

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Priyono dan Marnis (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah alat manajerial untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia pada organisasi. Lebih jauh, sumber daya manusia juga disebut personil, tenaga kerja, karyawan, pekerja, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis (Nawawi, 2016). Temuan lain berdasarkan pendapat Taufiqurokhman (2009) bahwa MSDM berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi.

Pernyataan lain terkait MSDM menurut Snell dan Bohlander (2010) bahwa MSDM merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya. Selanjutnya, bahwa menurut Sukawati et al (2020) MSDM merupakan suatu proses menangani berbagai masalah dalam lingkup pegawai, buruh, manajer dan pegawai lainnya untuk dapat mendukung kegiatan suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, secara umum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi mengutamakan pengelolaan karyawan guna mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Mempertegas hal tersebut menurut Machova et al (2019) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan yang strategis dan logis, bijaksana untuk mengelola hal-hal paling berharga yang dimiliki organisasi, orang-orang yang bekerja di organisasi dan yang berkontribusi secara individu dan kolektif untuk tujuan organisasi.

Adapun beberapa fungsi MSDM menurut Hasibuan (2016) yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Dalam penelitian ini, magang termasuk ke dalam fungsi MSDM yaitu pengembangan. Pengembangan menurut Widodo (2015) merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Mendukung pendapat tersebut menurut Kusdyah (2008) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selain itu, Yani (2012) menambahkan bahwa, pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Berdasarkan uraian di atas, secara umum bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran bagi karyawan

untuk meningkatkan kinerja karyawan agar semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

2.1.2 Magang

Magang adalah pengalaman kerja atau pekerjaan yang diawasi dengan teliti dimana seorang mahasiswa memiliki tujuan pembelajaran yaitu merefleksikan apa yang ia dapat dari pengalaman Michael (2002). Menurut Maertz Jr et al (2013) magang adalah jembatan antara teori ruang kelas dan dunia praktik. Menurut Chen et al (2011) magang merupakan bagian dari kurikulum, praktikum profesional yang dilaksanakan dengan mengatur agar mahasiswa mendapatkan pengalaman nyata melalui bekerja di industri. Menurut Renganathan et al (2012) secara umum, program magang mencoba menggabungkan pembelajaran mahasiswa yang diperoleh di lingkungan berbasis kampus dengan lingkungan kerja nyata. Menurut Chen et al (2011) bahwa program magang memberikan siswa kesempatan untuk menemukan minat dan tujuan pekerjaan mereka melalui pengalaman kerja nyata di bawah bimbingan profesional.

Selain manfaat untuk mendapat pengalaman kerja, magang juga memiliki manfaat bagi mahasiswa dalam membuat keputusan tentang pendidikan serta jalur karir setelah lulus (Tovey, 2001). Menurut Shoenfelt et al (2013) magang penting sebagai langkah menuju kelayakan kerja di posisi profesional pertama dan portal menuju kesuksesan karier jangka panjang. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui pentingnya program magang untuk mahasiswa guna mendapat pengalaman dan dalam membuat keputusan setelah lulus.

Namun ada beberapa faktor dalam program magang yang perlu diperhatikan agar program magang dapat menjadi bekal untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus, yaitu diantaranya pengalaman kerja magang, kinerja magang, keterampilan interpersonal magang dan jejaring sosial magang.

2.1.2.1 Pengalaman Kerja Magang

Pengalaman kerja magang merupakan teori turunan dari teori mengenai magang. Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai pengalaman yang diperoleh seseorang saat bekerja di suatu jenis pekerjaan tertentu (Chan et al 2020). Menurut Maertz Jr et al (2013) pengalaman yang diperoleh melalui magang seringkali merupakan satu-satunya pengalaman kerja yang relevan yang dimiliki lulusan perguruan tinggi saat memasuki pasar kerja. Lebih jauh, temuan oleh Rigsby et al (2013) menyatakan bahwa pengalaman magang berguna bagi mahasiswa dalam mendapatkan tawaran pekerjaan dibanding mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang. Menurut Lerner (dalam Chan et al. 2020) magang dapat membantu mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja di bidang karir tertentu dan pada akhirnya meningkatkan potensi dirinya untuk memiliki karir yang sukses di masa depan. Pendapat lain terkait pengalaman magang menurut Knouse et al (2001) kebanyakan lulusan yang memiliki pengalaman magang mendapat pekerjaan setelah lulus sedangkan kebanyakan lulusan tanpa pengalaman magang tidak mendapatkan pekerjaan begitu cepat.

