

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan perekonomian di Indonesia telah cukup membaik secara globalisasi. Negara Indonesia sudah dapat dikatakan sebagai negara yang berkembang karena sebagian besar perusahaan di Indonesia berperan aktif di dalam pertumbuhan global. Seiring dengan perkembangan perekonomian yang sudah semakin membaik saat ini, mendorong perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat tetap bertahan dan berinovasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut tenaga kerja atau karyawan). Dalam menunjang kinerja perusahaan, perlu dilakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Dengan SDM yang berkualitas dapat mendukung terlaksananya pencapaian tujuan dari perusahaan.<sup>1</sup>

Arun Monappa dan Mirza S. Saiyadain berpendapat bahwa *“Rekrutment is the generating of application or applicants for specific positions”*. Artinya penarikan pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu. Sedangkan Dale Yoder mengatakan bahwa penarikan pegawai mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi untuk organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi.<sup>2</sup>

Proses rekrutmen merupakan hal penting karena merupakan “pintu gerbang” untuk memasuki “kawasan perusahaan”. Kalau langkah awal ini sudah berjalan dengan baik, maka selanjutnya sumber daya manusia akan lebih mudah

---

<sup>1</sup>Novi Hidayat, Rika Kharlina, *“Audit Manajemen Atas Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Windu Kentjana International. Tbk (Cabang Palembang)”*, Hlm. 1

<sup>2</sup>H. Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, Hlm. 67

dikembangkan. “Cacat” yang mungkin akan timbul dalam proses pengembangan selanjutnya sudah dapat di eliminasi sedemikian rupa dari awal.<sup>3</sup>

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia kerja dan karir juga mengalami perkembangan maupun perubahan yang sesuai dengan kebutuhan. Antara pemberi kerja dan pencari kerja berada dalam posisi yang saling membutuhkan, dimana pemberi kerja membutuhkan para tenaga kerja untuk membantu menjalankan organisasinya agar dapat meraih hasil yang sebelumnya belum dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Setiap organisasi, terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkan, harus merekrut pelamar kerja untuk mengisi sebuah posisi. Pengisian kekosongan di dalam sebuah organisasi disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun putaran karyawan. Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong. Maka perusahaan berkewajiban untuk melakukan program rekrutmen, seleksi, penempatan, bahkan pelatihan untuk karyawan. Rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan pelatihan karyawan dikarenakan awal tercipta dan terbentuknya karyawan yang berkompeten dalam perusahaan, yaitu dari sistem rekrutmen yang benar dan tepat. Jika sistem rekrutmen perusahaan tersebut benar maka proses seleksi yang dilakukan pun akan dilaksanakan sesuai dengan metode yang ditentukan perusahaan untuk memilih calon karyawan yang berkompeten yang mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Setelah karyawan tersebut lolos dalam seleksi yang dilakukan, maka perusahaan akan mengetahui spesifikasi dan kemampuan karyawan yang akan ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan spesifikasi dari karyawan yang lolos dari proses seleksi. Kesalahan dalam penempatan pada karyawan maka akan berdampak pada tidak maksimalnya kinerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan tidak

---

<sup>3</sup>Budi W. Soejipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta, 2002, Hlm. 86

sesuai dengan keahliannya dan juga berdampak pada perusahaan dalam menghasilkan *output* yang menjadi tujuan perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dan perkembangan organisasi maka perusahaan melakukan program pelatihan untuk karyawan, hal tersebut sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya sepenuhnya.<sup>4</sup>

Tujuan utama suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan. Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif karena dengan manajemen tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Manajemen yang efektif dapat diciptakan apabila tugas masing-masing individu yang terlibat dalam suatu manajemen tersebut dilakukan dengan baik dan benar sesuai standar perusahaan.<sup>5</sup>

Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Morse menyatakan bahwa arah tujuan pelatihan adalah mengembangkan penampilan kerja individu dan pengembangan karir seseorang. Sedangkan Lynton dan Pareek menyatakan bahwa tujuan dari proses pelatihan ialah perilaku yang efektif dari seseorang yang dalam pekerjaan di dalam organisasi dalam keadaan yang paling sederhana.<sup>6</sup>

Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan dan kecakapan kerja dari para karyawan, hal ini tentu saja akan hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup>Erwin Nurhuda, Djamhur Hamid, M. Faisal Riza, "Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah)", dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 9, No 1, 2014, Hlm. 1-2

<sup>5</sup>Delvis Agusman, Lithrone Laricha, Metasilani, "Manajemen Sistem Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PT. CP", Dalam Jurnal Ilmiah Teknik Industri Vol 1, No 2, 2013, Hlm. 103

<sup>6</sup>H. Fatah Syukur, *Op., cit.*, Hlm. 85-90

<sup>7</sup>Ramli Mile, Peggy A. Mekele, Merlyn Karuntu, "Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT. Pegadaian Gorontalo Utara", Dalam Jurnal EMBA vol2, No 4, 2014, Hlm. 168

Food Court Matahari Kudus merupakan salah satu organisasi bisnis yang bergerak dibidang jasa dan pasti membutuhkan karyawan yang mendukung berjalanya bisnis tersebut yang tentunya tidak lepas dari permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa rekrutmen dan *training* yang terdapat pada Matahari Food Court Kudus sudah berjalan dengan baik, namun terkadang dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal atau belum sesuai dengan standar yang ditargetkan oleh pihak perusahaan.

Agar selalu terdapat perubahan yang baik maka usaha yang tepat adalah melakukan perekrutan dan melakukan pelatihan terhadap karyawan baru maupun yang lama, karena dari pelatihan (*training*) akhirnya dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga produktivitas tenaga kerja dapat terjamin untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan program rekrutmen dan *training* diharapkan akan memberi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan akan terus berjalan dengan sumber daya yang handal. Permasalahan inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk menganalisis lebih jauh dan lebih mendalam tentang bagaimana Food Court Matahari Kudus agar mampu mendapatkan karyawan yang kompeten untuk menunjang produktivitas perusahaan. Dari konsep tersebut penulis memberi judul dalam penelitian ini dengan “*Analisis Kinerja Karyawan Melalui Program Rekrutmen Dan Training (Study Kasus Pada Matahari Food Court Kudus)*”.

## **B. Fokus Penelitian**

Masalah dalam penelitian kualitatif dinamakan fokus.<sup>8</sup>Sesuai dengan judul penelitian, fokus penelitian kali ini adalah analisis kinerja karyawan melalui program rekrutmen dan *training*.Sedangkan obyek penelitian adalah Food Court Matahari Kudus.

---

<sup>8</sup>Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, 2008, Hlm. 67

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka penulis dapat memaparkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen dan *training* di Food Court Matahari Kudus?
2. Bagaimana kinerja karyawan dengan adanya program rekrutmen dan *training* di Food Court Matahari Kudus?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan sebuah penelitian dipastikan penelitian tersebut harus mempunyai manfaat dan tujuan yang baik serta bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait di dalam penelitian tersebut. Maka manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan training di Food Court Matahari Kudus.
2. Untuk mengetahui bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui program rekrutmen dan training di Food Court Matahari Kudus.

### **E. Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian sudah semestinya mempunyai tujuan serta manfaat yang

jelas. Adapun sasaran manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi akademisi dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan keilmuan khususnya terhadap penelitian mengenai penerapan rekrutmen dan *training* agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Bagi Food Court Matahari Kudus hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan informasi dalam membuat kebijakan serta penerapan yang tepat agar memperoleh sumber daya manusia yang dapat bekerja secara produktif.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

### 1. Bagian awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan halaman abstrak.

### 2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian meliputi : rekrutmen, training, kinerja, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan metode analisa data.

#### **BABIV : HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitiandan analisis dari hasil penelitian.

#### **BABV : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, batasan penelitian, saran dan penutup.

### 3. Bagian akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.