

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi sebagai perencana, pemikir, dan penggerak dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia secara umum didefinisikan sebagai orang-orang yang menjadi tulang punggung suatu organisasi, termasuk bisnis dan organisasi, yang keterampilannya perlu dikembangkan dan dilatih. Manajemen sumber daya manusia, di sisi lain, adalah ilmu yang berfokus pada bagaimana orang dapat dipekerjakan secara paling efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi, para pekerjanya, dan masyarakat. Landasan sumber daya manusia adalah gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan hanya mesin atau aset komersial.

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini, banyak sumber daya manusia yang tersedia namun masih jauh dari kata kompeten. Latar belakang Pendidikan dan kompetensi keahlian seseorang yang di dapat dari institusi pendidikannya, kadang tidak sesuai dengan kondisi dan budaya kerja dimana SDM tersebut bekerja. Berangkat dari fenomena tersebut, maka penulis melihat bahwa pelatihan terhadap karyawan adalah suatu hal yang sangat penting untuk mendukung kinerja yang maksimal.

Tapi bisa saja hal tersebut juga tidak begitu penting bagi seorang karyawan, yang sudah memiliki pengalaman pekerjaan sebelumnya. Selain itu, semakin hari teknologi industri pun semakin berkembang, contoh untuk mesin produksi, Perusahaan akan selalu *upgrade* agar produktitas bisa menghasilkan produk yang maksimal secara kualitas dan kuantitas

PT Catur Dakwah Crane Farmasi merupakan perusahaan yang fokus memberikan solusi kesehatan yang inovatif dan berkualitas. perusahaan ini tumbuh menjadi salah satu pemimpin pasar untuk industri farmasi Indonesia. Dengan fokus pada penelitian dan pengembangan, PT. Catur Dakwah Crane Farmasi senantiasa berusaha menghadirkan produk-produk yang unggul dan aman bagi konsumen. Perusahaan ini juga mempunyai fasilitas produksi dengan teknologi tinggi dan profesional yang terlatih, yang memastikan tingkat keamanan dan kontrol kualitas yang ketat dalam setiap tahap produksinya.

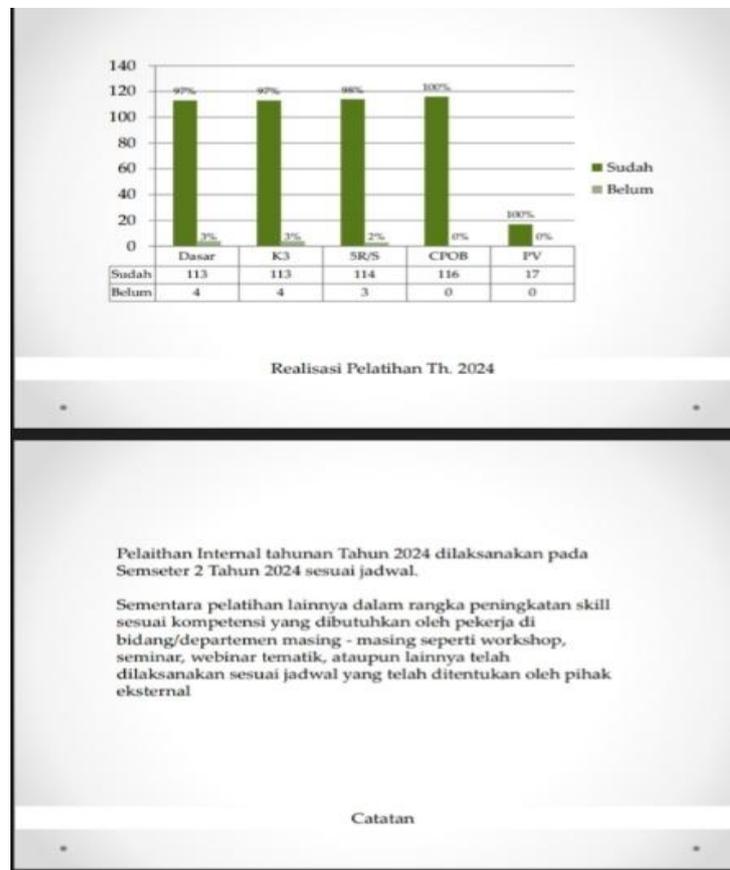
PT.Catur Dakwah Crane Farmasi adalah sebuah perusahaan yang terletak di kawasan industri Sentul. Bergerak di bidang industri farmasi, yang memproduksi obat-obatan hormonal. seperti KB oral, *injection* dan spiral merk chatapil, dan lain-lain. Sebuah perusahaan farmasi, produknya akan dipercaya oleh masyarakat apabila sudah memenuhi standar ISO baik ISO 9001 tentang manajemen mutu, atau pun CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik), sertifikat yang khusus diberikan untuk Perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan dan farmasi.

