

HUBUNGAN REKRUTMEN DAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA DI SEGMENT MANUFAKTUR

Ahmad Sarnubih, Arfiani Yulianti Fiyul, Hadi Suharno
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh Yusuf, Indonesia, 15118
Email : Ahmadsarnubih1987@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian adalah membahas "Hubungan Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan dengan Profesionalisme Sumber Daya Manusia di Segment Manufaktur (Studi Pada PT ISS Indonesia di wilayah Kabupaten Tangerang)". Penelitian ini dilakukan terhadap 48 responden dengan menggunakan deskriptif kuantitatif. Uji validitas, reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t, uji f merupakan bagian data yang diuji dan diolah menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian secara parsial bahwa variabel rekrutmen dan pelatihan karyawan mempunyai hubungan dengan profesionalisme sumber daya manusia dengan t hitung berturut-turut $7,284 > t$ tabel 2,013 dan $13,410 > t$ tabel 2,013. Hasil penelitian secara simultan variabel rekrutmen dan pelatihan karyawan mempunyai hubungan dengan profesionalisme sumber daya manusia dimana f hitung $104,915 > f$ tabel 3,20. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa rekrutmen dan pelatihan karyawan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme sumber daya manusia. Nilai koefisien determinasi adalah 0,907 sehingga hubungan interprestasinya terukur sangat kuat, dan R square adalah 0,823. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan karyawan mempunyai hubungan 82,3 % dengan profesionalisme sumber daya manusia dan sisanya 17,7 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Dengan demikian besarnya hubungan rekrutmen dan pelatihan karyawan dengan profesionalisme sumber daya manusia.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan Karyawan, Profesionalisme Sumber Daya Manusia.

Abstract

The purpose of this study was to determine the Relationship between Recruitment and Training Of employees with Professionalism in Human Resources in the manufacturing segment (study of at PT ISS Indonesia). This research was done to 48 respondents with using quantitative descriptive approach. Data was analyzed using test validity, reliability, simple correlation analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination, t-test, f-test, using SPSS version 25. The result of this study prove partially that Recruitment influence the Professionalism in Human Resources where t count $7,284 > t$ table 2,013. The result of study partially Training Of employees influence on Professionalism in Human Resources where t count $13,410 > t$ table 2,013. The result of the study variables simultaneously Recruitment and Training Of employees with Professionalism in Human Resource which f count $104,915 > f$ table 3,20. So H_0 is rejected and H_a accepted. It means that the variabel Recruitment and Training Of employees with give influence and there is a significant relationship to Professionalism in Human Resources .While the value of a shared variabel coefficient of determination that obtained is $r = 0,907$ relations with interpretation, and R square is 0,823. This shows that 82,3% of variety variabel Professionalism in Human Resources

remaining 17,7% is influence by other factors. So the relationship magnitude of Recruitment and Training Of employees with Professionalism in Human Resources.

Keywords : *Recruitment, Training Of employees, Professionalism in Human Resources.*

A. Pendahuluan

Dampak pandemi virus corona yang terjadi awal tahun 2020 mengakibatkan meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) diberbagai sektor industri,mulai dari tingkat global hingga nasional mengalami dampak tersebut. Hal ini dilakukan perusahaan semata-mata karena banyak manufaktur di kabupaten tangerang mengalami kerugian akibat wabah pandemi visus korona, agar perusahaan terus bertahan dan berkembang maka yang dilakukan adalah meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia, dimana perusahaan dituntut untuk membangun sumber daya manusia yang profesional.

Pengelola melakukan penyerahan kegiatan pelayanan dan tugas tertentu pada pihak vendor,hal ini dilakukan agar pengelola untuk mendapatkan tenaga ahli dan SDM yang lebih profesional serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan,dimana ini selaras dengan tujuan mitra bisnis mengelola aktifitas perusahaannya di masa pandemi ini. Salah satu faktor yang sangat penting dan mempengaruhi aktifitas dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu modal yang paling besar adalah sumber daya manusia yang dikelola dengan baik sehingga perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang baik dibidang masing-masing.

Simamora (2015: 96) dalam (Sunarsi, 2018, p. 16) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pengertian rekrutmen menurut (Billy Renaldo Potale V. L., 2016, p. 455) yaitu rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan , serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong (Erialdy et al., 2021) dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber-sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evalusai sumber-sumber penarikan tenaga kerja ,menentukan kebutuhan kerja , proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja.

(Sahari, 2015, p. 68) berpendapat bahwa pelatihan merupakan bagian dari proses mengajarkan keahlian,pengetahuan serta sikap sesuai standar yang ditentukan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab". Sementara itu definisi pelatihan menurut (Idrus, 2019, p. 6) menyatakan bahwa : Pelatihan pada hakikatnya merupakan hal penting untuk pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu mata rantai (*link*) dan siklus

pengelolaan personil dapat diartikan merupakan proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri (kesadaran), pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri.

