

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kontribusi

Kontribusi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *Contribute, Contribution* maknanya adalah keikutsertaan, keterlibatan diri maupun sumbangan. Berarti dalam hal ini kontribusi dapat berupa materi dan tindakan. Hal yang bersifat materi misalnya seorang individu atau sebuah lembaga yang memberikan bantuan terhadap pihak lain demi kebaikan bersama.¹

Kontribusi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah sumbangan atau pemberian, jadi kontribusi adalah pemberian andil setiap kegiatan, peranan, masukan, ide dan lainnya. Sedangkan menurut kamus Ekonomi, kontribusi adalah sesuatu yang diberikan bersama-sama dengan pihak lain untuk tujuan biaya, atau kerugian tertentu dan bersama-sama.²

Kontribusi dalam pengertian sebagai tindakan yaitu berupa bentuk nyata yang dilakukan oleh individu atau lembaga yang kemudian memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap pihak lain.

Dari rumusan pengertian kontribusi yang dikemukakan di atas maka dapat diartikan bahwa kontribusi adalah suatu keterlibatan yang dilakukan oleh individu atau sebuah lembaga yang kemudian memposisikan dirinya terhadap peran dalam sebuah kerja sama, dan memberikan dampak nilai dari aspek sosial dan ekonomi.

¹ Wikipedia. *Kontribusi*. Diakses dari <http://id.wikipedia.org/11-mei-2013/21:46>

² T. Guritno, *Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Ekonomi*, (Jakarta:1992). Cet. Ke II.h.76

B. Magang /PKL

1. Pengertian dan Tujuan Magang

Magang adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dunia kerja bagi para mahasiswa, sekaligus memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan teori dan praktek lapangan yang disesuaikan dengan kebutuhan program studi masing-masing.³

Tujuan dilaksanakannya magang adalah sebagai berikut

1. Menciptakan insan akademis yang bisa menjembatani relevansi keilmuan teoritis dan terapan dalam bidang Hukum Islam, Asosiasi Hukum, Ekonomi dan Perbankan Syariah
2. Membina mentalitas dan profesionalitas mahasiswa yang sejalan dengan disiplin keilmuan program studi yang ada pada Fakultas Syariah dan hukum UIN SUSKA Riau.
3. Melatih kemampuan manajerial dan keterampilan serta memupuk kemampuan beradaptasi dan daya tanggap mahasiswa dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diembankan kepadanya.
4. Menumbuhkan daya dan sikap kritis mahasiswa dalam mengamati, mengevaluasi dan memberikan solusi tentang berbagai masalah di instansi/unit kerja.⁴

³ Fakultas Ekonomi, *Pedoman Praktik Kerja Lapangan*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta,2012), h.1

⁴ Fakultas Syariah dan Hukum, *Panduan Praktek Kerja Lapangan*, Mahasiswa Syariah dan Hukum, (Pekanbaru: Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau,2012),h.1-3

2. Dasar dilaksanakannya Magang

Dasar penyelenggaraan PKL bagi mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau adalah:

1. UU Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (*Link and Match*)
2. Peraturan pemerintah nomor 60 tahun 1999 tentang sistem pendidikan tinggi
3. Keputusan menteri pendidikan nasional Republik Indonesia nomor 234/U/2001 tentang kurikulum Nasional
4. Program kegiatan akademik tahun 2012-2013 Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Materi yang didapat saat magang

Banyak materi yang didapatkan saat magang seperti dalam bidang pembiayaan itu kita bisa belajar tentang bagaimana menangani adm pembiayaan sesuai dengan *camel*, selain itu kita juga harus tahu jenis asuransi apa yang digunakan nasabah saat akan melakukan pembiayaan. Ada juga jenis laporan pembiayaan, mengetahui bentuk-bentuk laporan pembiayaan setelah itu maka akan ada monitoring dari karyawan untuk mengetahui apakah masih ada kesalahan atau tidak, agar tidak merugikan perbankan.

Selain bidang pembiayaan juga ada bidang marketing, yakni membuat BI-Ceking, dan juga diajarkan bagaimana dalam mencari nasabah, bagaimana menghadapi nasabah dengan berbagai karakter. Selain itu juga mahasiswa

magang di ajarkan bagaimana bertutur sapa yang ramah dan sopan serta dapat meyakinkan nasabah untuk melakukan transaksi di bank tersebut.

