

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan masyarakat yang semakin maju dan kompleks, adanya pengaruh langsung dari globalisasi membawa perubahan yang sangat besar dan membawa dampak terhadap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapi kondisi ini sebagai sebuah kesempatan dan bukan ancaman. Caranya dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki, hal tersebut dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat.

Setiap perusahaan lalu berupaya meningkatkan kemampuan serta keunggulannya dalam persaingan, disegala bidang usaha yang semakin kompetitif. Maka untuk memiliki keunggulan, suatu perusahaan ditentukan oleh manajemen perusahaan itu sendiri. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, hanya organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mampu bersaing adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pegetahuan juga memiliki berbagai keterampilan serta keahlian khusus.

Perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas diri dari calon pegawai serta dapat membantu perekrutan dan

seleksi calon pegawai. Untuk mendapatkan calon pegawai yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan maka perusahaan perlu menentukan syarat kualifikasi yang kompeten sebagai suatu proses seleksi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas para pegawai itu sendiri. Upaya untuk mendapatkan calon pegawai itu dimulai dengan proses perekrutan untuk menarik pelamar atau calon pegawai yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Hasil akhir dari proses rekrutmen adalah sejumlah pelamar, yang nantinya akan diseleksi untuk menjadi pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seleksi pegawai dan menyajikannya kedalam Laporan Tugas Akhir dengan judul **“TINJAUAN PELAKSANAAN SELEKSI PEGAWAI PADA BIRO KEPEGAWAIAN INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses seleksi penerimaan pegawai pada Biro Kepegawaian Institut Teknologi Bandung ?
2. Apa saja hambatan-hambatan yang ditemui dalam proses seleksi penerimaan pegawai pada Biro Kepegawaian Institut Teknologi Bandung ?

3. Bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan yang ada dalam proses seleksi penerimaan pegawai pada Biro Kepegawaian Institut Teknologi Bandung ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagai bahan untuk penyusunan Laporan Tugas Akhir Diploma III Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses seleksi penerimaan pegawai pada Biro Kepegawaian Institut Teknologi Bandung.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ditemui dalam proses seleksi penerimaan pegawai pada Biro Kepegawaian Institut Teknologi Bandung.
3. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan yang ada dalam proses seleksi penerimaan pegawai pada Biro Kepegawaian Institut Teknologi Bandung.

### **1.4 Kegunaan Laporan Tugas Akhir**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan / Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk melaksanakan kegiatan proses seleksi dan rekrutmen juga memberikan manfaat serta masukan – masukan sebagai bahan evaluasi.

## 2. Penulis

Untuk mengetahui sejauh mana penulis dapat memahami teori – teori dalam proses seleksi dan rekrutmen yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan dan lebih memperdalam, memperluas pengetahuan serta menambah pengalaman dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelaksanaan seleksi dan rekrutmen.

## 3. Bagi Universitas

Duharapkan agar Laporan Tugas Akhir ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan kritis dalam pengembangan sebuah karya ilmiah serta dapat menambah perbendaharaan kepustakaan.

## 4. Bagi Pembaca

Sebagai informasi bahan bacaan guna memahami lebih lanjut mengenai pelaksanaan seleksi dan rekrutmen, sehingga penelitian ini dapat membantu dan bermanfaat.

### **1.5 Metodologi Laporan Tugas Akhir**

Penyusunan laporan tugas akhir ini yaitu menggunakan metode penelitian deskriptif yang merupakan suatu metode penelitian yang mengumpulkan, mengelola, dan menganalisa data untuk kemudian dibuat penafsiran, kesimpulan dan saran.

#### 1. Field Research ( Penelitian Lapangan )

Merupakan peninjauan yang dilakukan secara langsung untuk memperoleh data-data dari perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Dalam penyusunannya, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi / pengamatan

Merupakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diamati.

b. Wawancara

Merupakan pengadaan tanya jawab kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

2. Library Research ( Studi Kepustakaan )

Melakukan penelitian dengan maksud mengumpulkan data dan informasi secara tertulis dari sumber buku-buku yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Tujuannya yaitu untuk mendapatkan pengetahuan secara teoritis guna memperoleh landasan dalam mendapatkan informasi data dan menarik kesimpulan.

### **1.6 Lokasi dan Waktu Kerja Praktik**

Laporan tugas akhir ini disusun oleh penulis berdasarkan hasil dari pengamatan yang dilakukan secara langsung dengan melakukan praktik kerja lapangan pada Biro Kepegawaian Institut Teknologi Bandung yang berlokasi di Jln. Tamansari No.64. Gedung CCAR Lantai 3, Bandung. Lamanya waktu kerja praktik dalam mencari dan mengumpulkan data perusahaan selama 1 bulan yaitu pada tanggal 25 Mei sampai 26 Juni 2009.