

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Umumnya organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Setiap organisasi perlu membangun SDM yang profesional dan berkompetensi sebagai sumber keunggulan. Keunggulan SDM dapat diketahui dari kualitas para karyawan yang senantiasa dikembangkan agar dapat tercapai tujuan dari organisasi. Pemberdayaan dan pengembangan pegawai adalah kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Organisasi menyadari memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan. Sumber daya manusia (SDM) yang unggul merupakan modal dasar dalam proses bisnis organisasi. Hal ini dikarenakan pegawai adalah aset yang mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berkualitas ditujukan agar organisasi dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Handoko,2014).

Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien ditujukan untuk menunjang strategi bisnis organisasi yang akan diterapkan dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan organisasi dalam lingkungan bisnisnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif adalah kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Menurut Kasmir (2015), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam sebuah organisasi, karena setiap sumber daya manusia di dalam organisasi akan menentukan pencapaian tujuan

organisasi ke depannya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu bekerja sama satu dengan yang lainnya dan tidak dapat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Marwansyah, 2016).

Priansa (2017), menyatakan pentingnya peran SDM dalam organisasi untuk merespon perkembangan lingkungan bisnis yang terjadi menyebabkan organisasi harus menaruh perhatian terhadap pentingnya program pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas SDM. Mengingat peranan sumber daya manusia yang sedemikian berharga bagi organisasi, pimpinan organisasi harus mampu mempersiapkan, mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sumber daya manusia tersebut mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian organisasi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh organisasi ialah pengelolaan manajemen sumber daya manusia, hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia itu memiliki tingkat persaingan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membutuhkan manajemen organisasi yang baik agar tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai (Sedarmayanti, 2014).

Beberapa faktor yang disinyalir dapat meningkatkan kinerja pegawai yang unggul dan berkualitas yaitu rekrutmen, kompetensi dan penempatan pegawai. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah perguruan tinggi, maka perguruan tinggi harus memperhatikan beberapa hal di antaranya rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi (Hariandja, 2017). Rekrutmen yang dilakukan sesuai prosedur akan menghasilkan sebuah keputusan yang baik. Di mana pegawai yang terpilih bekerja di

suatu perguruan tinggi mampu beradaptasi dan menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen pegawai. Menurut Handoko (2014), rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Salah satu tujuan dilakukannya rekrutmen adalah organisasi memiliki personel - personel yang akan menempati suatu posisi pekerjaan tertentu. Proses rekrutmen merupakan dasar atau pegangan bagi pimpinan organisasi dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi (Rivai, 2016).

Kinerja pegawai dapat dicapai dengan maksimal apabila didukung dengan proses rekrutmen pegawai yang layak. Yang dimaksud dengan proses rekrutmen yang layak adalah proses pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat, kriteria dan jumlah tertentu sehingga organisasi dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada (Marwansyah, 2012). Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah segala hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesiapan untuk bekerja, adanya upah/imbalance yang

layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal. Pencapaian kinerja pegawai secara individual dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai (Tahir et al., 2019).

Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka organisasi dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Rivai (2016) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Moekijat (2013) menyatakan rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para pegawai potensial. Perekrutan yang efektif sangat penting, hal ini karena terdapat beberapa alasan yang mendasari, yaitu ; Pertama, terjadi perubahan yang dramatis dimana pada beberapa negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan rekrutmen akan tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan rekrutmen (Darsono dan Siswandoko, 2012).

Penelitian sebelumnya yang menjadi referensi tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja ditunjukkan oleh Yullyanti (2012) yang menyatakan rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Putri (2015) menyatakan rekrutmen

memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Gërkhani dan Ferry Koster (2015); Aziz, et al. (2017) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Rafii dan Seno (2015) menyatakan rekrutmen pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain rekrutmen, keberhasilan kinerja juga didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Yang dimaksud dengan kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan (Daft,2012). Organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Keunggulan daya saing yang lain seperti teknologi produk, desain organisasi memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya.

