

# IRAWAN

*by* Acenk ani

---

**Submission date:** 25-Nov-2020 11:25AM (UTC+0900)

**Submission ID:** 1456629736

**File name:** BAB\_I\_-\_IRAWAN\_TESIS.doc (469.5K)

**Word count:** 2201

**Character count:** 14993

## PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Praktik manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset yang paling berharga didalam organisasi dan orang yang bekerja didalam organisasi yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya (Thain et al., 2002). Praktik SDM yang tinggi membantu organisasi untuk mencapai fleksibilitas yang lebih tinggi, kualitas yang lebih tinggi, dan kinerja yang lebih tinggi sekaligus biaya yang tetap kompetitif (Saxena & Rai, 2015). Dengan Praktik MSDM, organisasi dapat tetap mengeluarkan biaya yang kompetitif dengan cara memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras dan mempraktikkan keterampilan mereka dengan lebih efektif (Bauer, 2004).

Keberhasilan dan kegagalan setiap pekerjaan tergantung pada perekrutan dan metode seleksi yang diikuti dan seberapa berhasil itu dilakukan. (Brockner et al., 2006) menyatakan bahwa sebuah organisasi harus merancang dan melakukan praktik SDM yang fokus pada kompetensi kinerja karyawan. Menurut (Ettington, 1997) yang menegaskan bahwa Praktik sumber daya manusia dapat membantu manajer menjadi sukses. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Pelatihan adalah fungsi penting dari praktik SDM meskipun tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah ingin membuat atau membeli bakat secara instan hal itu semua tergantung keputusan dari organisasi itu sendiri, karena dalam beberapa organisasi, dimana pelatihan segera lakukan setelah proses seleksi ketika mereka berencana untuk

menciptakan bakat (Saxena & Rai, 2015).<sup>1</sup> Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan (Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN, 2010).

<sup>23</sup> Sumber-sumber yang dimiliki organisasi bersifat terbatas sehingga organisasi dalam hal ini Universitas Falatehan<sup>3</sup> dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan organisasinya. Dari berbagai sumber daya yang dimiliki Universitas Falatehan SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu layanan kepada mahasiswa. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak para personil di universitas falatehan<sup>3</sup> tidak menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan universitas falatehan itu sendiri. Masih banyak personil atau karyawan yang kurang menyadari bahwa SDM merupakan<sup>1</sup> aset organisasi yang paling penting, karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Hal ini dapat terjadi oleh beberapa hal diantaranya adalah proses rekrutmen dan seleksi akademisi dan tenaga kependidikan untuk mengisi posisi yang lowong.

<sup>1</sup> Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting bagi suatu Yayasan. Faktor sumber daya manusia mempunyai andil yang besar terhadap keberhasilan Yayasan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Yayasan Faletehan Serang Banten mengadakan rekrutmen dan seleksi karyawan guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten. Yayasan Faletehan Serang Banten membutuhkan orang-orang yang benar-benar mampu memberikan

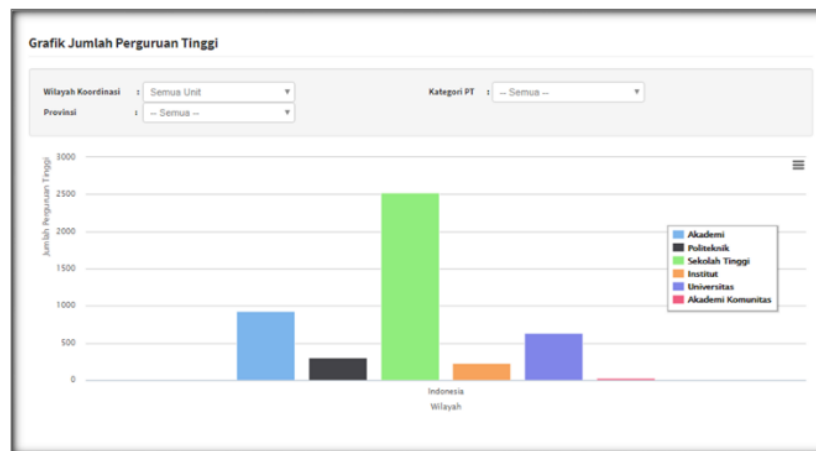
tenaga, bakat, kreativitas maupun usahanya.

Pegawai sebagai perwujud nyata dari sumber daya manusia merupakan salah satu elemen esensial dalam Yayasan, untuk itu harus dapat dioptimalkan kemampuannya agar menjadi sumber daya manusia yang berdaya guna baik. Pegawai menjadi berdaya guna bukanlah perkara mudah. Kurangnya keterampilan dan keahlian menyebabkan berbagai masalah sosial maupun psikologis, sebaliknya banyaknya pegawai yang berhasil dalam pekerjaannya karena tidak terlepas dari faktor pegawai itu sendiri yang tentunya harus didukung oleh kerja yang kondusif dari organisasi perusahaan yang bersangkutan.

Universitas Falatehan. Dalam <sup>2</sup> UU No. 20 Tahun 2003 pasal 20 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional berbunyi: “Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas”; dalam ayat (2) “Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”, dan dalam ayat (3) “Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, dan/atau vokasi” <sup>26</sup> (UU\_no\_20\_th\_2003 tentang SPN, 2003).

Upaya peningkatan kualitas <sup>17</sup> perguruan tinggi di Indonesia telah diupayakan oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi melalui konsep HELTS (*Higher Education Long Term Strategy*), (Dirjen Dikti, 2013). Adapun perkembangan perguruan tinggi <sup>22</sup> dapat dilihat pada tabel berikut:

**Gambar 1.1** : *Perkembangan Perguruan Tinggi di Indonesia*

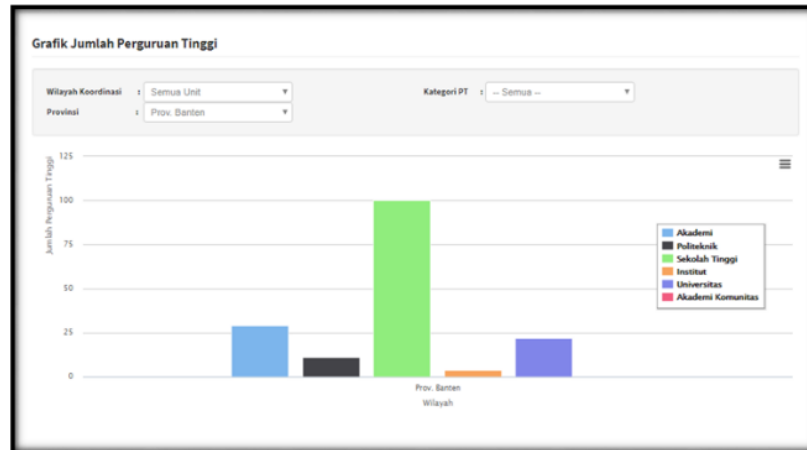


Sumber : <https://forlap.ristekdikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt/2019>

Seiring dengan perkembangan era globalisasi, perguruan tinggi diperkenalkan sebagai komoditi layanan yang sangat penting bagi mahasiswa untuk memenangkan suatu kompetisi (Moodie, 2009).

Berkembangnya lembaga pendidikan tinggi yang ada di Provinsi Banten secara otomatis menjadi persaingan yang tidak dapat dihindari dan sangat ketat. Mengingat satu sama lain saling unjuk kelebihan, mulai dari menonjolkan fasilitas yang tersedia, legalitas sampai kepada kualitas yang mereka bangun. Satu sisi perbedaan itu menjadi banyak alternatif bagi calon mahasiswa pada saat akan daftar kuliah, sehingga selepas mereka lulus setiap calon mahasiswa mempunyai kesan puas atas pilihan yang dipilih diawal. Persaingan antar Perguruan Tinggipun dilain pihak sangat menguntungkan bagi calon mahasiswa, karena mereka banyak pilihan dalam memutuskan Perguruan Tinggi yang harus dipilih.

**Gambar 1.2 : Perkembangan Perguruan Tinggi di Prov. Banten**



Sumber : <https://forlap.ristekdikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt/2019>

Kehadiran lembaga pendidikan di Provinsi Banten cukup signifikan pesatnya, sehingga menuntut lembaga pendidikan atau perguruan tinggi harus mampu bersikap dan bertindak cepat serta tepat dalam menghadapi persaingan pendidikan yang bergerak sangat dinamis. Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut bersaing secara kompetitif dalam hal mempertahankan dan menciptakan kepuasan bagi masyarakat. Umumnya Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan diselenggarakan oleh masyarakat sebagai perguruan tinggi swasta. Saat ini di Indonesia ada sekitar seratus Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Di Kabupaten Serang, hanya ada satu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan yang terletak di Jalan Raya Cilegon KM. 06 Desa Pelamunan Kecamatan Kramatwatu Kabupaten Serang Provinsi Banten. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan adalah sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Serang yang mendapatkan ijin pada tanggal 05 Juli 2001 berdasarkan

diperoleh berdasarkan <sup>19</sup> Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 65/D/O/2001 dan <sup>21</sup> perguruan tinggi swasta yang berada di bawah pembinaan <sup>18</sup> Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan merupakan perkembangan dari Akademi Keperawatan (AKPER) dan Akademi Kebidana (AKBID) Faletahan. Badan Penyelenggara Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan adalah Yayasan Faletahan Serang Banten.

Seiring perubahan beberapa Perguruan Tinggi menjadi Universitas, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan juga mempunyai wacana akan berubah menjadi Universitas. Wacana perubahan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan menjadi Universitas Faletahan mulai diberitahukan kepada dunia pendidikan sejak tahun 2017. Perubahan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan menjadi Universitas dikarenakan dua alasan yaitu: Pertama, dengan perubahan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan menjadi Universitas berarti Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan <sup>6</sup> telah memberi kesempatan kepada masyarakat, khususnya lulusan dari SMA/MA/SMK calon mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan untuk mendapatkan ilmu di bidang non kesehatan, karena selama ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan merupakan lembaga pendidikan yang dikhususkan pada bidang kesehatan saja. Kedua, karena Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletahan ingin mempertahankan eksis-tensi <sup>6</sup> perguruan tinggi di tengah-tengah masyarakat yang semakin dinamis dan kompleks akan kebutuhan dunia kerja di bidang non kesehatan.

Di Banten sendiri, sudah ada beberapa Perguruan Tinggi yang berubah

menjadi Universitas, misalnya saja STIE Bina Bangsa yang sudah berubah menjadi Universitas Bina Bangsa (UNIBA), STMIK Banten Jaya menjadi Universitas Banten Jaya (UNBAJA), STMIK Serang Raya menjadi Universitas Serang Raya (UNSERA) dan perubahan bentuk STMIK Raharja menjadi Universitas Raharja (UR), hal ini dikarenakan <sup>8</sup> perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin dinamis, tuntutan akan sebuah lembaga pendidikan tinggi yang bersifat komprehensif sehingga pengelola perguruan tinggi wajib merespon tuntutan perubahan bentuk <sup>8</sup> perguruan tinggi agar tetap dipercaya dan tidak ditinggalkan masyarakat. Sama halnya dengan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletehan juga akan berubah menjadi Universitas Faletehan dengan nama Universitas Faletehan. Alasan perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Faletehan menjadi Universitas dikarenakan <sup>5</sup> permintaan dunia kerja, baik di daerah Propinsi Banten, khususnya Kabupaten Serang akan tenaga profesional dari tahun ke tahun mengalami pola peningkatan yang cukup signifikan sementara jumlah lulusan perguruan tinggi masih belum memadai karena keterbatasan daya tampung kampus maupun sedikitnya program studi yang tersedia.

Ada beberapa bentuk kesiapan yang mulai dilakukan oleh Yayasan Faletehan Serang Banten dalam mempersiapkan perubahan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan menjadi Universitas diantaranya yaitu menerima tenaga kerja baru, Perekrutan terhadap calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, <sup>1</sup> hal pertama yang dilakukan adalah melakukan perekrutan sesuai dengan kebutuhan Yayasan Faletehan Serang Banten. Perekrutan pegawai baru tersebut didasarkan pada faktor ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada dalam Yayasan. Rekrutmen



merupakan upaya pencarian sejumlah calon tenaga guru yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, sehingga dari Yayasan Faletahan Serang Banten dapat menyeleksi calon tenaga Dosen dan Staff yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Proses rekrutmen itu biasanya dimulai dari proses pengisian lowongan itu sendiri, mempertimbangkan akan ketersediaan calon yang cocok, membuat kontak dengan para calon hingga menarik lamaran dari para calon.

Perekrutan dan seleksi terhadap calon pegawai hendaknya juga menggunakan sistem perekrutan dan seleksi pegawai yang terarah dengan konsep yang jelas. Yayasan Faletahan Serang Banten telah memulai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya melalui sistem yang terarah dan jelas. Penggunaan metode rekrutmen dan seleksi pegawai yang efektif merupakan hal penting dalam memilih dan menentukan pegawai yang sesuai dengan harapan Yayasan. Metode rekrutmen dan seleksi diperlukan untuk memperoleh pegawai yang tepat tersebut.

<sup>1</sup> Rekrutmen dan seleksi pegawai membutuhkan proses yang tidak mudah. Yayasan Faletahan Serang Banten juga harus lebih berhati-hati dalam menentukan calon tenaga Dosen dan Staff yang tepat, apabila dalam proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga Dosen dan Staff tidak berjalan lancar maka akan terjadi masalah pada Universitas yang mengalami kekosongan tenaga tersebut. Pengevaluasian sistem rekrutmen dan seleksi pegawai ini diharapkan agar Yayasan Faletahan Serang Banten dapat meningkatkan kinerja atas proses rekrutmen dan seleksi pegawai.

(Shermont & Murphy, 2006) dalam <sup>9</sup> beberapa studi yang dilakukan di Amerika Serikat dan Inggris menunjukkan bahwa perekrutan yang tepat dan pemilihan personil di rumah sakit sangat penting untuk retensi tenaga kerja yang beragam, peningkatan semangat, penurunan omset dan kualitas yang lebih dapat diandalkan perhatian diberikan kepada Pasien. (Brockner et al., 2006) menjelaskan secara rinci melalui kasus studi longitudinal sifat yang muncul dari praktik sumber daya manusia (HR) di Aditya Birla Group dan, yang lebih penting seluruh organisasi dari 1995 ke 2006. Studi kasus longitudinal memberikan snapshot dari sifat dinamis dan turbulen dari lingkungan ekonomi baru India, bagaimana sebuah organisasi seperti Aditya Birla Group keluar dari himpitan persaingan melalui praktik SDM yang inovatif. (Brockner et al., 2006) mendefinisikan bahwa dalam menantang lingkungan bisnis liberalisasi seperti India, HR dituntut mampu mengembangkan organisasi dan HR berperan untuk mengevaluasi kembali kompetensi dan mengembangkan SDM yang baru untuk membantu dalam keseluruhan perancangan ulang strategi organisasi.

Penulis tertarik meneliti kesenjangan tersebut untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang masalah penelitian ini dengan mengeksplorasi dan memahami praktik manajemen sumber daya manusia universitas swasta, dengan memfokuskan pada bagaimana kasus rekrutmen dan seleksi bagi <sup>10</sup> pendidik dan tenaga kependidikan yang terjadi di Universitas Faletehan dengan lokasi di Kabupaten Serang, Banten. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia pada universitas swasta dengan fokus pada Universitas Faletehan di Kabupaten Serang.

13

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Masih ada dokumen yang diserahkan kepada panitia tidak sesuai dengan yang tertulis pada curriculum vitae (CV) baik yang melamar sebagai tenaga pengajar maupun tenaga kependidikan.
2. Adanya kelalaian dari pihak panitia rekrutasi dan staf kepegawaian Universitas Falatehan dalam melakukan proses seleksi administratif .

4

**C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diperoleh beberapa permasalahan sebagai berikut:

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui “Praktik Manajemen Sumberdaya Manusia Universitas Swasta : Studi Kasus Universitas Faletehan (2019)”. Fokus penelitian tersebut kemudian dijabarkan menjadi dua sub fokus yaitu praktik rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Faletehan.

12

**D. Pertanyaan penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka maka rumusan pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah praktik rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Faletehan?

10

2. Bagaimanakah praktik seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Faletehan?

16

#### **E. Tujuan penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk.

1. Mengeksplotasi dan memahami praktik rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Faletehan.?
2. Mengeksplorasi dan memahami praktik seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Faletehan?

#### **F. Signifikan Penelitian**

Pertama, penelitian ini fokus menganalisa tentang Praktik manajemen sumberdaya manusia di Universitas Falatehan. Kedua, penelitian ini memfokuskan pada proses praktik rekrutmen dan praktik seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Faletehan. Ketiga, karena pencapaian tujuan organisasi hanya dimungkinkan melalui praktik manajemen sumberdaya manusia dan organisasi itu sendiri menilai bahwa praktik manajemen sumberdaya manusia masih belum maksimal.

Dengan demikian menganalisa proses rekrutmen dan proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Falatehan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam memahami tentang praktik manajemen sumberdaya manusia.

### G. Kebaruan Penelitian

Penelitian terdahulu (Shermont & Murphy, 2006) studi yang dilakukan di Amerika Serikat dan Inggris menunjukkan bahwa perekrutan yang tepat dan pemilihan personil di rumah sakit sangat penting untuk retensi tenaga kerja yang beragam, peningkatan semangat, kenaikan omset dan kualitas yang lebih dapat diandalkan. (Saxena & Rai, 2015) mendefinisikan bahwa *High performance human resource practices* (HPHRP) atau Praktik sumber daya manusia yang berkinerja tinggi telah berpengaruh secara positif terkait dengan kinerja organisasi. (Ellitan, 2002) melakukan penelitian terkait Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.

Penelitian diatas mengungkapkan bahwa Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan, penggunaan dan pelatihan silang, kesamaan semua orang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam.

### H. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai :

1. Bagi pengembangan ilmu. Hasil penelitian ini mengeksplorasi tentang Praktik manajemen sumber daya manusia di Universitas Swasta : Studi

Kasus Universitas Falatehan,<sup>4</sup> Secara teoritis penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, dan secara khusus dalam membangun sebuah pemahaman tentang praktik manajemen di Universitas Falatehan

2. Bagi akademik kampus, penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan akan mempengaruhi sistem praktik manajemen sumber daya manusia di Universitas Falatehan.

# IRAWAN

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**39%**

SIMILARITY INDEX

**38%**

INTERNET SOURCES

**7%**

PUBLICATIONS

**12%**

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

**1**

[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Internet Source

**17%**

**2**

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

**3%**

**3**

[jurnalmanajemen.petra.ac.id](http://jurnalmanajemen.petra.ac.id)

Internet Source

**3%**

**4**

[docobook.com](http://docobook.com)

Internet Source

**2%**

**5**

[ukmiklim.blogspot.com](http://ukmiklim.blogspot.com)

Internet Source

**2%**

**6**

[jurnal.yudharta.ac.id](http://jurnal.yudharta.ac.id)

Internet Source

**1%**

**7**

[bukanmanajemenbiasa.blogspot.com](http://bukanmanajemenbiasa.blogspot.com)

Internet Source

**1%**

**8**

[humas-umb.blogspot.com](http://humas-umb.blogspot.com)

Internet Source

**1%**

**9**

[mwangsits.files.wordpress.com](http://mwangsits.files.wordpress.com)

Internet Source

**1%**

---

10	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1%
14	<a href="http://id.wikipedia.org">id.wikipedia.org</a> Internet Source	1%
15	Submitted to Politeknik Negeri Jember Student Paper	1%
16	<a href="http://repository.syekhnurjati.ac.id">repository.syekhnurjati.ac.id</a> Internet Source	<1%
17	<a href="http://febrisam77.blogspot.com">febrisam77.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
18	<a href="http://siakad.latansamashiro.ac.id">siakad.latansamashiro.ac.id</a> Internet Source	<1%
19	<a href="http://stie-pertiwi.ac.id">stie-pertiwi.ac.id</a> Internet Source	<1%
20	Lukmanulhakim Lukmanulhakim, Desti Agustina. "Yoga Pernapasan (Pranayama) Terhadap Kecemasan Keluarga Pasien Kritis Di Ruang ICU", Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu	<1%



# Kesehatan, 2018

Publication

---

21	<a href="http://www.sahabatguru.com">www.sahabatguru.com</a> Internet Source	<1%
22	<a href="http://scholar.unand.ac.id">scholar.unand.ac.id</a> Internet Source	<1%
23	<a href="http://puskomstie.wordpress.com">puskomstie.wordpress.com</a> Internet Source	<1%
24	<a href="http://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id">jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id</a> Internet Source	<1%
25	<a href="http://khafidalwi.wordpress.com">khafidalwi.wordpress.com</a> Internet Source	<1%
26	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1%

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# IRAWAN

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---