

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus di jaga dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme untuk kepentingan perusahaan. Faktor penting dalam keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (Bariqi, 2018). Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatan karyawan dengan produktif untuk mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia harus diolah oleh professional untuk memastikan bahwa kebutuhan dan keahlian karyawan seimbang dengan keahlian karyawan seimbang dengan keahlian perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal (Harbiato & Perkasa, 2023).

Menurut Hasibuan (2018:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peningkatan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan dan sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada sumber daya yang ada di perusahaan dengan memberikan peraturan serta kebijakan yang dapat memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di jelaskan oleh Saehu (2018)

keberhasilan dalam menghadapi tantangan perusahaan serta terwujudnya keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari para pegawainya. Perusahaan dapat memberikan suatu kebijakan yang dapat mendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memberikan kebijakan dalam perekurtan, dan pelatihan karyawan.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang didalamnya memiliki sumber daya manusia dengan tujuan yang sama. Seiring berkembangnya era globalisasi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat sangat mengharuskan perusahaan untuk menyeleksi sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan utama perusahaan, rekrutmen dilakukan untuk mempermudah perusahaan dalam menyeleksi calon karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan tidak sesuai harapan. Untuk meminimalisir kegagalan pada proses rekrutmen, dilakukan berbagai tahapan yang dilakukan oleh perusahaan. Setelah menemukan kandidat yang memiliki latar belakang yang yang dirasa sejalan dengan tujuan perusahaan dibutuhkan juga penempatan yang sesuai untuk menunjang hal tersebut dibutuhkan pelatihan yang mendukung guna meningkatkan kemampuan sumber daya yang ada. Hal ini didukung oleh pendapat Kaengke et al, (2018) bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan maupun organisasi sangat diperlukan pada era globalisasi yang sedang terjadi saat ini. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berkompetisi dalam merebut ajang yang unggul dalam masalah perekonomian.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Ketenagakerjaan PT. Berkat Sawit Utama

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2020	562	-
2021	630	12,09
2022	677	7,46
2023	684	1,03
2024	703	2,77

Sumber : PT. Berkat Sawit Utama

Dari table 1.1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada PT. Berkat Sawit Utama dimana dalam lima tahun terakhir jumlah karyawan mengalami kenaikan yang signifikan dikarnakan perusahaan yang mengalami perkembangan yang pesat sehingga perusahaan menambahkan tenaga kerja, agar berjalan lebih efektif dan efisien.

Tekkay et al., (2022) menjelaskan perekrutan merupakan suatu proses dalam menghasilkan para sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi untuk pekerjaan di dalam organisasi atau suatu perusahaan. Rekrutmen juga diartikan sebagai proses mencari, mengajak, menemukan dan menetapkan sejumlah pelamar, baik internal maupun eksternal perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan memiliki karakter tertentu. Dengan kebijakan perekrutan yang baik maka pada setiap perusahaan akan mendapatkan kinerja pada setiap karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perekrutan sendiri memiliki tujuan untuk mencari para tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan berpotensi sebagai syarat dalam memenuhi kebutuhan seleksi atau penempatan karyawan

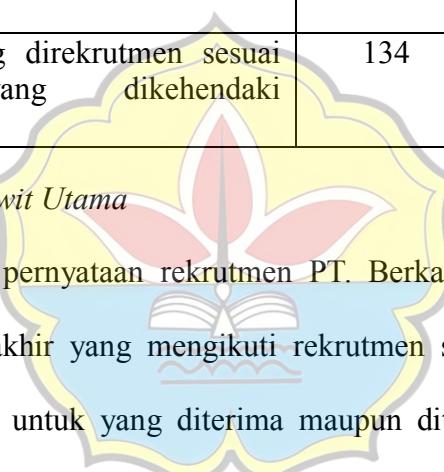
didalam perusahaan. Adapun kualifikasi PT. Berkat Sawit Utama (BSU) yang memiliki kemampuan untuk menguasai pekerjaan yang diberikan perusahaan, memiliki kemampuan beradaptasi dan juga memiliki kemampuan dalam bidang sesuai dengan posisinya masing-masing.

