

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sistem manajemen. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berfungsi dengan baik. Snell dan Bohlander percaya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi atau perusahaan. Dalam merekrut, menyeleksi dan menempatkan pegawai, pegawai harus dikelola secara profesional sesuai dengan kemampuan dan pengembangan karirnya (Mangkunegara).

Keberhasilan suatu lembaga atau usaha dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Untuk mencapai ini, suatu lembaga atau usaha harus tahu bagaimana memperoleh, melatih, menggunakan, mengevaluasi dan mempertahankan Pegawai dari segi kuantitas dan kualitas kerja.

Tabel 1.1

#### LAPORAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PNS UNJ

No	Capaian kinerja	Penilaian	Persentase	Target kinerja	Jumlah
1	70-80	Cukup	40%	100	99
2	81-90	Baik	30%	100	75
3	>90	sangat baik	30%	100	75
					249

Sumber: (Data Pegawai UNJ Februari 2020, telah diolah Kembali)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa kinerja tenaga kependidikan PNS (Tendik) di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta belum maksimal, dimana dari 249 pegawai terdapat 99 (40%) pegawai yang kinerjanya masih dalam kategori penilaian cukup dan 75 (30%) karyawan yang mendapat nilai baik. Oleh karena itu, kinerja tenaga kependidikan PNS (Tendik) di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta masih perlu ditingkatkan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk menjaga kontinuitas, membutuhkan orang – orang dengan keterampilan yang tepat.

Danang Sunyoto mengatakan, seleksi tenaga kerja merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menentukan diterima atau tidaknya seorang pelamar oleh instansi tertentu setelah dilakukan serangkaian tes. Proses seleksi Sondang diawali dengan penerimaan lamaran, dan diakhiri dengan keputusan lamaran. Dijelaskan bahwa seleksi Sudiro adalah proses pemilihan individu-individu berkualitas yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi. Seleksi hanya memilih talenta terbaik, tetapi juga untuk memilih pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai, dan untuk mencocokkan apa yang diinginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Kecocokan antara pelamar dan organisasi mempengaruhi motivasi kerja perusahaan dan motivasi kerja pelamar. Jika fungsi ini tidak dijalankan dengan benar, maka berakibat fatal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Penerimaan yang dilakukan oleh UNJ tidak hanya memakan waktu, tetapi membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Sebenarnya banyak yang tidak ingin memperlumahkan hal-hal yang berkaitan dengan proses seleksi, namun jika sebuah Lembaga melakukan proses tersebut dengan baik, jujur dan hati-hati serta objektif, lembaga pasti akan menghemat uang memperoleh pekerja yang berkualitas. Metode rekrutmen disebarluaskan melalui media internet dan membuka peluang yang seluas-luasnya bagi kebijakan proses rekrutmen pegawai di masa mendatang untuk

memenuhi harapan sebuah Lembaga yang merekrut sebanyak mungkin kandidat yang kompeten, terampil, pekerja keras, mudah beradaptasi dan berkemampuan profesional. Universitas Negeri Jakarta selalu berusaha untuk menjadi sempurna dengan mengoptimalkan pegawainya.

Penempatan kerja adalah proses pengangkatan/pengisian atau penugasan kembali suatu posisi: membawa seorang karyawan kembali ke posisi baru atau berbeda. Penempatan ini juga penting karena setiap orang memiliki kualitas dan karakteristik yang berbeda-beda, terutama ketika ada istilah “the right man in the right place and the right man in the right job” (menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat). Kedua posisi tersebut dapat memaksimalkan kualitas dan potensi sumber daya manusia yang ada.

Tabel 1.2  
Rekapitulasi Penempatan Pegawai Tendik PNS UNJ

No.	Unit Kerja	Kebutuhan	Realisasi	Kekurangan
1	BAKHum (Biro Akademik Kemahasiswaan dan Humas)	25	17	8
2	Biro Keuangan	35	30	5
3	Biro Umum dan Kepegawaian	300	295	5
	Jumlah	360	344	18

Sumber: (Data Pegawai UNJ Februari 2020, telah diolah Kembali)

Fenomena di lapangan membuktikan bahwa penempatan pegawai yang dilaksanakan oleh Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2020 belum mampu menyelesaikan persoalan yang berkenaan dengan kepegawaian. Salah satu organisasi yang membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik adalah Universitas, dikarenakan Universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi yang berkontribusi terhadap sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut menjadi dasar bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan input dan pelayanan dari sumber daya manusia berkualitas pula. Universitas Negeri Jakarta merupakan salah satu dari sekian banyak perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Universitas ini juga merupa-

kan salah satu perguruan tinggi yang tergolong dalam Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sehingga kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk di perhatikan agar dapat menghasilkan tenaga pendidikan mau-play on words non kependidikan yang mampu bersaing di dunia kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika mengenai Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya. Kartika menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di PT.Arta Boga Cemerlang untuk manajer atau jabatan tinggi lainnya dari perekrutan eksternal melalui iklan di media cetak, sedangkan untuk karyawan harian atau bukan jabatan yang tinggi dari perekrutan interior melalui referensi orang dalam. Proses seleksi yang dilakukan, dengan wawancara, bila diperlukan ada tes psikologi. Dalam penempatan karyawan yang menjadi pertimbangan adalah yang nantinya akan dikerjakan oleh calon karyawan tersebut. Penelitian lain juga dilakukan oleh Yulliyanti, menyatakan bahwa seleksi secara signifikan dipengaruhi oleh perekrutan dan sehingga kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi, namun perekrutan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dengan proses seleksi.

Berbagai fenomena yang terjadi memang menarik untuk dibahas secara mendalam. Namun karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti. Maka pembatasan penelitian ini hanya membahas mengenai Rekrutmen, Seleksi, Penempatan yang berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai. Adapun pembatasan ini dilakukan supaya penelitian ini lebih fokus dan terarah dengan baik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka dapat di kemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta?
2. Apakah seleksi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah penempatan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta
2. Untuk menganalisis seleksi terhadap kinerja di di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta
3. Untuk menganalisis penempatan terhadap kinerja di di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian antara lain:

1. Kontribusi teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta.
2. Kontribusi Praktis
  - a. Untuk dipergunakan dalam kepegawaian tentang rekrutmen, seleksi dan penempatan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas

Negeri Jakarta.

- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Biro Umum dan Kepegawaian hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai.