

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II ini akan dipaparkan sejumlah studi yang terkait dengan penelitian tentang persepsi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta terhadap profesi SDM. Penelitian ini bersifat eksploratif, menurut Kotler *et al.* (2006) didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan menghimpun informasi awal yang akan membantu peneliti dalam menetapkan masalah dan merumuskan hipotesis.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan MSDM dari masa ke masa terus mengalami perbaikan dan evaluasi yang bisa digunakan untuk pengalaman pendidikan bagi generasi baru dan praktisi SDM secara keseluruhan. Pada tahun 1910-1950, Dessler mengemukakan bahwa sejarah MSDM difokuskan pada fungsi dan peran manajemen SDM mulai dari seleksi, penempatan, pelatihan kerja, penghargaan, kompensasi, dll.

Di mulai pada tahun 1910, Dessler (2007) mengungkap pada tahun tersebut terdapat dua tokoh yang berperan dalam perkembangan MSDM, yaitu Frank dan Lilian Gilbert yang mulai memperhatikan sisi manusiawi para karyawan dengan membuat rancangan kerja untuk mencapai efisien organisasi dengan mengurangi gerakan yang tidak

perlu dalam bekerja serta untuk mengurangi kelelahan sehingga dapat menaikkan prestasi kerja. Hal ini dilengkapi oleh Elton Mayo dimana pada pertengahan tahun 1920, ia melakukan suatu studi yang dinamakan *The Hawthorne Studies* dengan kesimpulan bahwa karyawan akan meningkatkan usahanya jika mereka diberi perhatian khusus, tidak hanya kebutuhan yang bersifat ekonomi/material tetapi juga memerlukan pemenuhan kebutuhan sosial seperti penghargaan, perhatian dan kepuasan kerja. Tahun 1930 mulai ada usulan mengenai hukum yang mengatur ketenagakerjaan seperti *Nasional Labor Relation Act* (Hukum Hubungan Tenaga Kerja Nasional) serta pembentukan serikat pekerja. Menurut Cenzo *et al.* (1999, 482), serikat pekerja didefinisikan sebagai suatu organisasi yang dibentuk oleh pekerja, dari pekerja dan untuk pekerja yang bertujuan untuk melindungi pekerja, memperjuangkan kepentingan pekerja serta merupakan salah satu pihak dalam bekerja sama dengan perusahaan. Dessler (2007) juga mengungkapkan bahwa pada tahun 1940- 1950 mulai diupayakan bidang personalia dalam organisasi terutama di manufaktur, perusahaan listrik, serta air minum dan transportasi namun bidang personalia pada waktu itu masih sebatas kegiatan pencatatan karyawan seperti gaji, jumlah karyawan, pendidikan, pensiun sedangkan perhatian terhadap kebutuhan sosial karyawan tetap belum mendapat perhatian.

Pada awal tahun 1980, Heneman (1999) mengungkapkan bahwa manajemen SDM mulai meningkatkan peranannya lagi yang

mengarah pada lebih strategis sehingga bisa menambah nilai organisasi dengan keadaan yang tidak bisa ditebak dan berfluktuasi, karena pada waktu itu terjadi resesi ekonomi dunia sehingga organisasi harus mengurangi jumlah staf, melakukan restrukturisasi dan bahkan ada yang menutup pabrik. Pada saat ini, peran MSDM pada organisasi mulai memperhatikan pentingnya melibatkan karyawan pada semua kegiatan dan menghadapi berbagai tantangan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Haigley *et al.* (1999) yang mengungkapkan bahwa profesi SDM harus bisa beradaptasi dengan lingkungan yang baru menghadapi berbagai fluktuasi situasi yang bisa terjadi dalam organisasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan disemua organisasi pemerintah maupun swasta untuk mengatur karyawan dengan menerapkan fungsi manajemen secara efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (2007), yang mengatakan, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Pendapat lain yang mendukung dikemukakan oleh Noe *et al.* (2008:4), bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah

kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan, sedangkan menurut Mathis *et al.* (2012:5 dalam Hasibuan 2012:23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Secara umum, pengertian MSDM tidak lepas dari pengelolaan subyek organisasi yaitu karyawan suatu organisasi yang saling bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan secara efektif dan efisien. Organisasi selalu mengedepankan pengelolaan karyawannya karena merekalah inti dan pokok suatu organisasi dapat berjalan. Manajemen sumber daya manusia wajib dilakukan dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2007), ia menegaskan bahwa dengan mempelajari konsep-konsep serta tehnik-tehnik manajemen sumber daya manusia maka seorang manajer akan mewujudkan peranan MSDM, antara lain:

1. Mempekerjakan orang yang tepat pada tempatnya. (*right man in the right job*),

2. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal,
3. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesialisasi pekerjaan (*job specification*),
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian,
5. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang,
6. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan serta mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya,
7. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya,

Peranan SDM tidak berhenti sampai disana, menanggapi lingkungan global yang terus berubah dengan kondisi perekonomian yang tidak bisa ditebak, menurut Dessler (2007) peranan SDM pun menjadi berubah menyesuaikan diri dengan trend-trend yang terjadi saat ini yaitu :

1. SDM dan pendorong produktivitas, artinya adalah dalam menciptakan suatu keunggulan kompetitif dan efisiensi dan efektifitas organisasi,
2. SDM dan ketanggapan, organisasi harus tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan tehnologis,

3. SDM dan jasa, artinya gunakanlah praktik-praktik SDM yang progresif untuk membangun komitmen dan semangat kerja karyawan,
4. SDM dan komitmen karyawan, artinya memberikan perhatian terhadap perlakuan adil atas keluhan-keluhan dan hal-hal disipliner karyawan,
5. SDM dan strategi perusahaan, artinya bahwa SDM tanggap terhadap perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi, sehingga dibutuhkan pembentukan tim kerja yang setia dan trampil dalam menyusun strategi perusahaan.

Hal di atas didukung dengan pendapat Ulrich (1998) yang mengemukakan bahwa dalam menanggapi lingkungan yang kompleks, suatu organisasi bisnis melakukan perubahan perannya, dari pemain peran tradisional yang pasif, menjadi pemain peran yang bertindak proaktif dan memberikan nilai tambah kepada perusahaan.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen, antara lain :

- a. Rekrutmen (*recruitment*)

Menurut Noe *et al.* (2000) rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

Rekrutmen adalah proses untuk mencari karyawan yang memiliki keahlian, motivasi, dan pengetahuan yang dibutuhkan perusahaan. Dalam proses rekrutmen, perusahaan akan menerima pelamar yang melamar di perusahaan mereka sebanyak mungkin, sehingga dengan begitu pihak perusahaan akan memiliki banyak pilihan agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mereka dapat menyeleksi calon karyawan yang berkualitas tinggi.

b. Seleksi (*selection*)

Sesudah melakukan rekrutmen tahap kedua adalah melakukan seleksi. Menurut Casio (1992 dalam Marwansyah dkk 2000:53), seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari kelompok pelamar yang paling cocok dan paling memenuhi syarat untuk jabatan dan posisi tertentu. Dapat disimpulkan seleksi adalah sebuah proses penyaringan calon karyawan mana yang paling memenuhi syarat untuk posisi jabatan tertentu di perusahaan.

c. Pelatihan dan Pengembangan (*training and developing*)

Tahap ketiga ini terjadi bila calon karyawan sudah diterima untuk bekerja di perusahaan. Training dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk melatih karyawan dan

membiasakan karyawan baru tersebut dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam proses tersebut karyawan baru akan diberikan baik itu materi teori maupun praktek kerja lapangan (Bohlander *et al.* 2010:151).

d. Penilaian kerja (*performance appraisal*)

Proses ini dibantu dan didukung dengan kemampuan dan keahlian karyawan dalam mengembangkan dan membuat suatu inovasi terhadap pekerjaannya. Menurut Bohlander *et al.* (2010:151), apabila karyawan tersebut dapat bekerja sesuai target atau bekerja melebihi standarisasi perusahaan maka karyawan tersebut berhak atas suatu penghargaan yang didasarkan kepada kinerja atau *performance appraisal*.

e. Kompensasi (*Compensation management*)

Tahap terakhir adalah proses pemberian kompensasi bagi karyawan di dalam perusahaan. Menurut Dessler (2007), kompensasi adalah pembayaran dari perusahaan sebagai kontribusi atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Pendapat lain berasal dari Werther *et al.* (dalam Hasibuan 2004, 52) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang mereka kerjakan, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian SDM.

2.2 Tipe Pekerjaan Ideal Menurut Eliot Freidson

Menurut Eliot Freidson (1977) suatu pekerjaan yang ideal itu mengandung unsur-unsur yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan mengenai konsep dan teori yang membutuhkan penerapan kebijaksanaan, kontrol kerja terhadap karyawan dan serikat pekerja agar karirnya terus berkembang, serta dari sisi *credential*, tipe pekerjaan ideal dilihat dari sisi pendidikan yang dijalani oleh karyawan, apakah itu memenuhi standar perusahaan atau tidak, dan ideologi atau pandangan seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya terhadap imbalan ekonomi yang didapat. Berdasarkan pemaparan di atas pembagian dimensi tersebut antara lain :

2.2.1 Pengetahuan dan Keterampilan (*Body Of Knowledge/BOK*)

Menurut Archer *et al.* (1986), BOK melekat pada diri seseorang dalam usahanya untuk menjadi profesional dalam bidangnya. Terkhusus untuk profesi SDM sendiri, BOK dituntut memiliki pengetahuan serta pengalaman bisnis ataupun kegiatan dari seseorang tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (2007) bahwa seorang SDM yang profesional harus memiliki keahlian dan kecerdasan, antara lain kecerdasan spriritual, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan kinestetik. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang kita gunakan untuk mengakses makna, nilai, tujuan, dan motivasi tertinggi kita. Kecerdasan emosional merujuk pada keterampilan, kapabilitas, dan kompetensi non kognitif yang

mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan intelektual berkaitan dengan kecerdasan rasional, yang terwujud dalam kemampuan olah pikir dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dimensi kecerdasan yang tidak kalah penting adalah kecerdasan kinestetik. Orang yang cerdas secara kinestetik adalah orang yang mampu mengaktualisasikan diri melalui oleh raga guna mewujudkan insan yang sehat secara jasmani,

2.2.2 Pengakuan (*Recognition/REC*)

Menurut (Brummet, 1970: 37), pengakuan adalah pandangan beberapa pihak baik itu internal maupun eksternal dalam organisasi/perusahaan terhadap profesi SDM. Dalam pandangan SDM, pengakuan yang dimaksud adalah eksistensi profesi SDM diakui sebagai profesi yang diakui keberadaannya di dunia karir, dan mampu bersaing dengan profesi di luar SDM.

2.2.3 Kebijakan (*Credential/CRE*)

Kebijakan terkait dengan kualifikasi individu terhadap tugas tertentu yang biasanya dihubungkan 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 rekrutmen. Seseorang bisa masuk

dalam daftar kualifikasi perusahaan bila telah memenuhi syarat-syarat yang sudah menjadi standart perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya, bisa juga seseorang menjadi kualitas tinggi atau *high qualification* yang berarti seseorang itu banyak dicari perusahaan karena kualitas mereka yang diatas standart yang ditetapkan perusahaan. Biasanya mereka yang termasuk berkualitas tinggi adalah mereka yang mengenyam pendidikan serta pengalaman yang luas, tetapi hal tersebut dapat bervariasi karena kebijakan setiap perusahaan berbeda-beda.

2.2.4 Pengaruh dan Kontrol (*Control/CON*)

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.

Sebagai contoh riil nya, pemerintah mengaturnya dengan Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2010). Secara garis besar isi UU nomor 13 tahun 2003 memuat tentang :

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan,
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan,

3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh,
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan,
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja,
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan,
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuh-kembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi,
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial,
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan

khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja,

10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

2.3 Hipotesis

Persepsi seseorang dalam menilai sesuatu tentu tidak akan sama satu sama lain, Menurut Kotler (2004 : 193) persepsi merupakan suatu proses di mana seseorang dapat memilih, mengatur, dan mengartikan informasi menjadi suatu gambar yang sangat berarti di dunia. Disini responden ditujukan pada mahasiswa manajemen aktif semester genap dengan tahun ajaran 2013-2014, dan disini peneliti mencoba menganalisis baik atau buruknya persepsi mahasiswa secara keseluruhan terhadap dimensi profesi SDM dan melihat apakah terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara mahasiswa yang belum menentukan konsentrasi SDM dengan yang sudah mengambil konsentrasi SDM terhadap profesi SDM. Persepsi mahasiswa diukur melalui 4 dimensi profesi SDM antara lain, dimensi pengetahuan dan keterampilan (*body of knowledge*), pengakuan (*recognition*), kebijakan (*credential*), dan pengaruh dan kontrol (*control*).

Peneliti mengasumsikan bahwa mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM lebih konsisten dan tertarik sehingga memberikan

pernyataan yang positif dalam penyampaian persepsi terhadap profesi SDM dibandingkan mahasiswa yang belum menentukan konsentrasi SDM. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lama studi dalam menjalani pendidikan SDM. Pada umumnya, mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM adalah mahasiswa semester 7 ke atas, sehingga mereka lebih lama menjalankan studi dibanding mahasiswa semester sebelumnya dan diasumsikan bahwa mereka yang sudah mengambil konsentrasi SDM lebih mendalami pengetahuan tentang profesi SDM. Hal ini didukung oleh pendapat Robbin (2003, dalam Aditya 2010) bahwa persepsi dipengaruhi faktor waktu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam penilaian terhadap sesuatu. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian yaitu :

H1 : Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa terhadap profesi SDM antara mahasiswa yang sudah mengambil konsentrasi SDM dan mahasiswa yang belum mengambil konsentrasi SDM.