

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia sangatlah penting karena faktor utama dalam suatu organisasi atau perusahaan karena manusia adalah asset penting didalam suatu perusahaan dan mampu menggerakkan seluruh aktifitas dan seluruh komponen yang ada didalam suatu organisasi, manusia juga sumber daya yang memiliki akal, fikiran dan perasaan adapun factor lain yang membedakannya ialah sifat, karakter, dan perilaku. Kualitas sumber daya manusia yang ada pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya belum baik karena kompetensi atau keahlian didalam diri karyawan belum baik karena perusahaan selalu gagal dalam melakukan program pelatihan kerja untuk karyawan. Peran karyawan menjadi satu - satunya komponen yang penting untuk membantu kemajuan dalam PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

Menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi didefinisikan sebagai individualitas yang melandasi seseorang bertautan dengan efektivitas kinerja seorang dalam pekerjaannya. Kompetensi juga bisa dipahami sebagai sebuah percampuran antara keterampilan, integrasi dan kejujuran, dan pengetahuan yang terlihat melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang bisa dilihat, diperkirakan dan dilakukan penilaian.

Kompetensi sumber daya manusia dipunyai oleh karyawan seperti ilmu pengetahuan, produktivitas dan kinerja belum baik karena perusahaan selalu menganggap remeh pelatihan kerja tersebut. Kompetensi sumber daya manusia juga disesuaikan pada bidang pekerjaan suatu organisasi pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya, kompetensi tersebut tidak mudah untuk dilakukan karena semua orang memiliki kepribadian, produktivitas dan kinerja yang berbeda beda.

Untuk mendapatkan individu yang berkualitas PT Sarana pembangunan Palembang Jaya harus bisa dalam memilih karyawan melalui tahap proses rekrutmen. Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019) adalah proses pengambilan perorangan sesuai dengan urgensi pada durasi yang tepat, besaran yang sesuai, dengan persyaratan disesuaikan, dan memotivasi mereka untuk mengisi lowongan kerja yang kosong di perusahaan. Rekrutmen ialah serangkaian prosedur melakukan pencarian pelamar kerja dengan kekuatan, keahlian, dan wawasan diperlukan oleh organisasi berguna untuk memenuhi keinginan dari sumber daya manusia yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Rekrutmen merupakan suatu prosedur dalam pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk mengisi lowongan kerja yang kosong, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang bermutu dan bisa berpengaruh pada kemajuan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya. PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya juga sering kali melakukan proses rekrutmen menggunakan sumber rekomendasi dari karyawan tetapi sumber rekomendasi dari karyawan tersebut ada juga yang gagal dalam melakukannya.

PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya adalah perusahaan bergerak dibidang migas, transportasi, pariwisata, dan pembangkit listrik. Dalam proses rekrutmen karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya pada bagian Human Resource Development (HRD) memilih satu persatu data dari pelamar yang masuk. Banyaknya pelamar yang masuk menyebabkan pihak Human Resource Development (HRD) mengalami kesulitan dalam memilih calon karyawan. Tujuan proses rekrutmen untuk menarik dan memilih tenaga kerja yang tepat dalam mengisi posisi tertentu di perusahaan.

Maksud dari rekrutmen diatas ialah memperoleh calon pelamar yang banyak sehingga perusahaan mempunyai waktu lebih banyak lagi untuk menentukan calon pekerja yang dianggap sudah memenuhi standar kualifikasi dan persyaratan yang ada. Proses rekrutmen karyawan berproses berawal ketika memperoleh pelamar sampai ke pengajuan lamaran oleh pelamar ialah kegiatan dari Human Resource Development (HRD) untuk melakukan rekrutmen.

Berdasarkan tentang latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk dapat melaksanakan penelitian di PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya yang berjudul “ Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya “.

1.2. Rumusan Masalah

Beralasan dari latar belakang diatas maka permasalahan yang didapatkan ialah “Bagaimana kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya ?”

1.3 Ruang Lingkup

a. Objek Penelitian

Kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan pada PT Sarana pembangunan Palembang Jaya.

b. Subjek Penelitian

Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

c. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2023 - 17 September 2023 di PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai petunjuk informasi dan bahan masukan untuk perusahaan tentang kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan secara tepat

berguna untuk mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

2. Bagi Penulis

Sebagian bahan referensi dan pengamatan yang istimewa untuk pengembangan ilmu pengetahuan berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa dipergunakan sebagai sumber pandangan berpautan dengan kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan atau bisa digunakan semisal referensi bagi peneliti lain.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Menurut sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian beralaskan pada filsafat dipakai untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai implementasi, teknik pengumpulan data dan di analisis bersifat kualitatif lebih menekankan pada arti. Penelitian metode kualitatif berkeinginan untuk menjelaskan suatu fenomena, konsep, dan masalah dalam konteks yang sebenarnya. Di dalam penelitian kualitatif merupakan instrumen penelitian dan ada

hasil penulisannya berbentuk kata – kata dan pemberitahuan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Sumber data merupakan segala entitas mampu menyajikan petunjuk mempelajari penelitian terkait. Petunjuk dapat dipakai dalam penelitian ini memerlukan 2 jenis data yaitu sebagai berikut:

1.Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber informasi secara terbuka menyerahkan data terhadap pengumpul data. Bukti dibawa langsung lantaran peneliti sendiri melalui akar aslinya / dari area objek penelitian dilakukan. Peneliti menetapkan dari hasil wawancara dengan narasumber tentang topik penelitian yang mau dibahas sebagai data primer.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data secara tidak langsung bisa diberikan menjumpai pengumpulan data, lewat perseorangan lain atau lewat dokumen/berkasnya. Dalam penelitian ini sumber data sekunder disesuaikan lewat buku, jurnal dan artikel yang berhubungan pada topik penelitian yaitu analisis kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dapat bisa dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi sama dengan teknik agregasi data yang memegang tanda sama apabila dilainkan pakai teknik lain. Observation nggak hanya bertindak pada insane saja, hanya saja pada benda – benda bumi lainnya. Kegiatan observasi dalam penelitian ini yaitu observasi langsung terhadap subjek penelitian di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya mengenai tentang bagaimana kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

2. Wawancara

Menurut Yusuf (2014:372) wawancara adalah suatu peristiwa atau prosedur korelasi renggang penanya dan media informasi / orang diwawancarai melewati komunikasi verbal dengan menyentuh suatu objek yang diteliti. Wawancara adalah suatu cara memperoleh keterangan atau data dari seorang informan melalui wawancara langsung antara narasumber dan pewawancara antara dua orang atau lebih. Penulis mengadakan wawancara langsung dengan bapak Zul Fadli selaku staff HRD (*Human Resource Development*) dan bapak Hendra Kusuma selaku staff keuangan yang diberikan wewenang oleh Direktur Utama untuk memberikan informasi atau data – data yang diperlukan mengenai penjelasan dari beberapa indikator bagaimana kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya yang menjadi pembahasan masalah yakni bagaimana kompetensi sumber daya manusia dan proses rekrutmen karyawan yang ada pada PT Sarana Pembangunan

Palembang Jaya. Selain informasi tersebut peneliti juga diberikan informasi atau data – data yang diperlukan mengenai sejarah.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu metode pengumpulan data berkeinginan demi mengambil bukti serta laporan melewati dokumen – dokumen seperti dokumen tertulis, foto – foto, gambar sekalipun elektronik archive tata cara mengumpulkan informasi berkualitas bentuk dokumen di rekam dan di simpan yang memerlukan teknologi komputer berupa dokumen elektronik. “Hasil penelitian terus akan bertambah meyakinkan asalkan mensertifikasi foto – foto/karya tulis akademik dan seni sudah ada.”(Sugiyono,2005:83). Studi pustaka bisa dinyatakan studi pustaka yang bisa membawa kejujuran dari hasil penelitian yang dilakukan.

1.5.4 Teknik Analisis Data

Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis memakai analisis kualitatif dengan menggunakan informan penelitian untuk membahas permasalahan yang akan dibahas, menarik kesimpulan dan memberikan bahan untuk menanggapi permasalahan yang dihadapi.

1.6. Sistematika Penulisan

Bahasan laporan tugas akhir ini dibagikan menjadi 4 bab, setiap bab terdiri dari sub – sub bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan yang berhubungan dari latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknis analisis data, sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang sejarah/asal-usul, struktur organisasi ada pada perusahaan, gambaran umum, serta lokasi dari objek penelitian yaitu PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya

BAB III PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis bermaksud ingin memaparkan mengenai bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan berdasarkan uraian pembahasan diatas dan memberikan saran dari pengumpulan data tersebut, diharapkan untuk memberikan masukan bermanfaat.