

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama bagi setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah. Peran SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk memperoleh, menempatkan, dan mempertahankan individu yang berkualitas pada setiap posisi agar pelaksanaan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Dalam praktik manajemen SDM, rekrutmen memegang peran penting karena menentukan kualitas tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rekrutmen berbasis kompetensi adalah pendekatan modern yang mengutamakan kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan individu sesuai dengan kebutuhan spesifik suatu posisi kerja. Pendekatan ini berfokus pada bagaimana kandidat dapat memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, baik secara teknis, perilaku, maupun keahlian khusus yang relevan dengan pekerjaan.

Kompetensi merujuk pada kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki seseorang dan dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam menerapkan apa yang mereka ketahui dan kuasai untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan dalam konteks tertentu. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis (*hard skills*) seperti kemampuan analisis data atau penguasaan perangkat lunak tertentu, tetapi juga aspek non-teknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Dalam organisasi, kompetensi menjadi dasar dalam berbagai proses manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga penilaian kinerja.

Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 7 Tahun 2020 menetapkan Rencana Strategis (Renstra) BASARNAS untuk periode 2020-2024, yang berfungsi sebagai pedoman perencanaan jangka menengah

mencakup tugas dan fungsi BASARNAS. Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Sementara itu, Lussier dan Hendon (2021) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas agar melamar dan bergabung dalam organisasi.

Kebijakan berbasis kompetensi mengacu pada pendekatan dalam manajemen SDM yang menekankan pentingnya kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kompetensi dalam konteks ini melibatkan kombinasi dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Armstrong (2021), kebijakan berbasis kompetensi adalah pendekatan manajemen SDM yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pengukuran kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk memastikan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Watkins dan Smith (2023) menekankan bahwa kebijakan berbasis kompetensi menekankan pengembangan kemampuan spesifik individu yang terukur dan dapat diimplementasikan dalam konteks kerja nyata, mendukung inovasi, dan peningkatan produktivitas organisasi. Sedangkan Ghazali dan Ardiansyah (2023) menyatakan bahwa pendekatan kebijakan berbasis kompetensi adalah sistem manajemen SDM yang menekankan pemetaan dan pengembangan kompetensi inti serta kompetensi teknis untuk menciptakan kinerja optimal dalam organisasi.

Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 2 Tahun 2024 mencakup peningkatan kualitas SDM dalam operasi pencarian dan pertolongan, yang relevan dengan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias, atau BASARNAS Nias, memiliki peran vital dalam operasi pencarian dan pertolongan kecelakaan di wilayah Nias. Sebagai organisasi yang bergerak dalam misi kemanusiaan, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias dituntut memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi situasi darurat.

Namun, dalam praktiknya, sering kali muncul berbagai tantangan dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman mengenai konsep kompetensi, keterbatasan sumber daya, hingga proses rekrutmen yang belum terstruktur dengan baik masih sering terjadi. Tantangan-tantangan ini dapat memengaruhi kualitas pegawai yang direkrut dan, pada akhirnya, berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk mengatasi kendala tersebut, mulai dari peningkatan pemahaman tentang konsep kompetensi di kalangan pengambil kebijakan dan pelaksana rekrutmen, penyediaan sumber daya yang memadai, hingga penyusunan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur, transparan, dan akuntabel. Implementasi kerangka kompetensi yang jelas, seperti menetapkan standar kompetensi teknis dan non-teknis yang relevan dengan kebutuhan organisasi, dapat menjadi langkah awal yang efektif. Selain itu, penggunaan metode seleksi yang beragam, seperti tes kompetensi, wawancara berbasis kompetensi, dan simulasi lapangan, dapat membantu mengidentifikasi calon pegawai yang benar-benar memiliki kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi sementara, terdapat beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dalam penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai konsep kompetensi, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Hal ini terjadi di kalangan pengambil kebijakan maupun pelaksana rekrutmen, sehingga penerapan sistem berbasis kompetensi belum dapat dijalankan secara maksimal. Selain itu, keterbatasan sumber daya juga menjadi tantangan yang signifikan. Keterbatasan ini mencakup kurangnya tenaga ahli yang memahami manajemen kompetensi, minimnya anggaran yang dialokasikan untuk mendukung proses rekrutmen yang ideal, serta kurangnya fasilitas pendukung yang memadai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul "Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)."

## **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada analisis kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).

## **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?
3. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).
3. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Bagi Teoritis**

1. Menambah referensi literatur mengenai konsep dan penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi dalam organisasi, khususnya di lembaga pemerintah seperti BASARNAS.
2. Memberikan wawasan tambahan terkait pendekatan modern dalam proses rekrutmen yang menitikberatkan pada kualifikasi, keterampilan, dan perilaku kerja sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi.
3. Memperkaya kajian akademik terkait implementasi kebijakan berbasis kompetensi dalam konteks lembaga yang bergerak di bidang kemanusiaan, khususnya dalam situasi kritis dan darurat.
4. Menjadi dasar atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen SDM dan rekrutmen berbasis kompetensi di sektor publik.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias
  - 1) Memberikan gambaran mengenai penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi saat ini di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias.
  - 2) Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen berbasis kompetensi.
  - 3) Membantu Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias dalam menyusun kebijakan dan prosedur rekrutmen yang lebih transparan, terstruktur, dan akuntabel.
  - 4) Memberikan masukan dalam mengembangkan metode seleksi yang lebih efektif, seperti tes kompetensi, wawancara berbasis kompetensi, dan simulasi lapangan.

## 2. Bagi Pengambil Kebijakan dan Praktisi SDM

- 1) Memberikan panduan dalam merancang dan menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di lembaga pemerintahan dan organisasi lainnya.
- 2) Memberikan contoh penerapan kebijakan berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias yang dapat diadopsi atau dimodifikasi oleh organisasi serupa.
- 3) Membantu praktisi SDM dalam memahami pentingnya kompetensi sebagai dasar utama dalam rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas.

## 3. Bagi Masyarakat Umum dan Pelamar Kerja

- 1) Membantu masyarakat, khususnya calon pelamar kerja, dalam memahami pentingnya pengembangan kompetensi untuk meningkatkan daya saing di dunia kerja.
- 2) Memberikan wawasan kepada pelamar kerja mengenai standar kompetensi yang diharapkan oleh lembaga pemerintahan seperti BASARNAS.