CPOB merupakan suatu elemen yang wajib diterapkan dan sangat penting bagi seluruh industri farmasi untuk memproduksi suatu sediaan obat. Peraturan tentang wajib menerapkan CPOB bagi industri farmasi didasarkan atas surat keputusan menteri kesehatan RI No.43/Menkes/SK/VII/1989 tentang Cara pembuatan obat yang baik di singkat CPOB. CPOB adalah komponen manajemen mutu yang menjamin bahwa obat-obatan diproduksi dan diatur secara terus-menerus untuk memenuhi standar mutu yang sesuai untuk tujuan penggunaannya serta kebutuhan spesifikasi produk, persetujuan uji klinis, dan izin pemasaran. Tujuan dari CPOB adalah untuk menjamin bahwa obat-obatan diproduksi secara andal, sesuai dengan spesifikasi, dan tepat untuk tujuan pembuatannya.

Berkenaan dengan hal di atas, maka SDM yang dipakai oleh PT. Catur Dakwah Crane Farmasi pun harus memenuhi standar kualifikasi, karna akan berkaitan langsung dengan mutu produk yang dihasilkan.

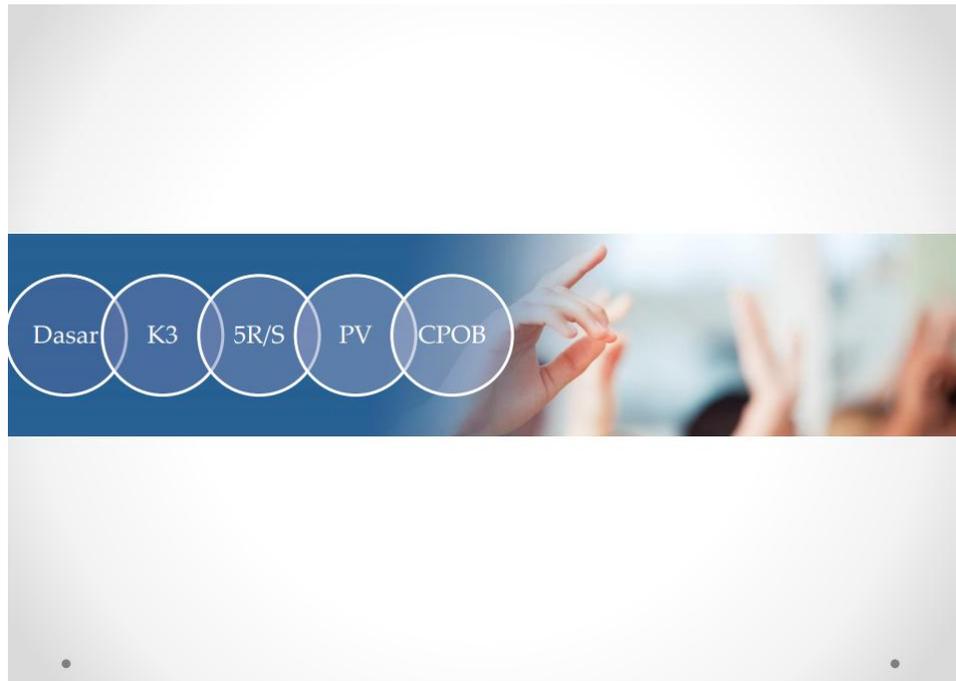
Selama ini perusahaan sudah melakukan pelatihan secara berkala, baik yang dilakukan oleh internal perusahaan atau pelatihan dari pihak eksternal, namun

kesalahan masih sesekali terjadi dalam proses produksi terutama, sehingga mengganggu produktivitas perusahaan dan tentunya berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat akan kualitas produk. Berikut data pelatihan dan jenis pelatihan yang ada pada perusahaan periode 2024.



Sumber : arsip CDCF

Gambar 1.1 Grafik Pelatihan

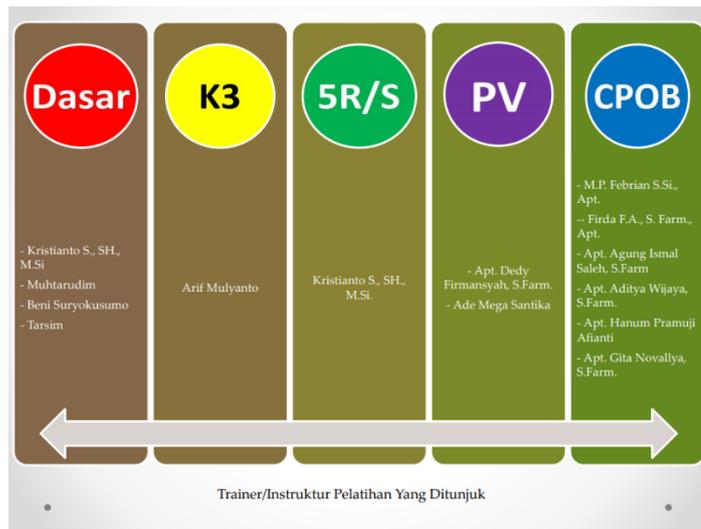


Sumber : arsip CDCF

Gambar 1.2 Jenis Pelatihan

Permasalahan yang kerap terjadi dalam hal pelatihan di PT.Catur Dakwah Crane Farmasi adalah *output* dari pelatihan itu sendiri, sebagai contoh beberapa karyawan peserta pelatihan dalam pelatihan CPOB ada diantaranya yang dengan sangat mudah memahami dan mengaplikasikan dalam pekerjaan , namun ada juga karyawan yang lambat memahami , sehingga saat di aplikasikan ke dalam pekerjaan tidak menghasilkan sesuatu yang maksimal. Yang kedua berkaitan dengan efektivitas waktu, pelatihan membutuhkan waktu yang tidak singkat terutama untuk bagian produksi, namun dikarenakan perusahaan pun harus mengejar target kuantitas, maka hal ini pun menjadi permasalahan untuk perusahaan.

Berikut adalah data Perusahaan mengenai pengisi materi dan materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian Produksi, *Quality Control* dan *Quality Assurance* pada PT. Catur dakwah Crane Farmasi.



Sumber : Arsip Perusahaan

Gambar 1.3 Data Pengisi Materi Pelatihan

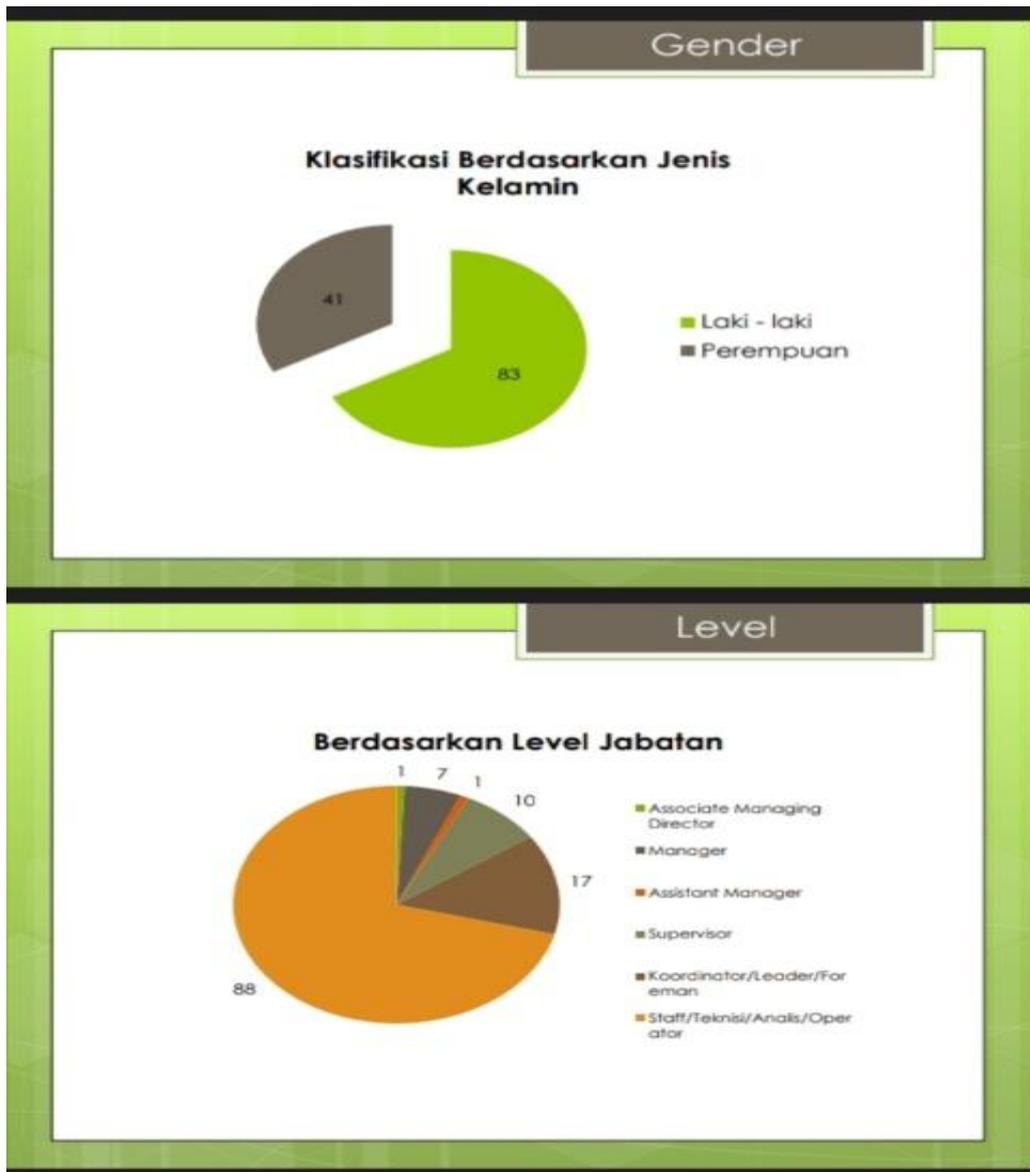
CPOB

1.	Sistem Mutu Industri Farmasi
2.	Personalia
3.	Bangunan dan Fasilitas
4.	Peralatan
5.	Produksi
6.	Cara Penyimpanan dan Pengiriman Obat Yang Baik
7.	Pengawasan Mutu.
8.	Inspeksi Diri, Audit Mutu dan Audit Persetujuan Pemasok.
9.	Keluhan dan Penarikan Produk
10.	Dokumentasi
11.	Kegiatan Alih Daya
12.	Kualifikasi dan Validasi
13.	Aneks 1 Pembuatan produk steril
14.	Aneks 11 Sampel pembanding dan sampel peringgal.
15.	Aneks 13 Manajemen risiko mutu.

Sumber : Arsip Perusahaan

Gambar 1.4 Point Materi Pelatihan CPOB

Selain variabel pelatihan, hal yang akan diteliti adalah mengenai karier dan pengembangannya pada perusahaan ini, dan berikut data berupa infografik terkait dengan pengembangan karier dalam Perusahaan dan infografik jumlah karyawan pada tiap divisi.

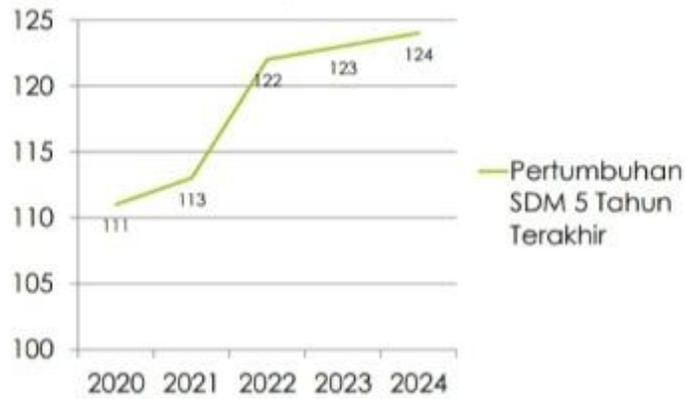


Sumber : arsip CDCF

Gambar 1.5 Jenjang Karier

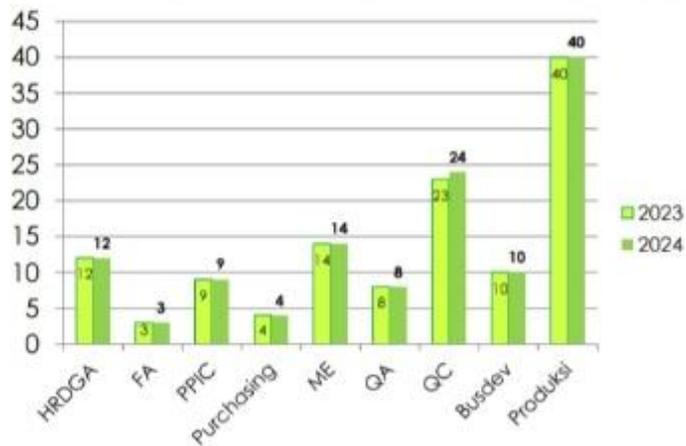
Growth

Jumlah Pekerja Per/Desember 2024



Growth

Perkembangan Organisasi Perusahaan ditinjau dari pertumbuhannya dapat dilihat berdasarkan perbandingan data 2 tahun terakhir (antara 2023 dan 2024) sebagai berikut :



Data di atas dipengaruhi oleh adanya perubahan organisasi Departemen dan kinerja perusahaan dari tahun ke tahun yang semakin meningkat atau bertumbuh.

Sumber : arsip CDCF

Gambar 1.6 Grafik Jumlah Karyawan

Menurut informasi pihak manajemen, hal yang menghambat perkembangan karier karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi di antaranya kurangnya motivasi karyawan itu sendiri dikarenakan *skill* yang dimiliki tidak memenuhi standar untuk berkembang dan jenjang pendidikan yang tidak memenuhi syarat. Dan akhirnya perusahaan mencari sumber daya baru. Sebagai contoh saat perusahaan membutuhkan seorang supervisor bagian produksi, biasanya perusahaan akan memasang lowongan kerja untuk posisi yang sesuai dengan standar yang diinginkan.

Selanjutnya, problematika yang terjadi terkait kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi, meskipun perusahaan sudah mengadakan pelatihan-pelatihan secara maksimal dan menyediakan jenjang karir agar karyawan mampu berkembang, namun masih banyak karyawan yang mengabaikan terutama kedisiplinan dalam proses produksi. seperti kebersihan diri, alat pelindung diri dan kondisi kesehatan karyawan saat bekerja.

Berdasarkan data-data dan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi”.

1.2 . Identifikasi Masalah

1. Adanya kesenjangan kemampuan akan pemahaman materi pelatihan yang disebabkan oleh kualitas peserta dalam hal ini adalah karyawan.
2. Kurangnya motivasi karyawan terhadap perkembangan karier
3. Masih terjadi pelanggaran kerja dalam hal disiplin kerja

1.3 Batasan Masalah

PT. Catur Dakwah Crane Farmasi memiliki 9 departemen dibawah pimpinan *Managing director* di antaranya departemen *Quality Assurance*, *Quality Control*, Produksi, *PPIC*, *M&E*, *Business and Development*, *Purchasing*, *Human Resource Development GA*, dan *Finance Accounting*.

Melatar belakang masalah yang dihadapi, karna urgensi yang dimiliki oleh PT. Catur Dakwah Crane Farmasi ini ada di bagian produksi, *Quality Control* dan

Quality Assurance. Sebab ketiga departemen tersebut mendapatkan pelatihan yang sama yaitu CPOB, Materi yang sama dan instruktur pelatih sama, serta kesempatan jenjang karir yang sama. Maka ruang lingkup yang akan diteliti oleh penulis berfokus pada sumber daya manusia yang ada pada **bagian Produksi, *Quality Control* dan *Quality Assurance***

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi ?
2. Apakah secara parsial Pengembangan karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Catur Dakwah Crane Farmasi?
3. Apakah secara simultan Pelatihan dan Pengembangan karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Dakwah Crane Farmasi ?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.
2. Untuk melihat secara parsial pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.
3. Untuk melihat secara simultan pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, ruang lingkup atau batasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan alat analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

LAMPIRAN

Berupa data-data penunjang terkait penelitian