Tabel 1.2
Data rekurtmen karyawan PT. Berkat Sawit Utama
Tahun 2020-2024

Tahun	Indikator Rekurtmen	Pendaftaran (Orang)	Diterima (Orang)	Dibutuhkan (Orang)
2020	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan kualifikasi dari Perusahaan.	80	52	28
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	80	42	38
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan.	80	57	23
2021	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan kualifikasi dari Perusahaan.	97	89	8
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	97	76	21
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan.	97	84	13
2022	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan kualifikasi dari Perusahaan.	94	84	10
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	94	79	15
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan.	94	72	22

2023	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan kualifikasi dari Perusahaan.	103	72	31
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	103	79	24
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan.	103	82	21
2024	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan kualifikasi dari Perusahaan.	134	94	40
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	134	86	48
	Pegawai yang direkrutmen sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan.	134	97	37

Sumber : PT. Berkat Sawit Utama



Berdasarkan pernyataan rekrutmen PT. Berkat Sawit Utama 3 dimana selama 5 tahun terakhir yang mengikuti rekrutmen semakin bertambah setiap tahunnya sedangkan untuk yang diterima maupun ditolak tidak menentu. Dari hasil survey yang dilakukan dapat disimpulkan rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Berkat Sawit Utama 3 cukup optimal dimana banyaknya karyawan yang direkrut cukup menguasai pekerjaan mereka dan hanya sebagian karyawan yang tidak sesuai dengan tempat kerjanya.

Seleksi adalah praktik yang umum dilakukan perusahaan dengan tujuan memilih calon karyawan dan menempatkannya pada posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Beberapa departemen personalia, bidang yang menjalankan fungsi rekrutmen dan seleksi digabung menjadi satu dan disebut *employment function* (Poernomo & Hartono, 2019). Proses seleksi merupakan tahapan penting dalam

rekrutmen yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik pada posisi tertentu di perusahaan. Tiap-tiap perusahaan mempunyai permasalahan yang berbeda dalam proses seleksi, akan tetapi masalah yang sering terjadi biasanya dikarenakan kurangnya standarisasi seleksi, kurangnya alat ukur, terjadi bias seleksi, adanya diversitas dan lain sebagainya. Dengan memahami masalah tersebut perusahaan seharusnya membuat strategi untuk mengatasi masalah-masalah umum yang sering terjadi pada proses seleksi, sehingga seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan bisa berjalan lebih efektif dan objektif. Dengan melakukan seleksi karyawan yang efektif dan objektif, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Tidak hanya rekrutmen, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan juga pelatihan yang sesuai dengan bidang atau kemampuan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Menurut Syitah & Nasir, (2019) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu yang mengarah pada perihal yang berhubungan dengan usaha berencana dan memiliki tujuan untuk mencapai penguasaan keterampilan, karakteristik dan pengetahuan para karyawan maupun anggota dalam organisasi. Upaya pelatihan akan memberikan pengembangan kepada para karyawan dalam pengetahuan berfikir, memberikan skill, perbaikan sikap sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta meningkatkan prestasi kerja yang dijadikan acuan sebagai pengembangan karir bagi karyawan didalam perusahaan atau instansi. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin

perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 1.3
Data pelatihan karyawan PT. Berkat Sawit Utama (BSU)
Tahun 2020-2024

Tahun	Pertanyaan	Peserta (Orang)	Lulus Pelatihan (Orang)	Tidak Lulus (Orang)	% Tidak Lulus
2020	Karyawan yang mengikuti pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan.	75	64	9	12%
	Karyawan yang mengikuti pelatihan mendapatkan metode pelatihan yang benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	75	60	15	20%
	Karyawan terdorong untuk belajar dikarenakan sikap instruktur dalam penyampaian materi.	75	70	5	6,67%
2021	Karyawan yang mengikuti pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan.	83	76	7	8,43%
	Karyawan yang mengikuti pelatihan mendapatkan metode pelatihan yang benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	83	80	3	3,61%
	Karyawan terdorong untuk belajar dikarenakan sikap instruktur dalam penyampaian materi.	83	72	13	15,6%
2022	Karyawan yang	87	70	17	19,5%

	mengikuti pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan.				
2023	Karyawan yang mengikuti pelatihan mendapatkan metode pelatihan yang benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	87	80	7	8,04%
	Karyawan terdorong untuk belajar dikarenakan sikap instruktur dalam penyampaian materi.	87	82	5	5,7%
	Karyawan yang mengikuti pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan.	90	85	5	5,5%
2024	Karyawan yang mengikuti pelatihan mendapatkan metode pelatihan yang benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	90	59	31	34,4%
	Karyawan terdorong untuk belajar dikarenakan sikap instruktur dalam penyampaian materi.	90	74	16	17,7%
	Karyawan yang mengikuti pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan.	98	90	8	8,1%
<i>Sumber : PT. Berkah Sawit Utama</i>		98	88	10	10,2%
<i>instruktur dalam penyampaian materi.</i>		98	80	18	18,3%

Berdasarkan tabel pelatihan karyawan pada kebun BSU diatas, cukup banyak karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan hanya sebagian kecil karyawan yang kurang menguasai. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada kebun BSU bisa dikatakan cukup optimal.

Setiap perusahaan tentu menginginkan agar memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, perusahaan perlu rencana dan strategi yang terukur agar perusahaan memiliki karyawan sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Namun, dalam pelaksanaannya permasalahan kinerja selalu menjadi penghambat capaian tujuan di suatu perusahaan. Dalam kasus tertentu, karyawan yang mempunyai kinerja rendah bisa disebabkan karena rencana dan strategi rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tidak terukur. Penelitian yang dilakukan oleh Vertia & Daning (2020) menemukan bahwa 33,6% rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan seleksi mempunyai pengaruh sebesar 29,2%. Meskipun presentasenya cukup kecil, namun penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan..

Berikut data tanggapan responden mengenai tiga indikator kinerja pada PT. Berkat Sawit Utama pada kebun 3 di lima tahun terakhir.

Tabel 1.4
Data kinerja karyawan PT. Berkat Sawit Utama (BSU)
Tahun 2020-2024 dalam hitungan ton

No	Panenan	Kebun I		Kebun II		Kebun III		Kebun IV	
		T	R	T	R	T	R	T	R
1	2020	38jt	33,5jt	40,2jt	37,4jt	37jt	34,2jt	42,9jt	36,9jt
2	2021	43,6jt	37jt	45jt	35,2jt	41,2jt	32,7jt	33,7jt	28,1jt
3	2022	37,8jt	32,4jt	34,6jt	29,7jt	35,4jt	32jt	34jt	29jt
4	2023	39,4jt	31,5jt	43,2jt	34jt	37jt	34,3jt	42jt	35,2jt
5	2024	41,6jt	36jt	38,5jt	31,6jt	38,2jt	30,5jt	37,3jt	30jt

Sumber : PT. Berkat Sawit Utama

Berdasarkan perbandingan skor actual dengan skor ideal pada tabel 1.4 dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Utama pada kebun termasuk yang kurang optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Topik yang menarik perhatian peneliti adalah terkait dengan praktik rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan data yang diperoleh menjadi pertimbangan untuk membuat kerangka kerja pelaksanaan praktik rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan di sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Berkat Sawit Utama dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Sawit Utama (BSU)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah karyawan pada PT. Berkah Sawit Utama di lima tahun terakhir berfluktuasi antara apa yang seharusnya sesuai dengan tuntutan atau tidak mencapai sebuah target.
2. Rekrutmen karyawan cukup optimal dimana hanya ada beberapa karyawan yang kurang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
3. Pelatihan karyawan cukup sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh adanya beberapa karyawan yang tidak lulus dalam pelatihan.
4. Kinerja karyawan kurang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini :

1. Bagaimana Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan di PT. Berkah Sawit Utama (BSU) Kabupaten Batanghari?
2. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan dan Kinerja Karyawan PT. Berkah Sawit Utama (BSU) Kabupaten Batanghari dilakukan secara Bersama.

3. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan dan Kinerja Karyawan PT. Berkah Sawit Utama (BSU) Kabupaten Batanghari Secara Parsial?
4. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan dan Kinerja Karyawan PT. Berkah Sawit Utama (BSU) Kabupaten Batanghari Secara Simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan di PT. Berkah Sawit Utama (BSU) Kabupaten Batanghari.
2. Untuk menganalisi bagaimana Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Sawit Utama (BSU) Kabupaten Batanghari Secara Simultan.
3. Untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Sawit Utama (BSU) Kabupaten Batanghari Secara Parsial.
4. Untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Sawit Utama (BSU) Kabupaten Batanghari Secara Simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini membuktikan bahwa penulis dapat melakukan dan menerapkan ilmu-ilmu selama penulis menempuh perkuliahan kedalam praktek sekaligus menggali ilmu pengetahuan di lapangan mengenai hal-hal yang berakaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas dunia praktisi yang berharga dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat digunakan untuk memberi saran serta pendapat kepada perusahaan yaitu PT. Berkat Sawit Utama (BSU) sebagai penilaian mengenai kinerja karyawan.

3. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

- 1) Memberikan inspirasi untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang mirip dengan tetapi mencari celah dari penelitian sebelumnya yang dapat lebih dikembangkan untuk penelitian lebih lanjut.
- 2) Memberikan inspirasi penelitian lebih lanjut menggunakan satu atau sebagian komponen dari penelitian sebelumnya. Seperti variabel penelitian, metode penelitian dan lain sebagainya.