

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab 2 ini akan diuraikan secara teoritis mengenai konsep diri, konsep keperawatan, konsep penggajian, konsep keturunan, konsep rekrutmen, dan hubungan antara konsep diri dengan faktor keturunan dan persepsi terhadap gaji.

2.1 Konsep Diri

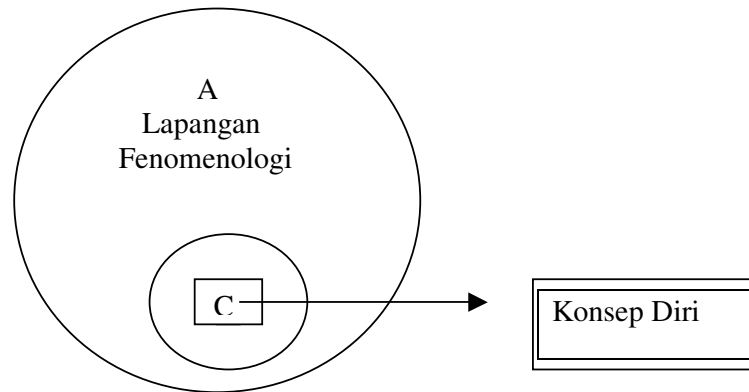
2.1.1 Pengertian Konsep Diri

Konsep diri merupakan gambaran yang bersifat individu dan sangat pribadi, dinamis dan evaluatif yang masing-masing orang mengembangkannya di dalam transaksi-transaksinya dengan lingkungan kejiwaannya dan yang dia bawa-bawa di dalam perjalanan hidupnya. Konsep diri adalah satu gambaran campuran dari apa yang kita pikirkan, pendapat orang-orang mengenai diri kita, dan seperti apa diri kita yang kita inginkan (Burns, 1993). Secara umum disepakati konsep diri belum ada saat lahir, konsep diri dipelajari melalui kontak sosial dan pengalaman berhubungan dengan orang lain. Pandangan individu tentang dirinya dipengaruhi oleh bagaimana individu mengartikan pandangan orang lain terhadap dirinya.

Konsep diri merupakan aspek kritical dan dasar dari perilaku individu. Individu dengan konsep diri yang positif dapat berfungsi lebih efektif yang terlihat dari kemampuan interpersonal, kemampuan intelektual dan penguasaan lingkungan. Konsep diri yang negative dapat dilihat dari hubungan individu dan sosial yang maladaptive (Budi Anna Keliat, 1992).

Suatu tesis yang fundamental tentang pendekatan fenomenologi adalah bahwa tingkah laku tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu dan saat ini, tetapi oleh makna-makna pribadi yang masing-masing individu melekatkannya pada persepsinya mengenai pengalaman tersebut. Dunia individu yang sangat pribadi ini yang dengan kuatnya mempengaruhi tingkah laku (Burns, 1993.hal. 38). Tingkah laku seseorang merupakan hasil dari bagaimana dia mengamati situasi dan dirinya sendiri.

Lapangan fenomenologi dari Snygg dan Combs memiliki tiga unsur pokok (gambar2.1). Lapangan persepsi total yang termasuk di dalamnya semua persepsi dari individu itu diwakili oleh lingkaran yang paling besar (A). Di dalam lapangan ini terdapat suatu daerah yang lebih kecil (B), yang termasuk di dalamnya semua persepsi yang dipegang seseorang mengenai diri sendiri, tidak memandang kejelasannya ataupun kepentingannya pada sembarang waktu. Inilah diri fenomenologi. Jantung dari kedua lingkaran lapangan ini masih ada sebuah daerah yang lebih kecil lagi yang Snygg dan Combs menyiratkan hanya meliputi aspek-aspek yang penting ataupun vital bagi orang tersebut. Inilah konsep diri. Konsep diri merupakan sebuah organisasi yang stabil dan berkarakter yang disusun dari persepsi-persepsi yang tampaknya bagi individu yang bersangkutan sebagai hal yang mendasar baginya (Snygg dan Combs,1994 dalam buku Burns 1993).



Gambar 2.1. Lapangan fenomenologi (diambil dari Snygg dan Combs,1994)

2.1.2 Komponen dari Konsep Diri

Konsep diri terdiri dari 5 komponen yaitu gambaran diri (*body image*), ideal diri, harga diri, peran dan identitas diri.

2.1.2.1 Gambaran Diri

Gambaran diri adalah sikap seseorang terhadap tubuhnya secara sadar dan tidak sadar (Stuart dan Sundeen,1991). Sikap ini mencakup persepsi dan perasaan tentang ukuran dan bentuk, fungsi, penampilan dan potensi tubuh saat ini dan masa lalu. Gambaran diri berhubungan erat dengan kepribadian. Cara individu memandang diri mempunyai dampak yang penting pada aspek psikologisnya. Pandangan yang realistic terhadap diri, menerima dan menyukai bagian tubuh akan memberi rasa aman sehingga terhindar dari rasa cemas dan meningkatkan harga diri. Individu yang stabil, realistic dan konsisten terhadap gambaran dirinya akan memperlihatkan kemampuan mantap terhadap realisasi yang akan memacu sukses di dalam kehidupannya. Perawat perlu melihat dirinya, yaitu diri sebagai seorang perawat baik secara fisik, psikologis maupun sebagai anggota kelompok profesi.

2.1.2.2. Ideal Diri

Ideal diri adalah persepsi individu tentang bagaimana ia harus berperilaku sesuai dengan standar pribadi (Stuart dan Sundeen,1991, hlm 375). Standar dapat berhubungan dengan tipe orang yang diinginkan atau sejumlah aspirasi, cita-cita, nilai yang ingin dicapai. Ideal diri hendaknya ditetapkan tidak terlalu tinggi tapi masih lebih tinggi dari kemampuan agar tetap menjadi pendorong dan masih dapat dicapai. Ideal diri masing –masing perawat perlu ditetapkan, apa yang perawat inginkan/cita-cita terhadap profesinya, baik ditinjau dari pribadi maupun masyarakat.

2.1.2.3. Harga Diri

Harga diri adalah penilaian pribadi terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal diri (Stuard dan Sundeen, 1991, hlm 376). Frekuensi pencapaian tujuan akan menghasilkan harga diri. Jika individu selalu sukses maka cenderung harga diri tinggi, jika individu sering gagal maka cenderung harga diri rendah. Harga diri diperoleh dari diri sendiri dan orang lain. Aspek utama adalah dicintai dan menerima penghargaan dari orang lain. Sebagai seorang perawat sikap negative harus dikontrol sehingga setiap orang yang bertemu perawat dengan sikapnya yang positif merasa dirinya berharga. Harga diri akan rendah jika kehilangan kasih sayang dan penghargaan orang lain.

2.1.2.4. Peran

Peran adalah pola sikap, perilaku, nilai dan tujuan yang diharapkan dari seseorang berdasarkan posisinya dimasyarakat (Beck, dkk,1984 dalam buku Anna B.Keliat, 1992). Harga diri yang tinggi merupakan hasil dari peran yang memenuhi kebutuhan dan cocok dengan ideal diri. Posisi / status di masyarakat

dapat merupakan stressor terhadap peran, stress peran terdiri dari dari konflik peran, peran yang tidak jelas, peran yang tidak sesuai, dan peran yang terlalu banyak.

Banyak factor yang mempengaruhi dalam menyesuaikan diri dengan peran yang harus dilakukan :

1. Kejelasan perilaku dan pengetahuan yang sesuai dengan peran.
2. Konsistensi respon orang yang berarti terhadap peran yang dilakukan.
3. Kesesuaian dan keseimbangan antar peran yang diemban
4. Keselarasan budaya dan harapan individu terhadap perilaku peran
5. Pemisahan situasi yang akan menciptakan ketidaksesuaian perilaku peran.

2.1.2.5. Identitas diri

Identitas adalah kesadaran akan diri sendiri yang bersumber dari observasi dan penilaian, yang merupakan sintesa dari semua aspek konsep diri sebagai suatu kesatuan yang utuh (Stuard dan Sundeen,1991, hal.378). Seseorang yang mempunyai perasaan identitas diri yang kuat akan memandang dirinya berbeda dengan orang lain, unik dan tidak ada duannya. Perawat yang mempunyai identitas diri yang kuat akan memandang profesi keperawatan adalah dirinya yang utuh dan terpisah dari orang lain, dan dia akan berusaha untuk mempertahankan identitasnya walau dalam kondisi sesulit apapun.

2.1.3. Konsep Diri Berdasarkan Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, masing – masing individu mempunyai lima kebutuhan dasar manusia, yang disusun sesuai dengan hirarkinya dari yang paling potensial sampai yang paling tidak potensial sebagai berikut :

1. Kebutuhan – kebutuhan fisiologis, seperti lapar dan haus

2. Kebutuhan – kebutuhan terhadap rasa aman
3. Kebutuhan – kebutuhan akan kasih sayang dan rasa memiliki
4. Kebutuhan penghargaan kepada diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri mengakibatkan suatu usaha untuk mengembangkan kapasitas-kapasitas seseorang, pemahaman diri, dan penerimaan diri yang terus dilakukan dan ditanamkan pada “sifat dalam” diri seseorang (Burns, 1993).

2.1.4. Konsep Diri Ditinjau Dari Budaya Jawa

Dalam budaya Jawa terdapat trias dinamika manusia yaitu cipta, karsa dan rasa. Kata “rasa” mempunyai banyak pengertian, yaitu rasa yang bersifat jasmani maupun rohani. Rasa yang dibahas disini adalah rasa rohani yang berarti kebijaksanaan (*wisdom*) yang sangat tinggi, sehingga dengan rasa itu manusia mengerti tempatnya sendiri, dirinya sendiri, bisa menilai segala keadaan dan sebagainya. Dalam serat “Wedotomo” misalnya, disebutkan.....

Mangka nadya tuwa pikun / (meskipun sudah tua)

yen tan mikani rasa / (jika tidak memiliki rasa)

yekti sepa sepi lir sepah samun / (maka dia kosong sama sekali)

(Drijarkara, 2003)

Dengan adanya rasa ini maka manusia akan hidup, hidup bukan hanya jasmani atau biologis semata tetapi secara manusia.

2.2. Konsep Keperawatan

Keperawatan adalah suatu profesi yang mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, artinya profesi keperawatan lebih mendahulukan kepentingan

kesehatan masyarakat di atas kepentingannya sendiri. Abdelah 1960; dalam bukunya Poter, 1997 mendefinisikan keperawatan sebagai pelayanan kepada individu dan keluarga, yang berarti pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan keperawatan yang diberikan berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang mengintegrasikan sikap, kemampuan intelektual, serta keterampilan teknis dari perawat menjadi keinginan dan kemampuan untuk menolong sesama baik sakit maupun sehat agar mampu memenuhi kebutuhan kesehatannya.

Sebagai pelayan profesional, keperawatan mempunyai karakteristik sebagai berikut (Schein E 1972; dalam PPNI 2001) :

1. Profesionl, berbeda dengan amatir, terikat dengan pekerjaan seumur hidup yang merupakan sumber penghasilan utama.
2. Mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan sebagai landasan bagi pemilihan karier profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang mantap terhadap kariernya.
3. Memiliki kelompok ilmu pengetahuan yang mantap kokoh serta keterampilan khusus, yang diperolehnya melalui pendidikan dan latihan yang lama.
4. profesionl mengambil keputusan demi kliennya berdasarkan aplikasi prinsip-prinsip dan teori-teori.
5. Berorientasi kepada pelayanan, menggunakan keahlian demi kebutuhan klien
6. Pelayanan yang diberikan kepada klien didasarkan kepada kebutuhan obyektif klien
7. Mengetahui apa yang baik untuk klien, dan mempunyai otonomi dalam mempertimbangkan tindakannya.
8. Membentuk perkumpulan profesi

9. Mempunyai kekuatan dan status dalam bidang keahliannya, dan pengetahuan mereka dianggap khusus.

10. Profesional dalam menyediakan pelayanan.

Pelayanan keperawatan sebagai pelayanan professional merupakan pelayanan yang bersifat humanistik dilaksanakan berdasarkan ilmu dan kiat, serta berorientasi pada kebutuhan dasar klien baik secara individu, kelompok dan masyarakat. Secara hukum bahwa keperawatan sebagai profesi yang dilaksanakan oleh perawat dengan pendekatan proses keperawatan diakui dengan ditetapkan jabatan Fungsional melalui Keputusan Menpen No. 94/Menpen/1986 dan Surat Edaran bersama Menkes dengan BAKN No. 615/Menkes/E/VII/1987 dan No.17/SE/198 dan UU Kesehatan No. 23 tahun 1992.

Keperawatan sebagai suatu profesi di Indonesia, sedang dalam proses pergeseran yang dimulai dari pergeseran pandangan dan keyakinan tentang keperawatan. Demikian pula terjadi pergeseran pandangan tentang pelaksanaan asuhan keperawatan, dari yang semula menekankan pada tindakan prosedural dan sebagai bagian dari pelayanan medik, menjadi asuhan keperawatan yang menekankan pada metoda ilmiah dan landasan keilmuan yang kokoh serta bersifat mandiri.

Karena keperawatan merupakan suatu profesi maka tenaga keperawatan harus dapat berperilaku professional. Perilaku professional keperawatan dapat ditunjukkan dari memiliki / menerapkan ilmu pengetahuan ilmiah dan teknologi keperawatan, memiliki / menerapkan ketrampilan professional keperawatan, serta menggunakan etika keperawatan sebagai tuntunan dalam melaksanakan praktek keperawatan dan kehidupan keprofesian (Ma'rifin Husin, 2003).

Agar dapat menjadi tenaga keperawatan yang professional, calon tenaga perawat sejak masa pendidikan perlu diberikan landasan profesi yang kokoh baik dari segi pengetahuan, sikap dan ketrampilan profesional sebagai anggota profesi keperawatan (*professional nurse*); siap dan mampu melaksanakan praktek keperawatan ilmiah / professional (*scientific nursing practice*).

Sebagai pelaksana asuhan keperawatan di beberapa tatanan yang melakukan pelayanan / asuhan keperawatan professional, serta sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan maka perawat perlu membangun citra keperawatan sebagai suatu profesi, meletakkan peran pelayanan / asuhan keperawatan dalam pengembangan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, termasuk pada pelayanan / asuhan rumah sakit. Menerapkan standar professional keperawatan pada pelaksanaan pelayanan / asuhan keperawatan, serta merealisasikan pelayanan keperawatan didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (*scientific nursing*).

2.2.1. Kompetensi Perawat Professional

Kelompok kerja Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia di tahun 2001 merumuskan kompetensi yang harus dicapai oleh perawat professional adalah sebagai berikut :

1. Menunjukkan landasan pengetahuan yang memadai untuk praktek yang aman
2. Berfungsi sesuai dengan peraturan / undang – undang ketentuan lain yang mempengaruhi praktek keperawatan
3. Memelihara lingkungan fisik dan psychososial untuk meningkatkan keamanan, kenyamanan dan kesehatan yang optimal
4. Mengenal kemampuan diri sendiri dan tingkat kompetensi professional

5. Melaksanakan pengkajian keperawatan secara komprehensif dan akurat pada individu dan kelompok di berbagai tatanan
6. Merumuskan kewenangan keperawatan melalui konsultasi dengan individu / kelompok dengan memperhitungkan regimen therapeutic anggota lainnya dari tim kesehatan
7. Melaksanakan asuhan yang direncanakan
8. Mengevaluasi perkembangan terhadap hasil yang diharapkan dan meninjau kembali sesuai data evaluasi
9. Bertindak untuk meningkatkan martabat dan integritas individu dan kelompok
10. Melindungi hak –hak individu dan kelompok
11. Membantu individu atau kelompok membuat keputusan berdasarkan informasi yang dimiliki.

2.2.2. Hak – hak Perawat

Perawat mempunyai hak yang sama dengan yang umumnya diberikan masyarakat pada semua orang. Tetapi di samping itu, umumnya disepakati bahwa para perawat juga mempunyai hak professional, hak-hak professional perawat sebagai berikut :

1. Hak menemukan martabat dalam ekspresi diri dan kemajuan diri melalui pemanfaatan kemampuan khusus dan latar belakang pendidikan.
2. Hak pengakuan andil perawat melalui penyediaan lingkungan berpraktek, dan imbalan ekonomi profesi yang wajar.
3. Hak memperoleh lingkungan kerja yang menekan serendah mungkin stress fisik serta emosi dan resiko kesehatan.

4. Hak mengontrol praktek profesi dalam batas-batas hukum.
5. Hak menetapkan sstandar mutu perawatan.
6. Hak turut serta dalam penyusunan kebijaksanaan yang mempengaruhi bidang keperawatan
7. Hak aksi sosial dan politik atas nama perawatan dan pembinaan kesehatan.

(Wolf, Weitzel, Fuerst, 1984)

2.2.3. Faktor – factor yang Memperlambat Perkembangan Peran Perawat Secara Professional

Menurut Nursalam dalam bukunya Manajemen Keperawatan aplikasi dalam praktek keperawatan professional tahun 2002 dijelaskan beberapa factor yang memperlambat perkembangan perawat secara professional adalah sebagai berikut :

1. Antithetical terhadap perkembangan Ilmu Keperawatan; karena rendahnya dasar pendidikan profesi dan belum dilaksanakannya pendidikan keperawatan secara professional, perawat lebih cenderung untuk melaksanakan perannya secara rutin dan menunggu perintah dari dokter. Mereka cenderung untuk menolak terhadap perubahan ataupun sesuatu yang baru dalam melaksanakan perannya secara professional.
2. Rendahnya Rasa percaya diri / harga diri (*low self-confidence / self – esteem*) ; Banyak perawat yang tidak melihat dirinya sebagai sumber informasi dari klien. Perasaan rendah diri / kurang percaya dirinya tersebut timbul karena rendahnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kurang memadai serta sisitem pelayanan kesehatan Indonesia yang menempatkan perawat sebagai “ *second class citizen* “. Dimana perawat dipandang tidak cukup memiliki kemampuan yang memadai dan

kewenangan dalam pengambilan keputusan di bidang pelayanan kesehatan.

3. Kurangnya pemahaman dan sikap untuk melaksanakan riset keperawatan ; Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan , lebih dari 90 % perawat tidak melaksanakan perannya dalam melaksanakan riset. Hal ini disebabkan oleh pengetahuan/ketrampilan riset yang sangat kurang, keterbatasan waktu, tidak adanya anggaran karena policy yang tidak mendukung pelaksanaan riset.
4. Pendidikan keperawatan hanya difokuskan pada pelayanan kesehatan yang sempit ; pembinaan keperawatan dirasakan kurang memenuhi sasaran dalam memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Pendidikan keperawatan dianggap sebagai suatu obyek untuk kepentingan tertentu dan tidak dikelola secara professional.
5. Rendahnya standar gaji bagi perawat ; Gaji perawat, khususnya yang bekerja di instansi pemerintah dirasakan sangat rendah bila dibandingkan dengan Negara lain, baik di Asia ataupun Amerika. Keadaan ini berdampak terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang profesional.

2.2.4. Psikologi Dalam Keperawatan

Pekerjaan perawat adalah pekerjaan yang lebih menitik beratkan pada unsur pengabdian / pelayanan, sehingga selama dalam proses pendidikan keperawatan nilai nilai kemanusiaan dan unsur pemberi pelayanan lebih ditekankan pada calon tenaga perawat. Oleh karena itu kesiapan dan kedewasaan

seorang perawat sangat diperlukan agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien.

Perawat yang dewasa dan berhasil akan memiliki maksud dan rasa puas dalam hubungan dengan pekerjaan dan dengan kehidupan pada umumnya. Ia akan mendapatkan bahwa apa pun yang telah diabdikannya dalam pekerjaan akan lebih daripada sekedar memperoleh imbalan (Andrew McGhie, 1996).

2.3. Konsep Penggajian

Renumerasi acapkali disebut kompensasi atau penghargaan, dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2.3.1 Jenis-jenis kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi financial dan kompensasi bukan financial. Selanjutnya kompensasi financial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Di dalam buku Mutiara S. Penggabean, Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi . Oleh karena itu pihak manajemen organisasi harus betul-betul mempertimbangkan masalah gaji karyawannya, karena dari hasil penelitian dan analisis diketahui bahwa penyebab rendahnya prestasi adalah factor kemauan dan teknologi. Dalam hal ini kita dapat merujuk kepada 2 (dua) teori tentang motivasi yang sangat populer. Pertama,

adalah teori “Hierarki Kebutuhan” dari Abraham Maslow, bila menggunakan teorinya, imbalan terutama gaji/upah termasuk dalam “alat” untuk memenuhi kebutuhan dasar (*basic physiological needs*). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, ia akan mempunyai dorongan untuk berusaha memperoleh/mencari , guna memenuhi kebutuhannya.

Teori kedua yang dapat dijadikan acuan adalah teori dari Frederick Herzberg yang dinamakan “Teori Dua Faktor”. Ia membagi factor-faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja dlam 2 (dua) kelompok yaitu:

1. Kelompok “Motivator” (pendorong)
2. Kelompok “Dissatisfier” (Penyebab Ketidakpuasan)

Yang masuk dalam kelompok motivator adalah pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, dan kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang. Sedangkan dalam kelompok dissatisfier dimassukkan factor-faktor seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, peraturan dan upah / gaji. Inti dari teori Herzberg adalah bahwa bila factor-faktor dissatisfier dianggap tidak memuaskan, tenaga kerja akan merasa kecewa dan akan banyak masalah hubungan industrial yang timbul (Achmad S. Ruky, 2002).

2.3.2. Paradigma lama dalam Penggajian

Banyak usaha untuk mengimplementasikan kebijakan dan system imbalan baru yang didasarkan pada sejumlah paradigma, kepercayaan atau asumsi yang belum pernah dapat dibuktikan kebenarannya, ataupun bila ada jumlahnya masih sedikit sekali. Paradigma tersebut adalah sebagai berikut :

1). Kenaikan imbalan gaji / upah akan secara otomatis meningkatkan produktifitas

Paradigma lama yang pertama adalah bahwa kenaikan upah / gaji / imbalan secara otomatis akan selalu dibarengi dengan kenaikan produktivitas. Kenyataannya tidaklah demikian, kadang-kadang memang terjadi, karena imbalan yang dinaikkan akan menaikkan produksi, tetapi kadang-kadang itu tidak terjadi. Imbalan bukan satu-satunya factor yang mempengaruhi tingkat produktivitas. Tingkat keterampilan karyawan dan teknologi yang digunakan adalah dua factor penting lainnya yang mempengaruhi produktivitas. Selanjutnya factor-faktor seperti sikap manajemen, cara mereka memperlakukan karyawan dan lingkungan kerja fisik dan psikologis, serta aspek-aspek lain dari kultur korporasi juga merupakan factor-faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

2). Tidak ada hubungan (Korelasi) langsung antara imbalan dan prestasi kerja

Paradigma yang sebaliknya adalah bahwa antara imbalan dan prestasi kerja tidak ada hubungannya. Tetapi adakah pekerja yang melaksanakan pekerjaannya hanya untuk sekedar mencari kesenangan dan bukan untuk mendapatkan uang ? Memang dalam agama disebutkan bahwa bekerja adalah salah satu ibadah, tetapi itu tidak berarti bahwa orang yang bekerja untuk orang lain atau organisasi yang tujuannya mencari laba tidak boleh mendapat bayaran.

3). **Imbalan dapat mengubah sikap pekerja**

Pekerja / karyawan yang mungkin bersikap negative terhadap perusahaan atau pekerjaannya mungkin sementara akan berubah sikap bila ada kenaikan gaji atau memberikan lebih banyak bonus, tetapi dalam waktu yang tidak terlalu lama sikap negative mereka akan kembali lagi. Memberi imbalan lebih banyak bukan merupakan cara yang tepat untuk mengubah sikap secara langgeng. Sebaliknya bila kita tidak membayar orang – orang yang baik dengan cukup dan adil, mereka akan kecewa, menjadi tidak produktif, kualitas kerja memburuk dan mungkin mereka akan segera meninggalkan perusahaan.

4). **Insentif dan bonus adalah cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja**

Untuk saat dan kondisi tertentu, pendapat seperti ini mungkin benar, tetapi dalam kondisi dan waktu lain mungkin tidak tepat. Bila bonus hanya dikaitkan dengan kinerja akhir perusahaan, focus perhatian mereka hanya tertuju pada hasil akhir saja..

2.3.3. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat “Patokan Gaji “ (Standar Upah / Gaji) Perusahaan**

Ada enam factor penting yang oleh perusahaan biasanya dijadikan acuan untuk membuat keputusan dalam bidang ini :

1. **Ketetapan Pemerintah**

Dalam hal ini banyak perusahaan berpegang pada ketentuan pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Sektoral Regional (UMSR) sebagai pegangan untuk menetapkan tingkat upah

patokan bagi perusahaannya. Tentu saja ini hanya berlaku untuk jabatan pelaksana tingkat terendah.

2. Tingkat Upah / Gaji di Pasaran

Dalam hal ini perusahaan akan mengacu pada besarnya upah / gaji yang dibayar oleh perusahaan-perusahaan lain terutama yang beroperasi pada sector yang sama. Tingkat upah yang berlaku di pasaran dapat diperoleh melalui kegiatan *benchmarking*.

3. Kemampuan Perusahaan

Acuan utama adalah kemampuan financial perusahaan untuk membayar. Perusahaan mungkin ingin membayar upah/gaji seperti dibayar oleh perusahaan lain tetapi pada saat itu kondisi perusahaan belum memungkinkan.

4. Kualifikasi SDM yang Digunakan

Kualifikasi SDM yang digunakan sebuah perusahaan sangat ditentukan terutama oleh tingkat teknologi yang digunakan olehnya dan segmen pasar dimana perusahaan tersebut bersaing.

5. Kemauan Perusahaan

Dalam hal ini perusahaan tidak memperdulikan harga pasar ataupun factor-faktor lain, tetapi hanya berpegang pada apa yang menurut mereka wajar.

6. Tuntutan Pekerja

Tuntutan pekerja akan menentukan pula tingkat imbalan yang dibayar perusahaan. Tuntutan pekerja dan kemauan perusahaan biasanya akan

dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar-menawar.

2.3.4 Upah Minimum Regional dan Upah Minimum Kabupaten

Upah merupakan wujud konkret dari sebuah bentuk pertukaran yang terjadi antara pengguna jasa dan pemberi jasa. Upaya meminimalisasi persoalan upah minimum dilakukan pemerintah dengan menyusun rumusan upah minimum yang diharapkan menjadi acuan bagi pengusaha agar memenuhi kewajibannya membayar upah buruh atau pekerja dan buruh atau pekerja dapat hidup layak dari upah yang diterimanya.

Ada enam factor yang harus dipertimbangkan untuk menetapkan upah minimum, yaitu komponen Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK), kondisi pasar tenaga kerja, kemampuan perusahaan, upah tertentu antar daerah, dan tingkat perkembangan ekonomi daerah yang dihitung melalui PDRB (Produk Domestik Regional Bruto).

Dengan berlakunya Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, maka keputusan UMP dan UMK untuk tiap Propinsi dan Kabupaten atau Kota Madya langsung dibuat oleh Gubernur atas rekomendasi para Bupati dan Walikota yang berada di propinsi masing-masing.

UMP atau UMR pada dasarnya adalah upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah (Daerah) yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam struktur organisasi. Walaupun tidak ditetapkan secara eksplisit tentunya dapat ditafsirkan bahwa UMP /UMK tersebut hanya berlaku untuk pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang termasuk dalam kategori tidak terampil (*unskilled*).

Tujuan utama dari ditetapkannya Upah Minimum (UMP / UMK) adalah sebagai “Jaring Pengamanan “ (Safety Net), yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja.

2.4. Konsep Keturunan dan Kekkerabatan

Genetika disebut juga ilmu keturunan, agar kita dapat mengetahui sifat-sifat keturunan kita sendiri serta setiap makhluk hidup yang berada di lingkungan kita. Prinsip genetika perlu dikuasai oleh seseorang dalam mempelajari masalah psikologi manusia, hubungan kekerabatan serta pengaruh sifat genetic seseorang dalam kehidupan sehari-hari di tengah masyarakat.

2.4.1 Bahan Sifat Keturunan

August Weismann (1834 -1914), ialah sarjana pertama yang membantah teori yang menyatakan bahwa karakter perolehan yang disusun oleh Jean B.Lamarck (1744 -1829) diwariskan kepada keturunan. Kata Lamarck segala perubahan (modifikasi) yang terjadi pada suatu bagian tubuh suatu generasi atau individu akan diturunkan kepada generasi berikutnya. Seperti otot gempal dan kuat dari olahragawan, kaki yang kurang dipergunakan pada reptil, body bagus pada pesenam dan lain – lain. Weismann mengatakan ada 2 macam plasma tubuh, plasma benih (germ plasma) dan plasma tubuh (somatoplasma). Plasma benih inilah yang dibawah turun temurun, melalui sel kelamin (gamet) yang terbentuk dari plasma benih itu. Sel kelamin itu memiliki kemampuan untuk menumbuhkan plasma tubuh, disamping plasma benih baru. Dengan demikian di dalam sel kelaminlah terdapat bahan pembawa sifat keturunan, dan dari sel kelamin itulah akan terbentuk segala macam jaringan serta alat tubuh sampai jadi dewasa.

Di dalam setiap inti sel terkandung gen – gen , gen itulah yang menumbuhkan jaringan dan alat, yang akhirnya membina karakter dari suatu makhluk. Gen itu diwariskan kepada keturunan lewat pembiakan (Wildan Yatim,1983).

Dari penjelasan teori diatas diketahui bahwa sifat atau karakter seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor keturunannya (variasi genetik), berbeda dengan faktor fisik yang bisa diperoleh dari lingkungan (variasi lingkungan) tetapi tidak bisa diwariskan atau diturunkan. Dan sifat itu diturunkan melalui sel kelamin, oleh karena itu orang tua memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencetak keturunannya. Di dalam budaya Jawa diistilahkan bibit, kalau bibitnya baik maka akan dihasilkan buah yang baik juga, tetapi jika bibitnya jelek maka hasilnya pun akan jelek. Pada saat seseorang hendak menikah, sering dijumpai orang tua bertanya bagaimana asal usul keturunannya, apakah turunan baik-baik atau bukan dan jelas atau tidak. Hal tersebut tidak bisa disalahkan karena yang dikawatirkan para orang tua, jangan sampai ada sifat-sifat jelek yang akan terwariskan pada generasi mendatang baik dari ayah maupun dari ibu, karena individu baru akan memiliki sifat keturunan gabungan dari kedua belah pihak orang tua., dan teori budaya ini tidak bertentangan dengan Hukum Mendel.

2.4.2. Teori Genetik Mendel

Gregor Johann Mendel mendapat julukan bapak genetika karena beliau orang pertama yang menaruh perhatian dan membuat perhitungan – perhitungan yang cermat dari hasil persilangan. Mendel menjelaskan dalam teorinya bahwa sifat itu ada dua, yaitu sifat dominan (mengalahkan) terhadap sifat resesip (dikalahkan). Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hibrid (ialah hasil persilangan dua individu dengan tanda beda) memiliki sifat yang mirip dengan induknya dan setiap hibrid mempunyai sifat hibrid yang sama dengan hibrid yang lain dari spesies yang sama.
2. Karakter (sifat) dari keturunan suatu hibrid selalu timbul kembali secara teratur dan inilah yang memberi petunjuk kepada Mendel bahwa tentu ada faktor – faktor tertentu yang mengambil peranan dalam pemindahan sifat dari satu generasi ke generasi berikutnya.
3. Mendel merasa bahwa apabila “faktor – faktor keturunan “ itu mengikuti distribusi yang logis, maka suatu hukum atau pola akan dapat diketahui dengan mengadakan banyak persilangan dan menghitung bentuk – bentuk yang berbeda seperti yang tampak dalam keturunan.

Suatu sifat keturunan yang ditentukan oleh sebuah gen dominan atau resesip pada autosom baru akan tampak apabila suatu individu menerima gen itu dari kedua orang tuanya. , berarti bahwa mereka itu masing – masing heterozigotik.

2.4.3. Teori Kekerabatan

Menurut ilmu sosiologi dan antropologi kekerabatan ialah kesatuan sosial yang orang-orangnya mempunyai hubungan keturunan atau hubungan darah. Secara singkat dapat juga dikatakan bahwa kekerabatan merupakan seperangkat hubungan yang didasarkan atas perkawinan dan keturunan (D.Sinaga, W.Siagian, K.Nadeak, 1988). Tiap individu yang hidup dalam suatu masyarakat, secara biologis dapat menyebut kerabat semua orang sesamanya yang mempunyai hubungan “darah” (genes) melalui ibu atau ayahnya (Koentjaraningrat,1992).

Keluarga inti merupakan suatu kesatuan manusia yang disebut *kinggroup*, atau kelompok kekerabatan. Kecuali keluarga inti masih banyak bentuk

kelompok kekerabatan lain. Menurut G.P.Murdock seorang sarjana antropologi, ada tiga katagori kelompok kekerabatan, yang sebenarnya menyangkut fungsi-fungsi sosial dari kelompok - kelompok kekerabatan itu, ialah :

1. Kelompok kekerabatan berkorporasi (*corporate kingroups*), yang berarti kelompok kekerabatan yang mempunyai hak bersama terhadap sejumlah harta. Yang termasuk dalam katagori ini adalah keluarga inti.
2. Kelompok kekerabatan kadangkala (*occasional kingroup*). Sifatnya biasanya besar, dengan banyak anggota, sehingga pergaulan secara terus menerus dan intensif juga tidak mungkin lagi. Kelompok semacam ini hanya bergaul secara kadang-kala.
3. Kelompok kekerabatan menurut adat (*cirrcumscriptive kingroup*). Kelompok ini sedemikian besarnya sehingga para warganya tidak lagi kenal – mengenal, para anggota sering hanya bisa tahu – menahu menurut tanda – tanda yang ditentukan oleh adat.

Bagi seorang individu, batas kaum “ kerabat sosiologisnya “ atau kaum kerabatnya dalam rangka kehidupan masyarakatnya, juga berbeda bila dipandang dari tiga sudut. Ketiga sudut itu adalah :

1. Batas kesadaran kekerabatan (*kinship awareness*)
2. Batas dari pergaulan kekerabatan (*kinship affiliations*)
3. Batas dari hubungan – hubungan kekerabatan (*kinship relation*)

Dengan adanya prinsip – prinsip tersebut mempunyai suatu akibat yang sifatnya selektif, karena prinsip itu menentukan siapakah diantara kaum kerabat biologis yang tak terbatas jumlahnya itu akan jatuh di dalam batas hubungan kekerabatan, dan siapakah akan jatuh diluar batas itu.

2.4.4. Hubungan Sifat Keturunan dengan Kepribadian

Dengan adanya hubungan kekerabatan / hubungan darah maka banyak sekali sifat kejiwaan dan persarafan seseorang ditentukan oleh sifat keturunan

(Wildan Yatim, 1983)

Faktor keturunan sangat penting artinya di dalam proses sosialisasi. Warisan biologis itu penting di dalam menentukan pembentukan kepribadian, dikarenakan factor tersebut secara relative tetap tidak mengalami perubahan dan berpengaruh terhadap perkembangan sosialnya (Sanapiah S.Faisal, 1980).

Definisi kepribadian menurut Cuber adalah “gabungan keseluruhan dari ciri-ciri (sifat-sifat) yang tampak dan dapat dilihat pada seseorang.” Ada 4 (empat) faktor penting yang menentukan kepribadian seseorang yaitu :

1. Keturunan (warisan biologis)
2. Lingkungan tempat tinggal
3. Lingkungan sosial
4. Lingkungan Budaya

Dari penjelasan diatas bahwa faktor keturunan memiliki peranan yang cukup besar dalam menentukan kepribadian seseorang, dan mempengaruhi proses sosialisasinya. Dengan sendirinya tidak menutup kemungkinan faktor keturunan sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam memilih bidang pekerjaan yang digeluti sehari-hari. sesuai dengan sifat-sifat yang mengalir di dalam dirinya sebagai warisan karakter orang tua atau nenek moyangnya.

2.4.4. Hubungan Antara Hereditas dan Lingkungan

Bila kita mempertimbangkan manusia pada saat dilahirkan, kita dapat mengatakan secara cukup menyakinkan bahwa dampak lingkungan sama sekali tidak ada, masing – masing memasuki kehidupan dengan jasmani, pola genetik yang terdiri dari faktor-faktor yang diturunkan. Sewaktu kita bertumbuh, faktor-faktor yang diturunkan ini akan terus menjadi matang dan mempengaruhi jalannya perkembangan kita.