(Fauzan, 2020, p. 26) berpendapat bahwa profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam diri karyawan karena akan memperlihatkan kemampuan, keahlian, sikap disiplin, minat dan semangat untuk bekerja dengan kinerja yang optimal. Sejalan dengan pendapat diatas, Arens, et al (2015 :53) dalam (Faruk, 2021, p. 178) mengartikan profesionalisme ialah tanggung jawab yang didasarkan kepada tugas dan peraturan yang berlaku ditempat individu tersebut bekerja dilembaga keuangan.

(Zhikri, 2019, p. 120) melakukan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja perangkat pemerintah desa sungai tohor barat dan desa sendanu Darul Ihsan metode Penelitiannya adalah kuantitatif eksplanasi. Metode penyebaran kuesioner dilakukan kepada 95 responden hasil penilitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Ataunur & Ariyanto, 2015, p. 138) mengenai Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy TBK, penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Indikator setiap variabel masing-masing mempunyai 10 pertanyaan. Dari hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa kompetensi yang tinggi dimiliki karyawan, yaitu terdiri dari dimensi karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan (Thohirudin, 2020, pp. 1-19) yang meneliti tentang Hubungan Profesionalisme dan kompetensi karyawan dengan prestasi kerja karyawan di PT. Surya toto Indonesia TBK, Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner untuk koleksi data primer. Variabel kompetensi dan pelatihan masing-masing diukur melalui 10 indikator dan tiap-tiap indikator menggunakan minimal kuesioner, Hasil analisa dinyatakan terdapat hubungan positif variabel Profesionalisme dan Kompetensi Karyawan Dengan variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan dengan komputer program SPSS Versi 20 for Windows diperoleh nilai Model *Summary* atau nilai R sebesar 0,869 dan sedangkan nilai *R Square* sebesar 0.755 atau 75.5% jadi hubungannya sangat kuat.

Tujuan perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan profesional agar sumber daya manusia yang terlahir dapat menciptakan kualitas pelayanan yang optimal, metode yang paling efektif dan efisien adalah dengan melakukan pencarian tenaga kerja yang profesional dan pelatihan karyawan yang konsisten, dengan demikian karyawan akan memberikan kontribusi (membantu) perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya, PT ISS Indonesia menjalankan etos kerja dan mengelola sumber daya manusia yang profesional bagi karyawannya, karyawan baru dan lama selalu diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang mereka miliki.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan bersifat kausal (sebab-akibat), dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independent (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel dependent

(variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan di kota Tangerang. Adapun obyek penelitiannya difokuskan kepada PT.ISS Indonesia

Populasi penelitian karyawan PT. ISS Indonesia yang berjumlah 170 Karyawan. Adanya sampel dari penelitian ini berjumlah 48 orang yang merupakan bagian dari populasi karyawan PT. ISS Indonesia. Penentuan sampel ini menggunakan metode slovin, adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen, populasi sendiri terbagi dari 4 Jabatan (Site Manager, Senior Supervisor, Junior Supervisor dan Operator) yang masing-masing berjumlah:

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Korelasi Sederhana. Analisis korelasi sederhana adalah korelasi yang digunakan untuk mengukur hubungan variabel X_1 (rekrutmen) dengan variabel Y (profesionalisme sumber daya manusia), hubungan antara X_2 (pelatihan karyawan) dengan variabel Y (profesionalisme sumber daya manusia) dan mengukur kedua hubungan antara variabel sehingga hasilnya bersifat kuantitatif
2. Analisis Korelasi Ganda. Korelasi ganda adalah korelasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan dua variabel bebas yaitu variabel X_1 (rekrutmen), variabel X_2 (pelatihan karyawan) atau lebih secara Bersama-sama dengan variabel terikat (profesionalisme sumber daya manusia) sehingga hasilnya bersifat kuantitatif
3. Analisis Koefisien Determinasi. Menurut Algifari (2015) koefisien determinasi adalah salah satu nilai yang dipakai untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel. dijelaskan juga bahwa jika nilai koefisiensi determinasi mendekati angka 1, maka variasi nilai semakin kecil.
4. Uji Statistik t. Menurut Sugiyono (2010:250), uji t adalah: uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.
5. Uji Statistik f. Uji statistik f digunakan untuk mengetahui hubungan semua variabel bebas secara Bersama-sama dengan variabel terikatnya, selain itu bahwa uji F adalah alat ukur untuk mengetahui perbedaan variance antara kedua atau kelompok.

C. Hasil dan Pembahasan

Korelasi sederhana dan berganda

1. Nilai korelasi R antara rekrutmen dengan profesionalisme sumber daya manusia sebesar 0,731%. Menurut tabel interpretasi nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat.

