

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Saat ini perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia. Suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi pengetahuan, keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya adalah pemberian pelatihan untuk kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004).

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 oleh Dian L (2014:4). Organisasi menganggap bahwa manusia merupakan salah satu keunggulan bersaing sehingga profesi SDM menjadi posisi yang banyak dicari organisasi saat ini. Seiring dengan perkembangan zaman dan pesatnya pertumbuhan manusia membuat profesi HRD menjadi salah satu yang paling dibutuhkan dan penting untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, karena HRD bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan dan penggalan kemampuan dari setiap tenaga kerja yang ada, serta mengembangkan potensi para tenaga kerja ini melalui beberapa metode sehingga pengelolaan dan kualitas dari sumber daya tersebut sangat diperhatikan.

Seiring dengan kemajuan dunia teknologi dan informasi, ilmu manajemen berkembang dengan sangat baik. Peranan profesi di bidang SDM (sumber daya manusia) menjadi sangat penting dalam perkembangan ini. Dalam suatu sistem

operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin melalui HRD seperti membuat penilaian kinerja karyawan atau yang dikenal dengan KPI (*Key Performance Index*) dan juga memberikan pelatihan, pengembangan atau training mengenai kepemimpinan dan keterampilan lain dalam dunia kerja. Mereka yang hanya memiliki latar belakang pendidikan di bidang psikologi, ekonomi, dan hukum yang bisa mengisi pekerjaan HRD. Selain itu, untuk menjadi seorang HRD diperlukan beberapa keahlian khusus seperti menguasai dan mampu mengoperasikan alat tes psikologi, memahami undang-undang ketenagakerjaan dan juga sistem penggajian (*payment and payroll*).

HRD (*Human Resource Development*) atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai bidang sumber daya manusia, yaitu bagian atau divisi dalam suatu manajemen perusahaan yang bertugas untuk mengatur serta mengembangkan sumber daya atau kemampuan seluruh pekerja yang ada dalam suatu perusahaan. HRD bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen atau pencarian tenaga kerja, mulai dari mencari kandidat terbaik, melakukan sesi wawancara atau interview, sampai proses penyeleksian. Tujuan dari HRD (*Human resource development*) yaitu harus meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi. Pengembangan SDM (Sumber daya manusia) memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membuat karyawan lebih baik. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk memberikan pembinaan yang diperlukan untuk memperkuat dan menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang seorang karyawan yang sudah memiliki. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk membuat karyawan lebih baik pada apa yang mereka lakukan (Davis, 2010).

Pengertian persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997), adalah sebagai berikut, tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indera. Jadi persepsi dapat diartikan sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap lingkungannya melalui panca indera (melihat, mencium, menyentuh, dan merasakan). Persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan yang dipersepsikan berdasarkan pengalaman dan nilai individu. Persepsi melibatkan proses kognitif yang meliputi penafsiran dan pemberian arti terhadap obyek yang telah terorganisir dari sudut pandang individu, tetapi ada beberapa kebutuhan yang pada dasarnya ingin terpuaskan, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan sebagainya. Kebutuhan – kebutuhan tersebut akan dapat memenuhi harapan seseorang atau tidak tergantung bagaimana individu tersebut mempersepsikan (Engel dan Gibson, 2000)

Menurut kamus lengkap psikologi yang ditulis dalam Chaplin (2008:358) minat (interest) adalah (1) satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memolakan perhatian seseorang, sehingga membuat dirinya jadi selektif terhadap objek minatnya, (2) perasaan yang menyatakan bahwa satu aktivitas, pekerjaan, atau objek itu berharga atau berarti bagi individu, (3) satu keadaan motivasi, atau satu set motivasi, yang menuntun tingkah laku menuju satu arah (sasaran) tertentu. Stiggins dan Widyastuti, dkk (2004) menyatakan bahwa minat merupakan salah satu dimensi dari aspek afektif yang banyak berperan dalam kehidupan seseorang. Aspek afektif adalah aspek yang mengidentifikasi dimensi – dimensi perasaan dari kesadaran emosi, disposisi dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Dimensi afektif ini mencakup tiga hal penting yaitu berhubungan dengan perasaan mengenai obyek yang berbeda, perasaan – perasaan tersebut memiliki arah yang dimulai dari titik netral ke kubu yang berlawanan, tidak positif dan tidak negatif, dan berbagai perasaan yang memiliki intensitas yang berbeda, dari kuat ke sedang hingga ke arah yang lemah. Fitria (2016) tentang Persepsi dan Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Terhadap Profesi Akuntan Publik. Peneliti mengeksplorasi persepsi dan minat mahasiswa jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Universitas Sebelas Maret Surakarta terhadap profesi akuntan publik. Penelitian yang dilakukan Mayasari (2008) mengenai persepsi mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan menunjukkan bahwa terdapat persepsi positif dari mahasiswa akuntansi di Sumatera Barat terhadap profesi akuntan publik dan persepsi tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mereka untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi.

Berdasarkan hasil beberapa wawancara terhadap mahasiswa semester akhir jurusan manajemen fakultas ekonomi UMJ dapat diketahui bahwa terdapat mahasiswa yang memang memiliki persepsi dan minat tersendiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan persepsi dan minat setiap mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh jenis dan bentuk dari setiap bidang profesi di MSDM terlebih profesi HRD, tetapi menurut karakteristik setiap mahasiswa itu sendiri hal ini dikarenakan pada saat seseorang ingin melakukan sesuatu akan dipengaruhi oleh persepsinya terhadap situasi dan keadaanya. Seperti yang diungkapkan oleh Kotler, bahwa dua orang yang mengalami keadaan dorongan yang sama dan tujuan situasi yang sama mungkin akan berbuat sesuatu yang agak berbeda, karena masing – masing orang menanggapi, mengorganisasi, dan menafsirkan informasi sensoris menurut cara masing – masing individu (Kotler,2006:229). Berikut ini adalah hasil wawancara terhadap mahasiswa mengenai ketertarikannya terhadap profesi dapat dilihat pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1: Hasil Wawancara Dengan Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNMUH Jember Angkatan 2015**

No	Profesi	Prosentase (%)
1	HRD	37%
2	PNS	26%
3	Karyawan	19%
4	Wirausaha	18%
	Total	100%

**Sumber : Pra Penelitian Tahun 2019**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat minat profesi mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNMUH Jember Angkatan 2015. Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNMUH Jember Angkatan 2015 lebih tertarik pada profesi bagian HRD jika dibandingkan dengan profesi dan posisi yang lain. Berdasarkan hasil survei, posisi HRD paling banyak yang meminatinya dengan menghasilkan 37% suara, disusul dengan PNS dengan 26%, karyawan dengan 19%, dan wirausaha sebesar 18%. Berbagai macam alasan para mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNMUH Jember Angkatan 2015 mengenai persepsi terhadap profesi HRD adalah posisi HRD merupakan posisi yang cukup baik disuatu perusahaan. Wirausahawan masih belum cukup banyak peminatnya karena para mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNMUH Jember Angkatan 2015 masih merasa ragu dan takut akan resiko yang akan dihadapi jika menjadi wirausaha. Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNMUH Jember Angkatan 2015 merasa belum mempunyai cukup ilmu dan modal untuk menjadi wirausaha, terlebih resiko yang akan dihadapi jika menjadi wirausahawan.

Berdasarkan data dan fenomena diatas, penulis melakukan riset dengan membuat karya ilmiah yang mengkaji tentang persepsi dan minat mahasiswa terhadap profesi HRD. Berdasarkan pertimbangan yang logis penulis memiliki motivasi dengan mengkaji pada mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNMUH Jember Angkatan 2015 karena penulis merasa dapat menghemat waktu, biaya, dan tenaga. Dengan pertimbangan dan pemikiran yang matang penulis melanjutkan penelitian ini karena penulis merasa bahwa masalah ini layak dan menarik untuk ditelaah lebih lanjut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, serta penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini diantaranya yang dilakukan oleh Dian (2014) dan fitria (2016) dengan mengambil dua variabel yang sama yaitu persepsi dan minat.

1. Apakah persepsi mahasiswa berpengaruh terhadap profesi bidang HRD (*Human resource development*).



2. Apakah minat mahasiswa berpengaruh terhadap profesi bidang HRD (*Human resource development*).

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh persepsi mahasiswa semester akhir terhadap profesi bidang HRD (*Human resource development*).
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh minat mahasiswa semester akhir terhadap profesi bidang HRD (*Human resource development*).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat beberapa pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya:

1. Manfaat Teoritis  
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti dan akademisi guna meningkatkan mutu pembelajaran pendidikan manajemen dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas khususnya fakultas ekonomi jurusan manajemen dalam pengembangan manajemen MSDM di masa akan datang.
2. Manfaat Praktis  
Sumber informasi bagi mahasiswa maupun universitas untuk menentukan kebijakan guna meningkatkan profesionalisme dan daya saing guna menghadapi dunia kerja khususnya terhadap profesi HRD (*Human resource development*)