

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan antar-perusahaan menunjukkan dinamika yang sulit diperkirakan di era globalisasi sekarang ini. Banyak masalah timbul, baik yang sifatnya internal maupun eksternal, di dalam perusahaan yang menyebabkan perusahaan sulit berkembang dan bahkan ada yang sampai gulung tikar karena tidak mampu bertahan terhadap gelombang persaingan global. Manajemen sumberdaya manusia, sebagai elemen internal perusahaan, perlu melakukan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian yang tepat dan berimbang dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan yang baik dan tepat atas sumberdaya manusia sangat diperlukan perusahaan agar perusahaan yang bersangkutan memiliki sumberdaya yang kompetitif dan dapat berkembang.

Dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, salah satu aset yang paling dibutuhkan adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia sebagai aset perusahaan haruslah memiliki motivasi, hasrat, gairah dan keinginan untuk bekerja dan berinovasi. Apabila hal-hal ini ada pada setiap karyawan sebagai sumberdaya perusahaan, maka dapat dipastikan bahwa kinerja mereka akan tinggi dalam semua bidang pekerjaan di perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan penentu arah kemajuan dan perkembangan perusahaan, serta turut berperan penting dalam kesuksesan perusahaan. Namun di dalam prakteknya tidak semua perusahaan

memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Banyak faktor yang menyebabkan sumberdaya manusia enggan untuk berkembang atau berinovasi sehingga menyebabkan stagnasi pada kemajuan perusahaan.

Salah satu tugas dan tanggungjawab manajemen sumberdaya manusia adalah menemukan karyawan yang benar-benar cocok dan tepat untuk dipekerjakan dan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Ada 3 faktor penting yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh manajemen sumberdaya manusia untuk memperoleh sumberdaya manusia yang tepat dan berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Ketiga faktor tersebut adalah rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan. Kinerja karyawan di dalam perusahaan tentu akan dipengaruhi oleh bagaimana manajemen sumberdaya manusia melaksanakan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan ini.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena peningkatan kinerja mereka akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan bisnis yang dinamis dan tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja atau karyawan baik yang bersifat jangka pendek, menengah ataupun panjang. Dalam penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus menjalankan sistem dan prosedur rekrutmen sehingga diperoleh karyawan baru yang dapat ditempatkan sesuai

dengan kebutuhan posisi yang telah dianalisis oleh manajemen sumberdaya manusia. Pelaksanaan sistem dan prosedur rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, rekrutmen dituangkan dalam serangkaian kegiatan untuk mendorong dan memikat para calon kandidat untuk datang melamar, semakin banyak semakin baik, sehingga menghasilkan kumpulan data pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Setelah rekrutmen selesai biasanya dilanjutkan dengan proses seleksi. Seleksi adalah proses untuk memilih dari antara pelamar kerja untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan organisasi. Dengan kata lain, seleksi adalah suatu proses pencocokan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap ketampilan dan kualifikasi para pelamar kerja. Proses seleksi ini memegang prinsip "*the right people in the right jobs*" yaitu menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Tahap seleksi ini sangatlah penting dalam manajemen sumberdaya manusia, karena dengan memilih dan mendapatkan kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang lowong dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, maka organisasi akan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkualitas baik. Dengan cocoknya karyawan dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, tingkat kehadirannya akan tinggi dan tingkat pengunduran diri juga akan menurun.

Sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi tidak serta merta diperoleh hanya dengan proses rekrutmen dan seleksi yang baik. Kedua proses ini perlu ditindaklanjuti dengan pelatihan, yaitu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan diperlukan setelah proses rekrutmen dan seleksi agar kinerja karyawan yang telah lolos melalui kedua proses tersebut berkinerja sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

PT. Medisafe Technologies adalah sebuah perusahaan yang memproduksi sarung tangan karet dengan berbagai jenis seperti Chloroprene, Nitrile dan Surgical. Perusahaan yang didirikan tahun 1989 ini berupaya dengan sungguh-sungguh menjamin operasi kelas dunia dan memproduksi produk berkualitas tinggi. Dengan visi “*World's Most Admired Manufacturer of Disposable Glove Solutions*” (Pabrikan Solusi Sarung Tangan Sekali Pakai Paling Dikagumi Di Seluruh Dunia), perusahaan ini memanfaatkan setiap detak waktu operasinya untuk fokus menegakkan standar ini. Untuk mendukung visi tersebut, *PT. Medisafe Technologies* menjalankan komitmen yang teguh dan berkelanjutan terhadap pelanggan, karyawan dan lingkungan. Untuk mewujudkan hal ini, perusahaan jelas membutuhkan kinerja tinggi dari para karyawannya. Kinerja tinggi karyawan perusahaan yang merupakan pabrikan terkemuka sarung tangan karet sekali pakai di dunia ini tentu saja dicapai dengan menerapkan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang ketat dan tepat.

Dengan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Penerapan**