

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi tidak dapat bergerak sendiri tetapi perlu dibantu oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam mencapai visi dan misi. Salah satu indikator dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan adalah keberadaan pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang berkerja di dalamnya.

Hasibuan (2013:94) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dalam melaksanakan kegiatan manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat.

Hasil evaluasi kinerja memungkinkan organisasi menentukan karyawannya layak atau tidak untuk dipromosikan, efektif atau tidak dalam bekerja. Dimana penilaian dapat digunakan untuk menilai karyawan manapun dan di level apa pun yang ada didalam organisasi serta hasil yang diperoleh sesuai dan dapat dijadikan dasar penentuan nilai kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi dapat disebabkan oleh rekrutmen dan seleksi karyawan yang

dilakukan. Karena karyawan yang mampu menunjang organisasi dalam mencapai tujuannya didapat melalui perekrutan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan seleksi yang sesuai pada tenaga kerja tersebut. Dengan demikian akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Agar kinerja karyawan bagus maka pada awal proses rekrutmen harus sesuai. Sudiro (2011:52) menyatakan bahwa rekrutmen atau penarikan adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian.

Selain rekrutmen, seleksi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan seleksi, seleksi menjadi suatu aspek yang sangat penting ketikan rekrutmen telah berhasil dijalankan, karena pada tahapan ini bagian personalia dituntut untuk lebih teliti dan berhati-hati dalam memilih karyawan yang nantinya akan bekerja pada suatu organisasi. Handoko (2010:85) menyebutkan bahwa proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar yang telah mendaftar data diterima atau tidak, selain itu disebutkan juga bahwa proses seleksi ialah sebagai pusat dari manajemen personalia.

Universitas Dr. Soetomo Surabaya merupakan salah satu Lembaga Pendidikan yang ada di Indonesia. Universitas Dr. Soetomo Surabaya memegang peranan penting dalam dunia Pendidikan, terbukti dengan meraih peringkat 12 dari 375 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa Timur dan peringkat 93 dalam daftar Universitas Negeri dan Swasta Terbaik se Indonesia

berdasarkan rilis Kemenristekdikti 2017. Universitas Dr. Soetomo Surabaya juga menerima penghargaan, diantaranya yaitu dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia DJPPR sebagai kampus agen perubahan (*change agent*) dalam mendukung kinerja kementerian keuangan Republik Indonesia dibidang Pengelolaan Pembiayaan dan Resiko pada 9 April 2018. Universitas Dr. Soetomo Surabaya juga mendapat dukungan baik dari kalangan pemerintahan maupun swasta, dalam dan luar negeri. Dan juga bekerjasama dengan beberapa negara, diantaranya Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, Jepang, dan lain-lain.

Dengan demikian keberhasilan Universitas Dr. Soetomo Surabaya tidak terlepas dari proses seluruh civitas akademika, salah satunya tenaga kependidikan. Sehingga perekrutan dan seleksi penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh keberhasilan pencapaian visi dan misi Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Secara umum kinerja karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya telah sesuai dengan apa yang diharapkan. Masing-masing karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan secara optimal. Dan dalam penilaian pelaksanaan yang dilakukan setiap satu tahun sekali, setiap karyawan menunjukkan peningkatan nilai pada kinerjanya.

Fakultas Pertanian	1								78
Fakultas Sastra	1								78

Sumber: Data Kepegawaian Universitas Dr. Soetomo Surabaya Tahun 2003-2019

Keterangan:

B : Baik

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Universitas Dr. Soetomo Surabaya mendapatkan nilai B dengan keseluruhan karyawan sebanyak 30 orang. Pada tahun 2010 sebanyak 1 orang, 2011 sebanyak 4 orang, 2015 sebanyak 7 orang, 2016 sebanyak 11 orang, pada tahun 2017 sebanyak 13 orang, pada tahun 2018 sebanyak 18 orang, dan pada tahun 2019 sebanyak 30 orang. Peningkatan jumlah nilai kinerja karyawan, mengikuti bertambahnya jumlah karyawan yang direkrut.

Penilaian kinerja dilakukan terhadap setiap karyawan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini dilaksanakan sekali dalam setahun oleh pejabat penilai. Dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan terdapat unsur-unsur yang dinilai yang nantinya akan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Proses rekrutmen pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya dilakukan oleh Yayasan apabila Rektor menginformasikan bahwa Universitas Dr. Soetomo Surabaya membutuhkan tambahan karyawan. Jika telah mendapatkan persetujuan dari Yayasan, maka pengadaan rekrutmen dapat diinformasikan kepada internal karyawan maupun kepada masyarakat luas melalui berbagai media komunikasi dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan.

Kemudian para pelamar mengajukan lamarannya kepada Yayasan melalui Rektor. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan persyaratan, Universitas Dr. Soetomo Surabaya telah melakukan perekrutan karyawan. Dimana perekrutan dilakukan tanpa melalui sumber internal, bagian kepegawaian juga teliti dalam memilih data calon pelamar pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mengikuti tahap selanjutnya yaitu tahapan seleksi.

Adapun contoh Pengumuman Lowongan Pekerjaan di Website Universitas Dr. Soetomo, sebagai berikut:



The screenshot shows a navigation bar with the following menu items: TENTANG UNITOMO, PENDIDIKAN, KEMAHASISWAAN, PENELITIAN, FASILITAS, and KONTAK. A search icon is visible on the right. The main content area is titled 'Lowongan Kerja Tenaga Operator' and includes the following sections:

Kualifikasi:

- ✓ Lulusan SMK (Bidang Keahlian Komputer & Informatika)
Bisa mengoperasikan aplikasi dokumen dan spreadsheet, contoh Microsoft Word dan Microsoft Excel.
- ✓ Mampu mengelola Website.
- ✓ Memiliki wawasan terhadap pengelolaan Media Sosial.
- ✓ Ulet dan memiliki dedikasi tinggi pada pekerjaan.
- ✓ Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Deskripsi Pekerjaan:

- ▶ Memelihara ketersediaan dan update informasi melalui sistem informasi kemahasiswaan yang digunakan oleh Universitas Dr. Soetomo.
- ▶ Dukungan teknis terhadap penggunaan aplikasi dan perangkat komputer.
- ▶ Menyampaikan informasi dan laporan untuk kebutuhan internal maupun kebutuhan eksternal Unit Kerja yang bersifat rutin dan insidental.
- ▶ Menjalankan tugas administrasi umum.

Gambar 1.1 Pengumuman Lowongan Kerja Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Sumber: Data Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Setelah dilakukan perekrutan, calon karyawan yang memenuhi persyaratan akan melanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu seleksi. Dalam tahap ini Universitas Dr. Soetomo Surabaya akan menyusun sebuah tim yang ditunjuk oleh Yayasan dan atau Lembaga lain yang ditunjuk. Seleksi calon karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya meliputi tes potensi akademik, psikotes, dan tes Kesehatan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini pernah dilakukan oleh Ana Ambertry (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurul Aisyah & Angelia Giovanni (2018), hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian mengambil obyek penelitian terhadap karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Berdasarkan dari fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kependidikan Universitas Dr. Soetomo Surabaya”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya guna untuk mengembangkan dan memperdalam ilmu pengetahuan yang telah didapatkan dari bangku kuliah, khususnya mengenai perekrutan karyawan, seleksi, serta kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai perekrutan karyawan, seleksi, serta kinerja karyawan, yang mana nantinya menjadi dasar bagi penelitian yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama dan sebagai masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya.