

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan masa depan bangsa Indonesia sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang ditandai dengan kesejahteraan jasmani dan rohani, serta bakat dan kecakapan kerja. Penekanan utama dalam upaya pembangunan bangsa adalah pada pengembangan sumber daya manusia. Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing merupakan hal yang sangat penting bagi bangsa Indonesia. Banyak organisasi menyadari perlunya mengambil pendekatan yang lebih ketat dalam merumuskan strategi yang tepat dan terlibat dalam inovasi untuk secara proaktif mengatasi perkembangan yang muncul.

Fungsi sumber daya manusia sangat penting dalam mengarahkan pertumbuhan suatu korporasi, termasuk dampaknya di tingkat nasional. Oleh karena itu, peningkatan dan pembinaan sumber daya manusia perlu terus diupayakan untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam skenario ini, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan pertimbangan yang cermat dalam penilaian dan evaluasi pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian kegiatan, termasuk perencanaan, akuisisi, pengawasan, pelatihan dan pengembangan, serta retensi dan pemisahan sumber daya manusia. Organisasi mempunyai kemampuan untuk mengawasi sumber daya manusianya secara efisien dan optimal, dengan elemen kuncinya adalah administrasi rekrutmen dan pelatihan personel dalam bidang manajemen sumber

daya manusia. Proses rekrutmen memerlukan prosedur pelatihan yang efisien, dan produktivitas karyawan terkait langsung dengan hasil kompetensi dan keterampilan yang dimiliki seluruh sumber daya manusia dalam organisasi. Orang-orang ini berfungsi sebagai aset intelektual utama perusahaan, membantu pencapaian tujuan utamanya, sehingga meningkatkan keseimbangan sumber daya manusia yang mereka miliki secara keseluruhan.

PT Wirifa Sakti Feedmill di Jawa Timur adalah salah satu perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) yang memproduksi pakan ternak yang menyediakan berbagai jenis pakan ternak kaya akan protein dan nutrisi berkualitas tinggi, industri manufaktur makanan hewan siap saji dengan Kode ISIC 1080. Rekrutmen sistem dan pelatihan di PT. Wirifa Sakti FeedMill menghasilkan karyawan dengan status karyawan tetap dan menggunakan tenaga outsourcing untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Selama pelaksanaan prosedur rekrutmen dan pelatihan, staf terus mengandalkan dukungan eksternal, yaitu dengan melibatkan konsultan yang terampil. PT. Wirifa Sakti Feedmill terletak di Rarang Sari, Lolawang, Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur 61385, Indonesia, Kota Mojokerto, Jawa Timur.

Sadono (2004:98) mendefinisikan rekrutmen sebagai prosedur sistematis yang bertujuan untuk merekrut individu yang memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk melamar posisi yang kosong. Proses ini dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama: rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Sesuai dengan Simamora (2013), rekrutmen adalah proses yang melibatkan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menarik calon

pekerja potensial yang memiliki motivasi, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kesenjangan yang teridentifikasi dalam perencanaan personalia. Perolehan tenaga kerja merupakan perhatian yang signifikan bagi organisasi sehubungan dengan proses rekrutmen. Terdapat sejumlah kandidat yang kompeten dan bersaing untuk mendapatkan posisi di dalam perusahaan atau organisasi. Saat merekrut orang, penting untuk mengevaluasi banyak variabel untuk memastikan keberhasilan pencapaian tujuan yang diinginkan. Banyak organisasi, institusi, dan perusahaan menghadapi tantangan mendasar dalam rekrutmen, yaitu kemampuan untuk menarik pelamar atau individu yang tertarik pada pekerjaan yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara mandiri dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Rekrutmen sebagian besar dilakukan oleh universitas, perusahaan, dan organisasi tertentu, yang mengakibatkan terbatasnya cakupan seleksi pada tahap pendaftaran, sehingga menyebabkan kurangnya kandidat dengan kualifikasi yang diinginkan.