Salah satu aspek yang diturunkan adalah *temperamen*, istilah ini digunakan untuk menyebut pola kepribadian dasar tertentu yang terus menerus tampak sepanjang kehidupan manusia dan tampaknya tergantung pada struktur biokimia tubuh serta fungsi kelenjar endokrin individu yang bersangkutan. Maka orang-orang tertentu menunjukkan temperamen tenang dalam arti mereka jarang terusik atau tersinggung bahkan oleh situasi yang mengganggu orang lain. Kita dapat membedakan orang semacam ini dengan orang yang mudah terpengaruh yang emosinya mudah terpancing dan ekstrim. Kerangka dasar kepribadian mungkin diturunkan dan merupakan pembawaan, tetapi ini merupakan kerangka plastis yang dapat dibentuk dengan berbagai ragam cara oleh pengalaman yang berbeda – beda sewaktu kita berkembang (Andrew McGhie, 1996).

Pengaruh hereditas dan lingkungan pada perkembangan kita hampir tidak dapat dibedakan. Keturunan memberi batas tertentu pada perkembangan setiap individu tetapi tetap membuka berbagai kemungkinan. Sejauh mana kemungkinan-kemungkinan ini dapat diwujudkan sangat tergantung pada pengaruh-pengaruh lingkungan yang kita alami.

2.4.5. Teori Kepribadian Behaviorisme

B.F. Skinner adalah tokoh behaviorisme, dia menyatakan bahwa manusia adalah kotak tertutup, dan seluruh variabel yang menjelaskan tingkah laku dan output-output ingkah laku (motif, dorongan, emosi, dan sebagainya) harus dikesampingkan dalam penyelidikan psikologi.

Skinner menolak atas penguraian atau konsepsi – konsepsi fisiologis-genetik dari tingkah laku itu sebagian besar berlandaskan alasan bahwa penguraian semacam itu tidak memungkinkan kontrol tingkah laku. Menurut Skinner, bahkan meskipun dapat dilihat bahwa sejumlah aspek tingkah laku berkaitan dengan waktu kelahiran, tipe tubuh, atau konstitusi genetik, fakta tersebut terbatas kegunaannya, sebab kondisi fisiologis-genetik itu tidak bisa dimanipulasi.

2.5. Konsep Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon – calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan kegiatan sentral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Setiap organisasi memiliki metode tertentu untuk menarik dan memilih calon pekerja. Proses rekrutmen dan seleksi

yang efektif juga merupakan komponen kritis dalam setiap proses MSDM organisasi.

Jika rekrutmen dan seleksi dilakukan secara efektif, organisasi akan dapat memiliki pekerja sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian efektifitas kegiatan ini dapat diukur sampai sejauh mana terdapat kesesuaian antara jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan dengan tersedianya pekerjaan atau jabatan dalam organisasi. Kesesuaian jumlah pekerja tentu saja harus pula disertai dengan pemenuhan persyaratan sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar.

Rekrutmen dan seleksi yang efektif pada gilirannya mempengaruhi perpindahan pekerja, kinerja, motivasi dan kemampuan pekerja. Oleh karena itu, rekrutmen yang tidak efektif dan seleksi yang keliru akan mengakibatkan tingginya perpindahan pekerja (*labour turnover*), kinerja dan motivasi rendah, dan kemungkinan besar pekerja tidak mampu menangani tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Jusuf Irianto, 2002).

2.5.1 Pengaruh Eksternal terhadap Rekrutmen

Jalannya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan. Terdapat tiga faktor lingkungan yang mempengaruhi kebijaksanaan – kebijaksanaan dan praktek – praktek rekrutmen, terutama di sektor publik, yakni : (1) *economic conditions*, (2) *political factors*, dan (3) Peraturan-peraturan.

Untuk memenuhi peraturan perundangan Affirmative Action yang menghendaki perwakilan proporsional maka setiap pengumuman pekerjaan harus memasukkan informasi seperti :

1. Jenis pekerjaan, klasifikasi, dan besarnya gaji,

2. Lokasi tugas (unit geografis dan organisasi),
3. Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja,
4. Kualifikasi minimal,
5. Tanggal mulai kerja,
6. Prosedur – prosedur pelamaran,
7. Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran – pelamaran.

(Faustino Cardoso Gomes, 2001)

2.6. Uraian Analitik Hubungan antara Konsep Diri dengan Faktor keturunan dan Persepsi Gaji

Konsep diri merupakan dasar dari perilaku seseorang, oleh karena itu konsep diri memegang peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan individu. Dengan adanya konsep diri yang positif maka individu akan dapat melihat kelebihan dan kelemahan dirinya, mempunyai harga diri yang sesuai, serta mempunyai identitas diri yang jelas, sehingga individu akan peka terhadap dirinya, dan lingkungan di sekitarnya.

Tingkah laku tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu dan saat ini, tetapi makna – makna pribadi pada masing - masing individu ikut mempengaruhi. Makna pribadi bisa diartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh individu, dimana sifat pribadi ini merupakan salah satu faktor yang diturunkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi konsep diri seseorang adalah lingkungan. Penghargaan lingkungan akan sangat berpengaruh terhadap konsep diri individu , karena individu akan merasa dihargai, dipertimbangkan dan dibutuhkan keberadaannya. Bentuk konkret dari penghargaan lingkungan terhadap

individu yaitu dengan diberikannya status, dan penghargaan dalam bentuk financial berupa uang atau gaji. Oleh karena itu individu yang digaji rendah jelas akan mempengaruhi konsep dirinya.