Menurut Knouse dan Fentenot (2008) salah satu manfaat magang bagi mahasiswa adalah mahasiswa yang memiliki pengalaman magang seharusnya

memiliki keuntungan dalam pasar kerja, mereka menjadi siap dipekerjakan untuk pekerjaan selanjutnya. Mengonfirmasi pernyataan tersebut, mengapa mahasiswa dengan pengalaman magang memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mendapatkan tawaran pekerjaan karena berdasarkan hasil penelitian oleh Eyong et al (2011) yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan pengalaman magang memiliki keterampilan atau kemampuan yang lebih baik yang siap diterapkan ke dunia bisnis nyata. Mendukung temuan tersebut, menurut penelitian Mohaidin et al (2017) pengalaman magang dan pembelajaran selama proses magang sebelum lulus juga menjadi suatu hal yang penting dimata pemberi kerja. Selain itu, menurut Nunley et al (2015) ditemukan bahwa pengalaman magang meningkatkan prospek kerja, terbukti dari persentase tingkat wawancara yang dilakukan untuk pelamar yang pernah magang lebih tinggi dibanding yang tidak pernah magang. Temuan lain terkait manfaat magang adalah temuan oleh Maertz Jr et al (2013) yang menjelaskan salah satu alasan utama dan manfaat dari magang adalah pengalaman transisi dari universitas ke lingkungan kerja, di mana para peserta magang mempelajari pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan bersama dengan keterampilan di tempat kerja.

2.1.2.2 Kinerja Magang

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Jadi kinerja saat magang adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan oleh para peserta

magang saat magang. Kinerja magang juga merupakan teori turunan dari teori mengenai magang.

Lebih jauh, penulis Mangkunegara (2005) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil temuan oleh Wu (dalam Chan et al. 2020) menunjukkan bahwa kinerja magang dapat menjadi faktor penting karena kinerja yang baik dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang membantu meningkatkan reputasi organisasi. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, bahwa hasil temuan dari Mohaidin et al (2017) menunjukkan bahwa merekrut peserta magang yang memiliki kinerja baik menjadi karyawan tetap mengurangi resiko bagi perusahaan, karena sudah mengetahui kinerja mahasiswa selama mengikuti proses magang.

Menurut Wingerden et al (2018) melalui magang perusahaan diberi kesempatan untuk memilih dan mempekerjakan peserta yang memiliki kinerja baik guna memberi mereka potensi untuk memperkuat tenaga kerja mereka, yang berarti bagi peserta magang dengan kinerja baik akan memiliki kesempatan untuk dipilih perusahaan. Lebih jauh menurut Gault et al (2010) pekerja magang yang berkinerja rata-rata secara signifikan lebih mungkin untuk menerima tawaran pekerjaan penuh waktu daripada yang tidak magang dan peserta magang yang berkinerja tinggi lebih cenderung menerima gaji awal yang lebih tinggi.

2.1.2.3 Jejaring Sosial Magang

Menurut Jackson (2011) jejaring sosial dapat didefinisikan sebagai tindakan orang-orang yang berinteraksi dengan orang lain secara teratur yang dapat memengaruhi keyakinan, keputusan, dan juga perilaku. Jadi jejaring sosial magang dapat diartikan juga sebagai interaksi – interaksi atau hubungan yang dibangun selama program magang. Menurut Kim dan Park (2013) pelatihan praktis dengan karyawan yang ada selama periode magang akan memungkinkan mahasiswa untuk membangun jaringan sosial, berbagi informasi, dan meningkatkan keterampilan komunikasi yang semuanya dapat memaksimalkan aspek positif dari pengalaman magang dan berguna kedepannya.

Lebih jauh hasil temuan dari Chang et al (2008) menjelaskan bahwa membangun koneksi secara pribadi di lingkungan kerja dapat memberikan dukungan baik secara intelektual atau secara sosial untuk pekerjaan yang berkelanjutan. Di satu sisi Calvo-Armengol dan Zenou (2006) menegaskan bahwa memperluas koneksi sosial menyebabkan para pekerja dapat meningkatkan informasi terkait pekerjaan yang potensial. Jadi di sisi lain, membangun dan memperluas jaringan sosial dapat berdampak juga kepada banyak sedikitnya informasi terkait pekerjaan. Mendukung temuan tersebut, Trimble dan Kmec (2011) menjelaskan jejaring sosial memiliki kapasitas untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas informasi pekerjaan yang dicari oleh pencari kerja, yang pada akhirnya meningkatkan peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan. Mempertegas pernyataan sebelumnya berdasarkan temuan lain dari Hergert (2009) melalui magang para peserta juga dapat menciptakan koneksi dan peluang jaringan yang berharga untuk meningkatkan pekerjaan dan prospek karir kedepannya.

2.1.3 Keterampilan Interpersonal

Menurut Manevska et al (2018) keterampilan interpersonal merupakan bagian dari *soft skill* yang sebagian besar mengacu pada ciri-ciri karakter yang diandalkan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. Mengutip Gardner (dalam Suhaimi et al 2014) bahwa keterampilan interpersonal dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam berkomunikasi secara kooperatif dalam kelompok, baik secara verbal maupun nonverbal. Sejalan dengan pernyataan tersebut menurut Syed et al (2014) keterampilan interpersonal merupakan kecakapan yang digunakan setiap hari untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain, baik secara individu maupun kelompok. Dengan demikian keterampilan interpersonal adalah keterampilan bagaimana seseorang berhubungan dengan orang lain di tempat kerja.

Menurut Mohaidin et al (2017) program magang mampu mempersiapkan mahasiswa menjadi lebih siap setelah lulus dengan membantu mereka mengembangkan *soft skill* seperti keterampilan komunikasi dan keterampilan berpikir kritis yang banyak dicari oleh pemberi kerja, yang dimana keterampilan – keterampilan tersebut merupakan keterampilan interpersonal yang dibutuhkan perusahaan. Mempertegas pernyataan sebelumnya, dari hasil penelitian Robles (2012) menjelaskan bahwa para eksekutif bisnis menganggap keterampilan interpersonal sebagai hal yang sangat penting untuk pelamar pekerjaan karena perusahaan menginginkan karyawan yang jujur, dapat berkomunikasi dengan baik, bergaul dengan orang lain, dan bekerja keras.

Temuan lain terkait pentingnya keterampilan interpersonal di tempat kerja, menurut Lindsey dan Rice (2015) keterampilan / kecerdasan interpersonal membantu memperkaya hubungan individu, membantu lebih baik di tempat kerja lalu dalam situasi sosial dan terutama ketika menghadapi individu yang sulit atau menantang. Lebih jauh, menurut Chan et al (2020) mahasiswa yang selama magang meningkatkan keterampilan interpersonalnya pada akhirnya membawa mereka menuju peluang kerja berikutnya dan sukses dalam pada karir masa depan.

2.1.4 Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan atau promosi atau secara sederhana dikatakan sebagai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Chan et al. 2020). Banyak cara yang bisa dilakukan mahasiswa guna meningkatkan kesempatan kerja setelah lulus, salah satunya adalah program magang.

Magang meningkatkan kesempatan lulusan untuk menemukan dan berhasil dalam pekerjaan ketika program magang dianggap menawarkan lebih dari sekedar perolehan pengetahuan disipliner, seperti pengembangan keterampilan dan pengalaman dalam belajar (Busby dan Gibson 2010). Sejalan dengan pendapat sebelumnya, menurut Prescott et al (2020) manfaat magang yang diterima oleh mahasiswa diantaranya peningkatan kesempatan kerja, peningkatan keterampilan, tingkat promosi yang lebih cepat dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan lain yang mendukung pernyataan sebelumnya, bahwa menurut Maertz Jr et al (2013) pengalaman kerja praktis dan pembelajaran berdasarkan pengalaman yang

diperoleh melalui magang sebelum lulus juga bisa menjadi hal yang penting di mata pemberi kerja, yang akhirnya akan meningkatkan kesempatan kerja para peserta magang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari beberapa jurnal terkait dengan jurnal acuan utama yang ditulis oleh Chan, J.M., Yeap, J.M., Taahir, A.B., Mohd Remie, M.J. yang berjudul “*INTERNSHIP PROGRAM EFFECTIVENESS: A JOB OPPORTUNITY*” pada tahun 2020.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Metodologi	Hasil
1	Chan, J.M., Yeap, J.M., Taahir, A.B., Mohd Remie, M.J	1. Pengalaman Kerja Magang 2. Kinerja Magang 3. Keterampilan Interpersonal 4. Jejaring Sosial Magang 5. Kesempatan Kerja	1. <i>Descriptive Analysis</i> 2. <i>Normality Test</i> 3. <i>Reliability Test</i> 4. <i>Validity Test</i> 5. <i>Pearson Product</i>	Temuan dari hasil analisis koefisien korelasi pearson dan analisis regresi berganda antara variabel independent dan dependen menunjukkan bahwa

			<i>Moment Correlation</i>	semua variable secara signifikan berkorelasi positif dengankesempatan kerja setelah lulus.
2	John T Rigsby., Noel Addy., Clyde Herring Dean., Donna Polledo	1. Pengalaman Magang 2. Kesempatan Kerja	1. Survey Kuisisioner sebanyak 82 responden 2. Probit Regression	Perusahaan yang mempekerjakan sangat menghargai pengalaman magang dan bahwa pengalaman magang berguna bagi mahasiswa dalam mendapatkan kesempatan kerja baik mereka tinggal di perusahaan magang atau tidak.

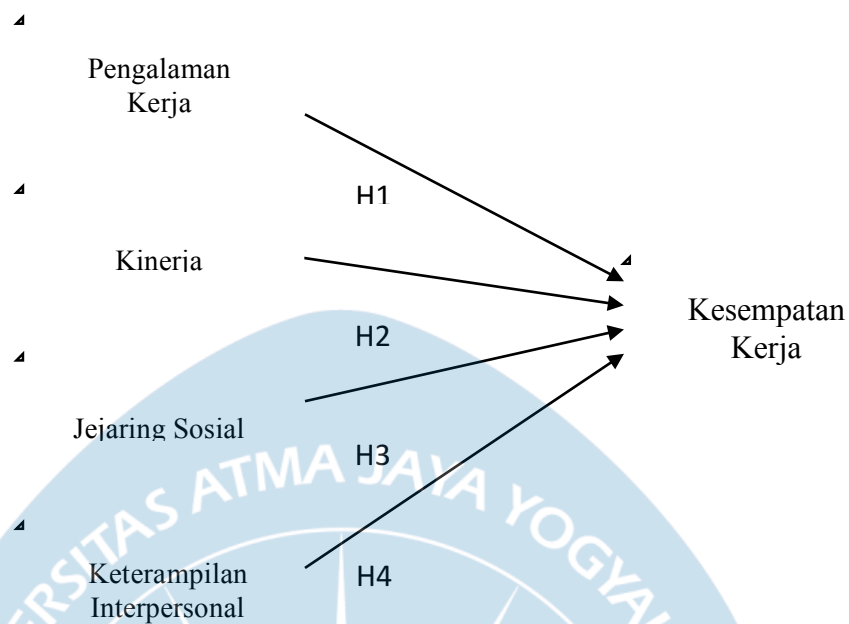
3	Jack Gault., Evan Leach., Marc Duey	1. Pengalaman Magang 2. Keputusan Perekrutan	1. Survey kuisisioner dengan 185 responden 2. <i>Regression analysis</i>	Pekerja magang dengan kinerja rata- rata secara signifikan lebih mungkin untuk menerima tawaran pekerjaan penuh waktu daripada yang tidak magang, magang dengan kinerja tinggi lebih cenderung menerima gaji awal yang lebih tinggi. Kinerja magang yang tinggi menghasilkan peningkatan nilai yang dipersepsikan oleh pemberi kerja atas program magang.
4	Marcel M Robles	1. <i>Soft skill as perceived important</i> 2. <i>Business executive perception towards soft skills needed in today's workplace</i>	1. Survey kuisisioner dengan 182 eksekutif sebagai responden. 2. <i>Quantitative Method</i>	Studi ini mengidentifikasi 10 soft skill teratas yang dianggap paling penting oleh eksekutif bisnis: integritas, komunikasi, kesopanan, tanggung jawab, keterampilan

				sosial, sikap positif, profesionalisme, fleksibilitas, kerja tim, dan etos kerja. Eksekutif bisnis menganggap keterampilan interpersonal sebagai atribut yang sangat penting dalam melamar pekerjaan.
--	--	--	--	---

Sumber: rangkuman jurnal

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian Chan et al (2020) terdapat empat faktor yang memiliki pengaruh terhadap kesempatan kerja yaitu, pengalaman kerja saat magang, kinerja selama magang, keterampilan interpersonal dan jejaring sosial. Dalam penelitian ini, pengalaman kerja magang, kinerja selama magang, keterampilan interpersonal dan jejaring sosial berfungsi sebagai variabel independen dan kesempatan kerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan uraian di atas, maka digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Adaptasi dari Chan et al (2020)

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesempatan Kerja

Menurut Rigsby et al (2013) bahwa pengalaman magang berguna bagi mahasiswa dalam mendapatkan tawaran pekerjaan dibanding siswa yang tidak memiliki pengalaman magang. Manfaat magang bagi mahasiswa adalah mahasiswa yang memiliki pengalaman magang seharusnya memiliki keuntungan dalam pasar kerja, mereka menjadi siap dipekerjakan untuk pekerjaan selanjutnya (Knouse dan Fontenot , 2008). Dikaitkan dengan kesempatan kerja menurut Gault et al (2010) secara signifikan lebih banyak tawaran kesempatan bekerja dalam waktu penuh

untuk para lulusan sarjana yang memiliki pengalaman magang. Menurut Knouse et al (2001) kebanyakan lulusan yang memiliki pengalaman magang mendapat pekerjaan setelah lulus sedangkan kebanyakan lulusan tanpa pengalaman magang tidak mendapatkan pekerjaan begitu cepat. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pengalaman magang berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja

2.4.2 Pengaruh Kinerja Terhadap Kesempatan Kerja

Menurut Wingerden et al (2018) melalui magang perusahaan diberi kesempatan untuk memilih dan mempekerjakan peserta yang memiliki kinerja baik, yang berarti bagi peserta magang dengan kinerja baik akan memiliki kesempatan untuk dipilih perusahaan. Lebih jauh, Mohaidin et al (2017) menjelaskan bahwa peserta magang dengan kinerja baik yang dipekerjakan menjadi karyawan tetap mengurangi risiko bagi perusahaan.

Mengonfirmasi temuan Wingerden et al (2018), Chan et al (2020) menegaskan penilaian kinerja yang baik selama magang bisa menjadi keuntungan saat proses wawancara dan kinerja yang baik menjadi poin penting yang diperhatikan, oleh karena itu kinerja para peserta magang dapat sangat mempengaruhi kesempatan kerja mereka. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja

2.4.3 Pengaruh Jejaring Sosial Terhadap Kesempatan Kerja

Mengacu pada penelitian Kim dan Park (2013) yang menjelaskan bahwa interaksi sosial informal antara mahasiswa dan karyawan selama masa magang dapat menimbulkan ikatan yang kuat diantara mereka dan ini dapat memberikan kesempatan tambahan bagi mereka untuk berbagi informasi terkait pekerjaan selanjutnya. Lebih lanjut berdasarkan temuan Trimble dan Kmec (2011) jejaring sosial memiliki kapasitas untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas informasi pekerjaan yang dicari oleh pencari kerja, yang pada akhirnya meningkatkan peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan.

Mengaitkan dengan kesempatan kerja, hasil penelitian Chan et al (2020) menunjukkan magang bisa menjadi salah satu *platform* yang memungkinkan para peserta magang untuk memperluas jaringan sosial mereka lalu setelah mereka memperluas jaringan sosial mereka, itu akan sangat meningkatkan peluang kerja mereka di jalur karir masa depan mereka. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Jejaring sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja

2.4.4 Pengaruh Keterampilan Interpersonal Terhadap Kesempatan Kerja

Menurut Chan et al (2020) di pasar kerja saat ini, memiliki keterampilan teknis saja tidak cukup, oleh karena itu karyawan harus menunjukkan kemampuan

dan keterampilan interpersonalnya agar sesuai dengan budaya organisasi. Eksekutif bisnis menganggap keterampilan interpersonal sebagai atribut yang sangat penting dalam melamar pekerjaan (Robles 2012).

Memperkuat temuan sebelumnya, menurut Beck dan Halim (2008) para peserta magang percaya bahwa beberapa keterampilan seperti kemampuan beradaptasi, keterampilan interpersonal akan membantu mereka mengembangkan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan di masa depan. Mengaitkan dengan kesempatan kerja, berdasarkan temuan dari Chan et al (2020) menyatakan bahwa mahasiswa yang selama magang meningkatkan keterampilan interpersonalnya pada akhirnya membawa mereka menuju peluang kerja berikutnya dan sukses dalam pada karir masa depan. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4 : Keterampilan interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja