

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi pasti berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan ataupun manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak luput dari dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia (karyawan) dan sarana prasarana pendukung. Peran sumber daya manusia dalam mendukung perusahaan sangatlah penting, karyawan merupakan aset paling utama dalam sebuah perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, pengendali, dan perencana yang baik bagi kelancaran suatu perusahaan. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah maupun kemampuannya, maka organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan tujuan organisasinya.

Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga tujuan akan dapat tercapai secara terarah, efektif dan efisien. Perusahaan akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengembangan karyawan bukan hanya mencakup *soft-skill* dan *hard-skill* namun juga dalam penguasaan teknologi informasi. Peningkatan

kompetensi sangat berpengaruh pada perjalanan karir karyawan dan secara tidak langsung akan membawa pengaruh bagi kemajuan perusahaan.

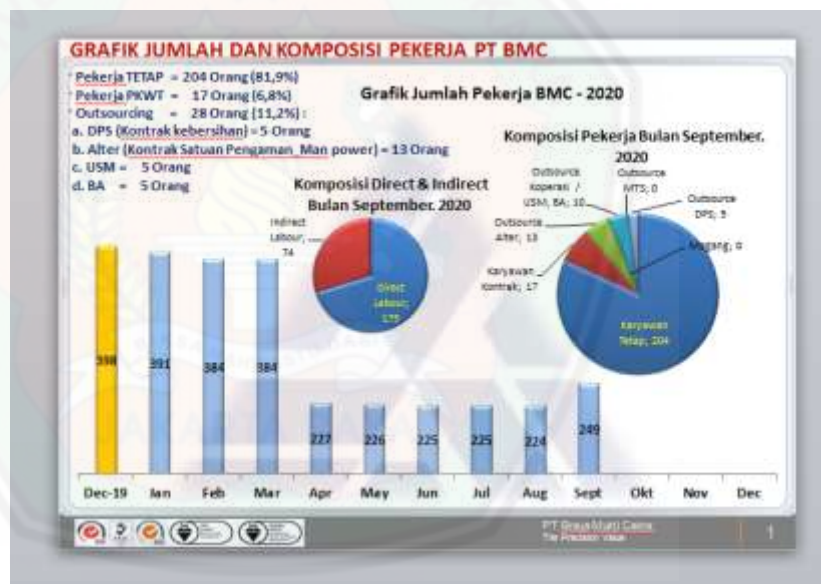
Proses rekrutmen merupakan hal yang paling mendasar dalam sebuah perusahaan, karena dalam rekrutmen dapat diketahui kompetensi karyawan yang dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi perusahaan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dalam maupun dari luar perusahaan, sebagai calon tenaga kerja, dengan karakteristik seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Selain itu rekrutmen juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dalam perusahaan.

Setelah dilakukan proses rekrutmen, tahap selanjutnya yaitu seleksi. Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan, suatu proses penjaringan calon kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Karyawan yang masuk di tahap rekrutmen dipilih atau diseleksi untuk mengetahui apakah tenaga kerja tersebut memenuhi kualifikasi serta kompetensi yang sesuai dengan persyaratan. Jika antara rekrutmen dan seleksi memenuhi kriteria dalam perusahaan, selanjutnya pihak yang bertugas seperti HRD/*manager* melihat kompetensi dari tenaga kerja, apakah kompetensi yang dimiliki mempunyai kontribusi lebih dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

PT Braja Mukti Cakra (PT BMC) berlokasi di Harapan Jaya, Bekasi Utara, yang kini beroperasi di atas lahan seluas 2.3 hektar yang terdiri atas bangunan pabrik, gudang penyimpanan, gedung serbaguna, laboratorium kendali mutu total dan perkantoran. PT Braja Mukti Cakra dipimpin langsung oleh seorang presiden direktur dan mempunyai 306 karyawan dengan masing masing sub-bagiannya. PT BMC merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur

mengkhususkan diri dalam pembuat suku cadang untuk Peralatan Asli untuk Produsen (OEM) otomotif, Pasar Penggantian (REM) untuk pelanggan. Perusahaan ini terus memberikan produk dengan kualitas terbaik demi kepuasan konsumen, baik yang di dalam dan di luar negeri. PT BMC ini berkembang pesat di Indonesia dan di berbagai negara yang berkontribusi memenuhi permintaan pasar dalam skala global, maka dari itu sumber daya manusia yang dibutuhkan mempunyai kompetensi tinggi agar dapat mendukung peningkatan kinerja dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Gambar 1 1 Grafik Organisasi PT Braja Mukti Cakra 2020



Berdasarkan gambar diatas didapatkan hasil pada bulan Desember 2019 mengalami peningkatan pelamar yang direkrut hingga pada bulan Maret 2020. Pada bulan april 2020 mengalami penurunan pelamar yang drastis.

Permasalahan yang terjadi dari data yang tertera pada gambar 1 adanya penurunan perekrutan karyawan disebabkan karena proses rekrutmen yang rumit dan pendataan kandidat yang terlalu sulit

dikarenakan keterbatasan waktu rekrutmen yang akhirnya membuat proses rekrutmen menjadi subjektif. Kendala dalam proses seleksi yaitu persaingan pelamar yang *overqualified* dan *underqualified*, standar seleksi yang belum baku, kompetensi penyeleksi yang kurang dalam menghadapi pelamar, adanya tim penyeleksi yang tidak kompak pada akhirnya mengakibatkan proses penyeleksian yang tidak tepat sasaran sehingga mempengaruhi kompetensi karyawan, dimana seharusnya kompetensi dapat membantu membedakan seseorang yang berkerja dengan potensi unggul dan seseorang yang bekerja dengan potensi rata-rata akhirnya disama ratakan yang terjadi potensi karyawan itu tidak berkembang. Dengan demikian, PT BMC (Braja Mukti Cakra) harus mampu melaksanakan rekrutmen karyawan yang efektif guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Mengingat sangat pentingnya rekrutmen, seleksi dan kompetensi ini bagi perusahaan. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan dampak yang baik bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik bagi PT BMC.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kompetensi Karyawan pada PT Braja Mukti Cakra”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari keterangan latar belakang diatas, maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT BMC?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT BMC?

3. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT BMC?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian diatas, berikut tujuan penelitiannya yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT BMC.
2. Untuk mengetahui apakah seleksi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT BMC.
3. Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT BMC.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat dijadikan bahan sebagai acuan atau evaluasi pada saat menjalankan proses rekrutmen, seleksi, dan memilih kompetensi SDM bagi pegawai di PT Braja Mukti Cakra. Agar penyelenggaraan proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi dimasa yang akan datang diharapkan dapat berjalan dengan baik.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran ataupun referensi di masa mendatang khususnya di dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)

yang berkaitan dengan pengembangan dan pemberdayaan SDM dan peningkatan kinerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi sarana pembelajaran bagi penulis dalam menyusun karya ilmiah. Penulis mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang lebih dari penelitian ini. Semoga penelitian ini bisa menjadi acuan atau perbandingan bagi peneliti lain yang akan membuat karya ilmiah dengan fokus yang sama.

1.5 Batasan Penelitian

Mengacu pada judul penelitian dan juga identifikasi masalah diatas, maka dengan adanya hal tersebut penulis menyampaikan batasan masalah yang cukup jelas dan lebih terarah sesuai dalam tujuan penelitian ini, sehingga masalah di dalam penelitian ini dibatasi pada rekrutmen, proses seleksi dan pemilihan kompetensi karyawan dalam kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, Model Konseptual, Operasionalisasi Variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial

