kemajuan dan pertumbuhan dari setiap organisasi. Dalam kajian buku ini pengembangan kerja jangka disebut aktivitas apapun yang menyebabkan karyawan memperoleh keterampilan baru, atau lanjutan, pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan. Ini adalah karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dari waktu seorang karyawan bergabung dengan organisasi, di berbagai tingkat pengembangan karirnya, program peningkatan keterampilan bagi karyawan yang berpengalaman. Memotivasi tenaga kerja merupakan salah satu tantangan yang paling penting yang dihadapi organisasi. Pengembangan karyawan adalah salah satu fungsi yang paling penting dari praktik sumber daya manusia. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen tinggi praktik sumber daya manusia, seperti pengembangan karyawan mempengaruhi hasil organisasi dengan perilaku dan sikap karyawan membentuk. (Liga Suryadana, 2015).

Menurut Siagian (2008:28) definisi pengembangan adalah: proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko 2008).

Hameed dan Waheed (2011) menjelaskan bahwa salah satu sistem sumber daya manusia yang paling penting adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Konsep pengembangan tidak hanya mencakup individu karyawan dalam organisasi, tetapi juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi organisasi kinerja.

Pengembangan karyawan berarti untuk mengembangkan kemampuan seorang karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan sehingga; maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan organisasi mengembangkan organisasi, organisasi akan lebih berkembang dan kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan karyawan adalah sendi. Pengembangan karyawan yang sukses membutuhkan keseimbangan antara kebutuhan dan tujuan karir individu dan kebutuhan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan. Inisiatif untuk pengembangan karyawan terutama berasal dari karyawan dan keinginan untuk belajar. (Liga Suryadana, 2015).

Untuk mencapai tujuan diatas, maka perusahaan membutuhkan upaya-upaya yang sistematis untuk pengembangan karyawan, seperti proses rekrutmen yang baik, training, dan biaya perlindungan. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Training, Rekrutmen, dan Biaya Perlindungan terhadap Pengembangan Karyawan”**. Dalam penelitian ini, akuntansi sumberdaya manusia diukur dari keberadaan proses rekrutmen, training, dan biaya perlindungan bagi karyawan.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah training berpengaruh terhadap pengembangan karyawan?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap pengembangan karyawan?
3. Apakah biaya perlindungan (asuransi) berpengaruh terhadap pengembangan karyawan?

#### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak meluas maka peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Training, Rekrutmen, dan Biaya Perlindungan terhadap Pengembangan Karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Tahun Penelitian 2020

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh training terhadap pengembangan karyawan.
2. Mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap pengembangan karyawan.
3. Mengetahui pengaruh biaya perlindungan terhadap pengembangan karyawan.

#### **E. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi sebagai sumber bacaan atau referensi yang akan memberikan informasi mengenai pengetahuan tentang pengaruh training, rekrutmen, dan biaya perlingungan terhadap pengembangan karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya pengembangan karyawan.
  - b. Bagi akademisi, penelitian ini bisa dijadikan literatur untuk penelitian berikutnya dan dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya serta memberikan informasi referensi tambahan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk menghasilkan suatu tulisan yang teratur dan terarah, maka penulis menguraikan penulisan ini dalam lima bab sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulis.

## Bab II. Landasan Teori

Dalam bab ini akan memaparkan mengenai teori-teori yang menjadi landasan teoritis penelitian dan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan training, rekrutmen, biaya perlindungan dan pengembangan karyawan.

## Bab III. Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian seperti : sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data dan alat analisis data.

## Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini menjelaskan dari hasil pengolahan data yang menjelaskan gambaran umum penelitian, profil responden, analisis regresi logistik, uji hipotesis dan Post Hoc Analysis.

## Bab V. Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Dalam bab ini berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan dan saran yang nantinya dapat dijadikan penyempurna untuk penelitian selanjutnya.