Banyak materi yang di dapatkan oleh mahasiswa magang selama mereka magang, walaupun tidak semua bidang dan hanya bidang yang umum saja tentu ini akan berpengaruh pada teori yang didapatkan, sama atau tidak, kalau tidak tentu ada penjelasannya.⁵

C. Persaingan

1. Pengertian persaingan di dunia kerja

Dunia kerja adalah wadah tempat berkumpulnya orang mencari nafkah. Dan di dunia ini mau tidak mau kita harus pintar-pintar bersosialisasi dengan rekan kerja kita. Tak bisa kita pungkiri juga bahwa dalam dunia kerja sangatlah penuh dengan aroma persaingan. Persaingan untuk mengejar jabatan, mengambil hati pimpinan dan lain-lain. Wajar saja jika terkadang ada beberapa orang yang menggunakan cara-cara yang kotor untuk menjatuhkan rekan kerjanya agar kinerjanya dinilai buruk oleh pimpinan. Sering pula kata teman tidak dipedulikan. Asal dirinya mendapat apa yang dia inginkan, seorang teman pun tanpa segan dikorbankan.⁶

Dunia kerja merupakan dunia baru bagi mereka yang belum pernah menjalaninya. Ada beberapa hal yang harus di sesuaikan antara dunia kerja dengan

⁵ Makruf, Mahasiswa Alumni Magang, angkatan 2008 dan 2009, *Wawancara*. Pekanbaru: 9 Oktober 2014.

⁶ <http://dhedighazali.blogspot.com/2014/03/persaingan-dalam-dunia-kerja.html>

keseharian sebelumnya.⁷ Dunia lapangan kerja saat ini tentu tidak lepas dari aspek persaingannya yang begitu ketat. Persaingan tersebut pun semakin sengit ketika jumlah lapangan pekerjaan dengan jumlah pelamar tidak sebanding. Selama ini, pertumbuhan angkatan kerja jauh lebih cepat dari pada pertumbuhan lapangan kerja yang berkembang lebih lambat. Karena itu, tak heran bila iklim pasar dunia terjadi Indonesiadiwarnai persaingan ketat.⁸

Persaingan adalah proses sosial dimana individu atau kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum tanpa menggunakan ancaman atau kekerasan.

Persaingan antar perusahaan di zaman globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Umumnya dinegara-negara yang sedang berkembang, laju pertumbuhan penduduk masih sangat tinggi dan jumlah penduduk cukup besar. Hal ini dapat kita amati di negara Asia seperti india, Banglades, Indonesia dan negara lainnya yang mempunyai penduduk melebihi 100 juta jiwa dengan pertumbuhan penduduk lebih 2 persen rata-rata pertahun.

⁷ Wulandari Setyaningrum dan RN Superteam, *13 Cara Menyusun Cv dan Surat Lamaran Kerja*, Jakarta: Pustaka Widyatama, 2011, Hal.9

⁸ *Ibid.* Hal.7.

Akibat dari pada keadaan yang demikian itu timbullah masalah-masalah pengangguran, setengah pengangguran yang tinggi terutama di pedesaan, kekurangan tempat tinggal, kekurangan prasarana kesehatan, pendidikan dan sebagainya. Keadaan yang seperti itu akan menghambat pembangunan. Untuk mencari keseimbangan antara sumber daya manusia yang tersedia dengan tingkat perkembangan Ekonomi pada tahap-tahap tertentu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang tepat pada tingkat nasional. dan ini sangat penting, sebab apabila secara nasional pengelolaan sumber daya manusia tidak berhasil maka pengelolaan pada tingkat perusahaan ataupun organisasi juga tidak akan berhasil.⁹

Pada tahun 2011 tercatat sekitar hampir 10 juta penduduk Indonesia berstatus pengangguran terbuka. Data tersebut diperoleh dari hasil riset Kementerian tenaga kerja dan transmigrasi, instansi negara yang ditugaskan menekan angka pengangguran dari tahun ketahun. Angka itu diperkirakan akan terus bertambah seiring jumlah pencari pekerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Kondisi inilah yang tentu menuntut setiap SDM di negeri ini, terutama mereka yang baru akan terjun ke dunia kerja, harus menyiapkan diri sematang mungkin agar memenangkan persaingan yang sedemikian ketat.¹⁰

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap

⁹Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999, H.3-4.

