

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

Pada bab ini akan dibahas mengenai landasan teori dari variable – variable yang digunakan.

1.1.1 Peranan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014: 21), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Namun Flipppo dalam Priansa (2014: 21) secara lebih spesifik mengatakan bahwa, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat.”

1.1.2 Kinerja Trainee yang Melakukan Program Magang

1.1.2.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190)

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat

waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

1.1.2.2 Magang

Magang adalah proses belajar melalui kegiatan di dunia nyata (Sumardiono, 2014:116)

Program kerja praktik (magang) menurut Chandra

Suharyanti, dkk (2014) adalah kegiatan pembelajaran di lapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa dalam dunia kerja nyata.

Menurut Danim (2008) dalam Sari, Murwaningsih & Susantiningrum (2014:3) magang adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan.

Jadi, kesimpulan dari kinerja yang dilakukan oleh anak magang adalah kesuksesan seseorang yang hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi (dalam hal ini anak magang) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana anak magang/trainee diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas dengan tujuan untuk belajar di dunia nyata

2.2 Kerangka Berpikir

Berdasar tinjauan pustaka diatas maka dapat dirumuskan kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 – Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat dilihat bahwa di JW Marriott Hotel Jakarta, terdapat peranan SDM yang sudah dirangkum menjadi 7 komponen menurut teori Hasibuan tahun 2016 yaitu penetapan trainee sesuai dengan kebutuhan jobdesc, penentuan penempatan trainee berdasarkan passion trainee, terdapat program pengembangan trainee sesuai dengan talent mereka, monitoring kegiatan trainee secara berkala di department masing-masing, monitoring perkembangan trainee pada saat

masuk & keluar, membuat kelas-kelas pengembangan untuk mengembangkan trainee, memberikan kesempatan trainee untuk mutasi ke department lain yang dapat meningkatkan kinerja trainee yang dilihat dari komponen – komponen antara lain yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, sama taat asas.