Dessler (2013) mengemukakan bahwa pelatihan mencakup pemberian keterampilan yang dibutuhkan secara sistematis kepada pekerja, sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif. Menurut Rivai dan Sagala seperti dikutip Kartodikromo dkk. (2017), konsep pelatihan dapat digambarkan sebagai prosedur metodis dengan tujuan mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan suatu prosedur metodis yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi pegawai sehingga

memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya dengan efektifitas optimal. Secara umum, pelaksanaan program pelatihan pada akhirnya akan memberikan pengaruh pada keunggulan kompetitif suatu organisasi dan meningkatkan produktivitasnya secara keseluruhan. Namun demikian, sering kali diabaikan oleh banyak organisasi bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sayangnya, pada saat terjadi kendala keuangan, alokasi untuk pelatihan sering kali berkurang, padahal pengurangan ini dapat menyebabkan penurunan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Akibatnya, penurunan komitmen ini berkontribusi pada peningkatan pergantian karyawan, yang kemudian meningkatkan biaya rekrutmen. Personil yang baru direkrut. Inisiatif rekrutmen dan pelatihan dilakukan bekerja sama dengan PT. Wirifa Sakti FeedMill, dibawah pengawasan langsung departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Divisi Sumber Daya Manusia mempunyai tanggung jawab untuk mengawasi dan menjamin kepatuhan terhadap tahapan yang ditetapkan secara obyektif dalam proses rekrutmen dan pelatihan. Kurangnya sistem rekrutmen tenaga kerja akan mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2020:93), produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output dan input. Menurut Hasibuan (2019:160), produktivitas kerja dapat dikaitkan dengan penguatan upaya karyawan, yang difasilitasi oleh faktor-faktor seperti motivasi yang kuat dan kualitas atau keterampilan bawaan individu yang diperoleh melalui pelatihan. Tingkat produktivitas memainkan peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan

perusahaan. Jika terdapat peningkatan yang konsisten dan nyata dalam produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu, organisasi akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Saat ini perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Pengakuan akan hubungan antara produktivitas tenaga kerja dan beberapa faktor, termasuk kehadiran mesin modern, modal besar, dan bahan mentah, telah mendapat pengakuan yang signifikan. Namun, juga dipahami bahwa sumber daya manusia yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan-kegiatan ini memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan aspek ini dalam tenaga kerja mereka, sehingga mengharuskan para eksekutif perusahaan untuk secara cermat menilai kemampuan dan keahlian karyawan mereka sebagai kontributor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan analisis di atas, penting bagi perusahaan untuk menetapkan sistem dan prosedur yang komprehensif agar dapat melaksanakan inisiatif rekrutmen dan pelatihan pekerja secara efektif, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Inisiatif rekrutmen dan pelatihan yang efektif berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Aspek produktivitas mempunyai arti penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Penelitian ini terutama akan menyelidiki dampak rekrutmen dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagaimana diuraikan dalam uraian yang diberikan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, mengingat konteks di atas:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wirifa Sakti FeedMill?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wirifa Sakti FeedMill?

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang dikemukakan menjadi dasar untuk menetapkan tujuan penelitian.

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis dampak praktik rekrutmen terhadap produktivitas kerja pekerja di Perusahaan PT. Perusahaan yang dimaksud adalah Wirifa Sakti FeedMill.
2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi dampak program pelatihan terhadap kinerja personel terapi fisik. Perusahaan yang dimaksud adalah Wirifa Sakti FeedMill.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada banyak keuntungan yang terkait dengan melakukan penelitian mengenai dampak rekrutmen dan pelatihan staf terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan, Untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan memitigasi segala penyimpangan, penting untuk memberikan wawasan dan informasi berharga mengenai sistem rekrutmen dan pelatihan karyawan di perusahaan. Hal ini akan memfasilitasi pengurangan penyimpangan dan menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Bagi Universitas Islam Majapahit, Penelitian ini mempunyai potensi untuk berfungsi sebagai sumber berharga untuk mempelajari tantangan-tantangan yang sebanding dan dapat digunakan sebagai referensi tambahan yang relevan bagi siswa di beberapa disiplin ilmu.
3. Para peneliti dan penelitian selanjutnya didorong untuk meningkatkan kesadaran dan keahlian mereka agar dapat mengatasi tantangan di sektor ini secara efektif, serta memahami dampak sistem rekrutmen dan pelatihan karyawan terhadap efisiensi kerja di dalam organisasi. Penelitian selanjutnya dapat menambah pengetahuan, referensi atau bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya dan pembaca sebagai tambahan wacana ilmiah.