¹⁰ Wulandari Setyaningrum dan RN Superteam, *13 Cara Menyusun Cv dan Surat Lamaran Kerja*, Jakarta: Pustaka Widyatama, 2011, Hal.7.

perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalalam lingkungan kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The Right Man On The Right Place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang meksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.¹¹

Persaingan di dunia kerja menjadi sesuatu yang sangat wajar. Untuk itu perlu direspon secara positif, persaingan justru akan menolong kita untuk memunculkan puncak potensi yang kita miliki, karena tujuan persaingan adalah untuk menuntut kita memunculkan kreativitas, keahlian dan potensi terpendam yang selama ini belum tergali. Kita bisa mencoba untuk mengubah rencana jahat dari pesaing-pesaing kita menjadi energi penggerak bagi kita sendiri, atau dengan kata lain, mencoba menyikapi niat jahat pesaing dengan respon dan cara yang sehat, sehingga kita membuat niat jahat pesaing membuat kita menjadi batu loncatan, bukan batu sandungan.¹²

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana Prenanda Media Group, 2009, H.1-2

¹² <http://rohendiagus.com/membentuk-sikap-dalam-persaingan-dunia-kerja/>

2. Cara Mengatasi Persaingan di Dunia Kerja

Untuk mengatasi persaingan dalam dunia kerja, maka perusahaan harus bisa menetapkan beberapa kriteria agar bisa mendapatkan SDM yang diharapkan dan bisa mewujudkan visi misi perusahaan.

Ada sejumlah pertimbangan atau kriteria apakah karyawan layak diangkat menjadi pegawai tetap. Berikut ini adalah penjelasan kriteria yang menjadi pokok pertimbangan,

a. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja tentu menduduki tempat pertama untuk dijadikan syarat pertimbangan pengangkatan pegawai. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan aplikasi kerja, tak hanya dilandasi dari penguasaan teori saja, tetapi teori di lapangan.

b. Dedikasi

Poin kedua adalah diukur dari tingkat dedikasi kerja selama dia menjalani masa percobaan selama tiga bulan kerja. Dedikasi menjadi modal utama karyawan, bekerja harus dilandasi dengan pengabdian dan profesionalitas tinggi.

c. Loyalitas

Faktor ketiga adalah dilihat dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas merupakan hasrat kuat dari pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan dan dan mematuhi segala perintah dan peraturan perusahaan. Selain itu, loyalitas menjadi harga mati yang tak bisa ditawar-tawar.

d. Prestasi kerja Prestasi kerja selama menjalani masa percobaan.

e. Kepribadian baik dan ekstrovet merupakan poin yang sangat berkaitan dengan *Job Position* khusus, seperti *Public Relation* dan *Costumer Service*, yang notabene bersentuhan dengan masyarakat atau konsumen.

Selain itu ada beberapa hal yang paling mendasar yang patut kita persiapkan dalam menghadapi persaingan dunia kerja yaitu:

a. Cara Pandang

Ubah cara pandang ketika pernah mengalami kegagalan dalam persaingan dunia kerja. Jangan pernah berfikir bahwa kegagalan yang pernah terjadi itu akhir dari segalanya. Pastikan bahwa kegagalan sebelumnya merupakan pemicu dan motivasi untuk terus berusaha mencari pekerjaan.

b. Tingkatkan kemampuan

Tingkatkan kemampuan yang ada dalam diri. Salah satunya dengan banyak membaca dan selalu mencoba hal baru.

c. Inovatif dan kreatif

persaingan kerja saat ini perlu dihadapi dengan mengandalkan kemampuan dalam berinovasi dan berkreasi.¹³

¹³ Wulandari Setyaningrum dan RN Superteam, *13 Cara Menyusun Cv dan Surat Lamaran Kerja*, Jakarta: Pustaka Widyatama, 2011, Hal.7-8