2. Nilai korelasi R antara pelatihan karyawan dengan profesionalisme sumber daya manusia sebesar sebesar 0,892%. Menurut tabel interpretasi nilai tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat.
3. Nilai korelasi R antara rekrutmen, pelatihan karyawan dengan profesionalisme sumber daya manusia sebesar 0,906%. Menurut tabel interpretasi menunjukkan nilai tersebut dikategorikan sebagai hubungan yang sangat kuat.

Tabel 2.

Hasil Korelasi Sederhana dan berganda variabel rekrutmen, pelatihan karyawan dengan Profesionalisme sumber daya manusia

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	0,535	0,525	2,147
2	.892 ^a	0,796	0,792	9,479
3	.906 ^a	0,822	0,814	8,972
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, profesionalisme sumber daya manusia b. Predictors: (Constant), Pelatihan karyawan , profesionalisme sumber daya manusia c. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Profesionalisme sumber daya manusia				

Tabel 3.

Koefisien Determinasi Rekrutmen dan pelatihan karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	0,536	0,525	14,312
2	.892 ^a	0,796	0,792	9,479
3	.907 ^a	0,823	0,816	8,923
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen b. Predictors: (Constant), Pelatihan karyawan c. Predictors: (Constant), Rekrutmen, pelatihan karyawan				

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu rekrutmen (X_1), pelatihan karyawan (X_2) dengan profesionalisme sumber daya manusia (Y) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} nilai t_{tabel} $\alpha=0,05$, dengan uji hipotesis (uji t) sebagai berikut:

1. Nilai sign $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 7,284 > t_{tabel} 2,013$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan rekrutmen memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan profesionalisme sumber daya manusia.
2. Nilai sign $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 13,410 > t_{tabel} 2,013$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan pelatihan karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan profesionalisme sumber daya manusia

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Nilai sign $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 104,915 > t_{tabel} 3,20$ maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen, pelatihan karyawan secara bersama-sama dengan profesionalisme sumber daya manusia.

Pembahasan

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa rekrutmen mempunyai hubungan terhadap profesionalisme sumber daya manusia pada PT ISS Indonesia, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juliani, 2019) dengan judul "Upaya Strategis Pemerintah Kota Surakarta dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur" yaitu pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dihitung berdasarkan analisis kebutuhan pegawai, yaitu suatu metode untuk mengetahui kebutuhan (Juliani, 2019) jumlah karyawan secara sistematis, selain itu profesionalisme karyawan diukur oleh nilai sikap dan perilaku yang dijalankan setiap hari.

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan karyawan sangat menentukan profesionalisme sumber daya manusia, karena pelatihan karyawan adalah sumber karyawan mengasah diri agar bisa bekerja lebih terampil dan berpengetahuan, semakin tinggi meningkatnya pelatihan karyawan yang efektif maka akan semakin meningkat juga profesionalisme sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan PT ISS Indonesia. hal ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Ataunur, Pelatihan, 2015) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk", hasil membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

1. Rekrutmen dan pelatihan karyawan secara simultan mempunyai hubungan dengan profesionalisme sumber daya manusia PT ISS Indonesia
2. Rekrutmen secara parsial mempunyai hubungan dengan profesionalisme sumber daya manusia PT ISS Indonesia
3. Pelatihan karyawan secara parsial mempunyai hubungan dengan profesionalisme sumber daya manusia PT ISS Indonesia.

Referensi

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Erialdy, Ade Indra Permana, & Tb. Yudi Muhtadi. (2021). *Pendampingan Kepala Sekolah Pada Kegiatan Rekrutmen Guru Sebagai Syarat Pendirian Sekolah Menengah Pertama (SMP) Citra Insan Mulia*. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 117-125. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v2i1.491>
- Fauzan, f. (2020). *Profesionalisme dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan grage hotel kota bengkulu*. *Creative research management journal*, 3(2),26-33.
- Sahari. (2015). *Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru di SMAN 1 Likupang*, 68.
- Sunarsi, d. (2018). *Rekrutmen. Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan*, 16.
- Thohirudin, t. (2020). *Hubungan profesionalisme dan kompetensi karyawan dengan prestasi kerja karyawan di pt surya toto indonesia tbk*. *Jurnal ilmiah humanika*, 3(1), 1-19.
- Zhikri, A. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja PerangkatPemerintah Desa Sungai Tohor Barat dan Desa Sendanu Darul Ihsan*. *JDP(Jurnal Dinamika Pemerintahan)*,2(2),115-139.
- Kho,b. (2018). *Rekrutmen*. Retrieved 3 25,2021,from pengertian rekrutmen (recruitment) dan sumber-sumber rekrutmen: <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-rekrutmen-recruitment-metode-sumber-rekrutmen/>