

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling penting bagi organisasi baik pemerintah maupun swasta, sehingga tanpa manusia, suatu organisasi tidak akan bisa berjalan dalam mencapai visi dan misinya. Organisasi menganggap bahwa manusia merupakan salah satu keunggulan bersaing sehingga profesi SDM menjadi posisi yang banyak dicari organisasi saat ini. Profesi SDM menjadi tulang punggung dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi maka pengelolaan dan kualitas dari sumber daya tersebut harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi dimulai pada saat merekrut karyawan sampai menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula (*right man in the right place*) serta menetapkan standart atas kualitas calon karyawan.

Universitas sebagai institusi pendidikan mempunyai tanggung jawab dalam mendidik mahasiswanya, secara khusus mempersiapkan SDM di masa mendatang. Fakultas ekonomi suatu universitas biasanya menyediakan pendidikan konsentrasi SDM pada program studi manajemen. Pendidikan SDM penting bagi mahasiswa untuk

menghadapi berbagai tantangan pada masa depan dalam upaya menambah pengalaman dan nilai tambah bagi organisasi.

Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) juga mempunyai tanggung jawab untuk mempersiapkan mahasiswa, secara khusus mahasiswa fakultas ekonomi dengan program studi manajemen yang menawarkan berbagai pilihan konsentrasi, antara lain manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, dan manajemen operasi. Mahasiswa yang mengambil konsentrasi SDM adalah mahasiswa yang mengambil mata kuliah seminar sumber daya manusia yang pada umumnya diambil pada semester 7 (semester gasal), berikut disampaikan data mengenai jumlah mahasiswa manajemen dengan berbagai konsentrasi di UAJY:

Tabel 1.1

Jumlah Mahasiswa Mata Kuliah Seminar 2012-2014

Mata Kuliah	Semester			
	Gasal 2012-2013	Genap 2012-2013	Gasal 2013-2014	Genap 2013-2014
Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia (MAN560)	24	15	30	20
Seminar Manajemen Pemasaran (PMS560)	71	39	79	49
Seminar Manajemen Keuangan (KEU560)	19	11	29	9
Seminar Manajemen Operasi (MAN561)	5	2	6	2

Sumber : Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi UAJY, 2014

Data di atas mengatakan bahwa terdapat 24 mahasiswa manajemen tercatat mengambil konsentrasi SDM pada semester gasal 2012-2013 dan 15 mahasiswa untuk semester genap 2012-2013, sedangkan untuk semester gasal dengan tahun ajaran 2013-2014, jumlah mahasiswa manajemen yang mengambil konsentrasi SDM tercatat sedikit lebih banyak dibanding tahun sebelumnya yaitu sebanyak 30 mahasiswa, dan untuk semester berikutnya tercatat sebanyak 20 mahasiswa. Pada konsentrasi pemasaran terlihat lebih banyak minat mahasiswa yang mengambil konsentrasi ini, perbedaannya hampir 50% dibanding konsentrasi SDM.

Menurut pemaparan di atas bahwa minat mahasiswa UAJY terhadap konsentrasi SDM memang terlihat lebih sedikit dibandingkan dengan konsentrasi pemasaran padahal keduanya sama-sama mempunyai prospek kerja yang bagus, sebagai contoh prospek kerja bagi lulusan manajemen SDM beragam mulai dari dunia bisnis, jurnalisme, psikolog, hukum, konsultan, *management trainee*, sektor bank dan lembaga keuangan. Kedua konsentrasi diatas saling melengkapi karena peran manajemen pemasaran tidak akan lepas dari peran manusia di dalamnya ataupun sebaliknya, dan hal ini menjadi pertanyaan mengapa konsentrasi SDM di UAJY kurang begitu diminati oleh mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta dibanding konsentrasi pemasaran, padahal keduanya mempunyai prospek yang sama bagusnya bagi perkembangan karir mahasiswa.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat bagaimana persepsi mahasiswa manajemen secara keseluruhan terhadap profesi SDM yang diukur baik buruknya persepsi mereka. Disamping itu peneliti juga mencoba melihat apakah terdapat perbedaan persepsi antara mahasiswa yang belum menentukan konsentrasi SDM dan mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM. Hal tersebut digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya persepsi mereka terhadap profesi SDM, apakah terdapat perbedaan yang signifikan atau tidak.

Menurut jurnal yang ditulis Claus (2004) terdapat 4 dimensi dari profesi SDM yang menjadi acuan dalam pemahaman mahasiswa tentang profesi tersebut, antara lain dimensi pengetahuan dan keterampilan (*body of knowledge*), pengakuan (*recognition*), kebijakan (*credential*), dan pengaruh dan kontrol (*control*) terkait profesi SDM. Berdasarkan acuan jurnal di atas, terdapat perbedaan subyek penelitian yang digunakan peneliti dengan jurnal milik Claus, disini penulis mencoba menyesuaikan pembahasannya agar lebih cocok dengan subyek penelitian yaitu mahasiswa, sedangkan jurnal yang ditulis Claus tersebut fokus kepada praktisi SDM secara luas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas dan untuk memberikan arah yang jelas dari penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi sumber daya manusia?
2. Apakah ada perbedaan persepsi terhadap profesi SDM antara mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM dan mahasiswa yang belum menentukan konsentrasi SDM?

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan variabel yang diteliti maka penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Menurut Ulrich (1998) profesi sumber daya manusia didefinisikan pada pelaksanaan peran SDM dalam suatu organisasi dan mensyaratkan kemampuan dan keahlian dalam mencapai visi dan misi organisasi.
2. Profesi sumber daya manusia yang akan dibahas disini terbatas hanya membahas 4 dimensi, hal ini sesuai dengan acuan jurnal yang ditulis oleh Claus (2004) yang identik dengan topik bahasan

profesi SDM dengan responden mahasiswa. Dimensi tersebut antara lain :

- Pengetahuan dan Keterampilan (*Body Of Knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan melekat pada diri seseorang untuk menjadi profesional dalam bidangnya (Archer *et al.* 1986). Terkhusus untuk profesi SDM, BOK dituntut memiliki pengetahuan serta pengalaman bisnis dari seseorang agar lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

- Pengakuan (*Recognition*)

Menurut Brummet (1970: 37), pengakuan adalah pandangan beberapa pihak, baik itu internal maupun eksternal dalam organisasi/perusahaan terhadap profesi SDM. Pengakuan terhadap profesi SDM bisa menyangkut fungsi, peran ataupun visi dan misi perusahaan dalam perjalanan karirnya.

- Kebijakan (*Credential*)

Kebijakan dalam SDM terkait dengan kualifikasi organisasi terhadap individu atas tugas tertentu. Hal ini biasanya di hubungkan dengan mutu dan kualitas seseorang terhadap tugas yang diberikan. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai

pendidikan dan pengalaman lebih tinggi, biasanya akan lebih diutamakan dalam proses seleksi.

- Pengaruh dan kontrol (*Control*)

Menurut Coso (1985) pengaruh dan kontrol adalah sikap atau perilaku yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Dalam hal ini kontrol terhadap profesi SDM dapat berasal dari pihak internal dan pihak eksternal. Sebagai contoh pihak eksternal perusahaan adalah pemerintah yang mengatur jalannya undang-undang yang terkait SDM.

3. Dalam penelitian ini, responden mahasiswa difokuskan pada mahasiswa manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang terdaftar aktif pada semester genap 2013-2014, hal ini dilakukan untuk mengetahui persepsi mereka terhadap profesi SDM.

1.4 Tujuan Penelitian

Dilihat dari latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi sumber daya manusia.

2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan persepsi terhadap profesi SDM antara mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM dan mahasiswa yang belum menentukan konsentrasi SDM.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan informasi bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk dapat memberikan gambaran dan pengarahan kepada mahasiswa dalam mempersiapkan profesi SDM di UAJY.

2. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang memerlukan informasi atau acuan terhadap tugas studi terkait persepsi mahasiswa terhadap profesi sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk membantu peneliti dalam menyusun penelitian ini dengan bahasan dan sistematis, maka disusun sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum dari topik penelitian mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan masalah penelitian dan konsep yang mendasari perumusan masalah, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, data, sumber data, dan teknik pengumpulan, model, alat analisis, dan batasan operasional.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil deskripsi data penelitian yang disertai dengan analisis data serta pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan masalah, dan saran sehubungan dengan permasalahan yang dibahas penulis.