Ketersediaan SDM yang professional dan memiliki kompetensi merupakan tujuan utama dalam perencanaan SDM pada perguruan tinggi. Untuk mendapatkan SDM yang professional dan berkompeten, maka perguruan tinggi perlu memilih calon pegawai yang akan menempati posisi dan pekerjaan tertentu. Perencanaan SDM yang berlaku di perguruan tinggi dapat dimulai dari tahap penerimaan atau rekrutmen pegawai. Perencanaan SDM bertujuan agar organisasi dapat memperoleh SDM yang unggul dan berkualitas yang mampu menghasilkan kinerja. Perguruan tinggi menginginkan kinerja pegawai tinggi, dengan harapan akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Kontribusi sumber daya manusia bagi sebuah perguruan tinggi sangat strategis, hal ini dikarenakan SDM yang mampu menghasilkan kinerja yang tinggi akan membawa perguruan tinggi mencapai keunggulan (Husaini, 2014).

Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia itu sendiri mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas organisasi (Ardiansyah dan Lisa, 2018). Untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting suatu organisasi yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi (Widayati, 2016). Kompetensi merupakan faktor penting yang melekat dalam diri pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Siswanti dan Encop (2017) Kinerja pegawai dapat dicapai dengan maksimal, jika didukung dengan tingkat kemampuan pegawai, sedangkan tingkat kemampuan pegawai sangat erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi pegawai tentu saja tergantung dari latar belakang pendidikan, sertifikasi atas kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuan sesuai dengan bidangnya dan perilaku bekerja yang sesuai, maka kinerja pegawai akan dapat tercapai dengan baik.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya hasil penelitian Kartika dan Agus (2014) menunjukkan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Suryani (2017) menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syah, *et al* (2021) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Namun hasil penelitian Tahir, *et al* (2019) menunjukkan bahwa

kompetensi masih belum optimal untuk menghasilkan kinerja pegawai dan penelitian Nwokocha dan Iheriohanma (2012) menunjukkan kompetensi yang dimiliki pegawai masih relatif rendah sehingga pegawai kurang menunjukkan kemampuan dalam bekerja. Perbedaan ini menunjukkan adanya *research gap* untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Rekrutmen dan kompetensi pegawai juga dapat mendukung kegiatan penempatan pegawai sebagai *job description* yang dibutuhkan oleh organisasi. Penempatan adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan wewenangnya kepada orang tersebut (Hasibuan, 2012). Menurut Rivai (2016), Penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Moekijat (2013) mengungkapkan bahwa maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Penempatan juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan pegawai untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Ardana, *et,al* (2012) menyatakan bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung

jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Mathis & Jackson (2012) menyatakan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sehingga penempatan pegawai adalah suatu pemberian tugas dan tanggung jawab secara berkelanjutan kepada pegawai yang berkompoten yang direkrut oleh organisasi. Pengaruh rekrutmen terhadap penempatan pegawai telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya penelitian Gozali (2016) menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai karyawan. Wali, *et al* (2020) menunjukkan rekrutmen berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap penempatan pegawai. Hendrayana, *et al* (2020) juga menyatakan rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap penempatan karyawan. Dengan adanya perbedaan ini maka menjadi riset gap untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Pengaruh kompetensi terhadap penempatan karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian Sekiyu (2017) menunjukkan kompetensiberpengaruh terhadap penempatan karyawan. Penelitian Arif (2018) juga menunjukkan kompetensi memberikan kontribusi penting dalam penempatan karyawan. Namun hasil penelitian Risdianto dan Mutakin (2018) menunjukkan hasil yang berbeda dimana kompetensi tidak berpengaruh terhadap penempatan karyawan. Perbedaan ini merupakan riset gap untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Penempatan pegawai bagi pegawai adalah suatu bentuk penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan yang baru (Siagian, 2018). Penempatan pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang



tepat. Harianja (2014) menyatakan penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup pekerjaan. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sedangkan Hasibuan (2013) menyatakan penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu: Penelitian Agus, *et al.*, (2019) menyatakan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial. Dewi dan Gede (2017) menyatakan pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja adalah signifikan. Namun hasil penelitian Dandu (2019) menunjukkan hasil yang bertentangan yaitu penempatan pegawai secara langsung memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya *riset gap* yang dapat menjadi kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya kinerja pegawai yang optimal juga sangat berperan dalam perguruan tinggi. Keunggulan SDM juga menjadi fokus perhatian perguruan tinggi, dimana SDM pada perguruan tinggi terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan perguruan tinggi mempunyai peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Perguruan tinggi merupakan organisasi yang mencetak lulusan yang memiliki kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang dibutuhkan saat

lulusan perguruan tinggi terjun di masyarakat baik dalam kaitannya untuk mencari pekerjaan maupun untuk mengimplementasikan bidang ilmunya dalam kehidupan bermasyarakat. Undang Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa dosen merujuk pada pengertian pendidik pada jenjang pendidikan tinggi, yaitu pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Berdasarkan Undang undang tersebut, maka pengelolaan SDM perguruan tinggi tentu lebih memfokuskan mengelola segenap potensi dosen maupun meminimalisir berbagai kekurangan yang dimiliki. Pengelolaan SDM perguruan tinggi harus mampu menampilkan profil dosen profesional sesuai dengan amanah yang dipikulnya, mengemban Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen bukan saja sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, namun mereka juga dituntut untuk profesional melakukan penelitian ilmiah dan cerdas dalam pengabdian kepada masyarakat (Mukhtar, 2013).

Pada era disruptif saat ini perguruan tinggi harus cepat tanggap dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkup pendidikan tinggi, bahkan di tingkat global. Kemudian, beradaptasi dengan perubahan tersebut. Perguruan tinggi tidak hanya sekedar mempertahankan keberadaannya tetapi juga harus mampu membangun peradaban dan ekosistem inovasi teknologi yang didukung oleh SDM yang profesional dan berkompeten untuk mencapai keunggulan dalam persaingan (Chayatidan Ghozali, 2015).

Perguruan tinggi Indonesia harus mempersiapkan diri menghadapi perubahan era digital disruption yakni era keterkejutan dengan teknologi digital. Kesiapan perguruan tinggi dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) dan teknologi, harus pula

didukung oleh regulasi pemerintah. Perguruan Tinggi harus menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Perguruan tinggi di Indonesia tidak hanya terfokus pada formalitas seperti akreditasi tetapi juga memiliki kemampuan membangun budaya akademik yang menggunakan teknologi digital di dalam setiap kegiatan operasional perguruan tinggi. Persaingan antar perguruan tinggi juga berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan kompetensi dosen serta tenaga pendidik sehingga tidak hanya berperan dalam bidang pengajaran semata melainkan juga sebagai motivator dan fasilitator bagi mahasiswa.

Persaingan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta di Indonesia sangat ketat. Pada tahun 2020 menurut data dari Biro Pusat Statistik terdapat 2.694 perguruan tinggi yang tersebar di seluruh Indonesia. Adapun jumlah perguruan tinggi di Jawa Timur sebanyak 169 perguruan tinggi yang terdiri dari 47 perguruan tinggi negeri dan 162 perguruan tinggi swasta. Begitu pula halnya dengan di Kota Jember, terdapat 3 perguruan tinggi negeri dan 7 perguruan tinggi swasta yang bersaing ketat untuk mendapatkan mahasiswa dan mencetak lulusan mahasiswa yang berkualitas. Hal ini menunjukkan adanya persaingan perguruan tinggi yang semakin pesat baik dari segi jumlah peminat mahasiswa baru maupun kualitas perguruan tinggi. Persaingan antar perguruan tinggi khususnya di kota Jember, menuntut perguruan tinggi untuk berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan mutu kegiatan perkuliahan dan akademis. Persaingan antar perguruan tinggi ini juga menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan untuk mencapai kinerja baik dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang inovatif dan adaptif.

Salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di kota Jember adalah Universitas dr. Soebandi. Universitas dr. Soebandi Jember merupakan salah satu perguruan tinggi

swasta yang ada di Jember dengan izin penyelenggaraan berdasarkan Kepmendiknas RI No. 74/D/O/2009 yang semula menyelenggarakan pendidikan kebidanan dan keperawatan dan telah terakreditasi BAN-PT. Universitas dr. Soebandi yang berada di Kabupaten Jember telah dikenal oleh masyarakat luas sebagai perguruan tinggi yang mencetak tenaga kesehatan profesional. Universitas dr. Soebandi merupakan universitas yang mengedepankan mutu dan kualitas akademis yang meliputi kualitas dosen, kualitas tenaga kependidikan maupun kualitas mahasiswa. Universitas dr. Soebandi merupakan perguruan tinggi yang terus berupaya meningkatkan kinerja, terutama kinerja pegawai agar dapat memiliki keunggulan dibandingkan perguruan tinggi swasta khususnya yang ada di kota Jember. Pencapaian kinerja pegawai pada Universitas dr Soebandi ini dimulai dari kegiatan rekrutmen, kompetensi yang memadai dan penempatan pegawai.

Sebagai suatu universitas yang memiliki tujuan untuk melaksanakan dan menyelenggarakan pendidikan tinggi, Universitas dr Soebandi melakukan kegiatan perekrutan pegawai baik tenaga kependidikan maupun tenaga dosen (pengajar). Di dalam proses perekrutan pegawai tentu saja Universitas mengutamakan kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di masing-masing bagian atau prodi. Peningkatan mutu dan kualitas pegawai sebagai prioritas utama untuk mendorong keberhasilan universitas dalam mendidik mahasiswa menjadi lulusan yang memiliki daya saing dan siap memasuki dunia kerja. Para pegawai baik tenaga kependidikan dan dosen yang berkiprah merupakan sumber daya universitas dr Soebandi yang dituntut untuk secara produktif meningkatkan kinerja. Para dosen dan tenaga kependidikan tersebut telah direkrut dan telah diinventarisasi beberapa kompetensi yang relevan dengan *job description* nya sehingga masing-masing

pegawai telah ditempatkan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia di Universitas dr Soebandi Jember.

Universitas dr. Soebandi Jember merupakan perluasan dari perguruan tinggi yang semula bernama STIKES dr. Soebandi. Perkembangan Universitas dr. Soebandi yang pesat melalui penambahan beberapa program studi yang baru seperti program studi TLM, digital bisnis, dan kewirausahaan tentunya akan membutuhkan sumber daya manusia yang terdiri dari dosen maupun tenaga kependidikan. Kebutuhan sumber daya manusia merupakan hal terpenting dari keberlangsungan kegiatan operasional perguruan tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, maka dilakukan kegiatan rekrutmen pegawai serta menentukan kompetensi yang wajib dipenuhi oleh pegawai serta penempatan pegawai pada posisi jabatan tertentu sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Kinerja pegawai didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan penempatan pegawai yang tepat untuk menjalankan pekerjaannya. Standar penilaian kinerja pegawai yang ditentukan oleh Universitas dr. Soebandi yaitu penilaian kinerja tahunan dengan kriteria tanggung jawab pekerjaan, kedisiplinan, ketaatan, kreativitas dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Batasan penilaian kinerja pegawai yang ditentukan oleh Universitas dr. Soebandi Jember adalah 65-75 kategori cukup, 76-85 kategori baik, 86-95 kategori baik sekali. Pada beberapa prodi yang baru, capaian kinerja pegawai masih belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh pimpinan Universitas dr. Soebandi. Hal ini dikarenakan masih terdapat keterbatasan jumlah pegawai sehingga capaian kinerja pegawai belum terpenuhi. Berikut ini adalah data capaian kinerja pegawai yang ada di Universitas dr. Soebandi:

TABEL 1.1

## CAPAIAN KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS dr SOEBANDI TAHUN 2021

Nama bagian	Jumlah SDM	Kompetensi	Penilaian	Kriteria	Capaian Kinerja
Senat	4 orang	S2	83	Baik	Tidak memenuhi target
LPM	2 orang	S2	82	Baik	Tidak memenuhi target
LP3M	2 orang	S2	80	Baik	Tidak memenuhi target
SPI	3 orang	S2	88	Baik sekali	Memenuhi target
Bag. Keuangan	3 orang	S2	77	Baik	Tidak memenuhi target
SDM/Umum	20 orang	S1	79	Baik	Tidak memenuhi target
Laboratorium	5 orang	S1	84	Baik	Tidak memenuhi target
Sarpras	5 orang	S1	85	Baik	Tidak memenuhi target
Perpustakaan	2 orang	S1	80	Baik	Tidak memenuhi target
IT	4 orang	S1	78	Baik	Tidak memenuhi target
Admin	9 orang	S1	83	Baik	Tidak memenuhi target
Prodi ilmu keperawatan	18 orang	S2	85	Baik	Tidak memenuhi target
Prodi profesi Ners	4 orang	S2	81	Baik	Tidak memenuhi target
Prodi S1 Kebidanan	8 orang	S2	80	Baik	Tidak memenuhi target
Prodi S1 Farmasi	9 orang	S2	88	Baik sekali	Memenuhi target
Prodi D4 TLM	5 orang	S2	68	Cukup	Tidak memenuhi target
Prodi Digital Bisnis	3 orang	S2	67	Cukup	Tidak memenuhi target
Prodi kewirausahaan	2 orang	S2	65	Cukup	Tidak memenuhi target

Sumber: Bagian SDM Universitas dr. Soebandi Jember

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja pegawai di masing masing unit kerja dan prodi sudah sesuai dengan capaian kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan Universitas dr. Soebandi. Namun untuk beberapa program studi yang baru berdiri seperti prodi D4 TLM, prodi digital bisnis dan prodi

kewirausahaan masih belum memenuhi kinerja pegawai hal ini dikarenakan ketersediaan pegawai yang masih terbatas. Jumlah dosen dan pegawai administrasi masih terbatas dan penempatan tenaga dosen dan tenaga kependidikan masih belum sesuai dengan *job description* yang berlaku. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami perangkapan jabatan dan pekerjaan. Sehingga hasil pencapaian kinerja juga masih belum optimal dibandingkan dengan bagian atau prodi lainnya.

Berdasarkan fenomena empiris dan riset gap dari beberapa penelitian terdahulu serta adanya fenomena praktis tentang pencapaian kinerja pada universitas dr. Soebandi tersebut maka penelitian ini mengambil judul tentang:

**“Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Pegawai Pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap penempatan pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap penempatan pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember ?

6. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai melalui penempatan pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember ?
7. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui penempatan pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap penempatan pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap penempatan pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai melalui penempatan pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui penempatan pegawai pada Universitas dr. Soebandi Kabupaten Jember.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari 2 yaitu bagi akademisi dan bagi praktisi, berikut adalah penjelasannya:

### 1. Manfaat untuk akademisi:

- a. Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber dayamanusia khususnya yang berkaitan dengan perekrutan pegawai dan peningkatan kompetensi pegawai yang berguna untuk mendukung penempatan pegawai sesuai dengan job description dan pencapaian kinerja pegawai baik tenaga kependidikan maupun kinerja dosen dalam perguruan tinggi.
- b. Menambah perbendaharaan pengetahuan praktis bagi penulis dalam rangka menerapkan teori yang diperoleh sebelumnya.

### 2. Manfaat untuk praktisi:

- a. Menjadi bahan masukan bagi Universitas dr. Soebandi Jember untuk meningkatkan pelayanan pendidikan tinggi terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang strategis terutama yang berkaitan dengan kegiatan rekrutmen dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan menunjang pencapaian kinerja.

### 3. Manfaat untuk stakeholders:

Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.