

**PERBEDAAN PERSEPSI PEMBELAJARAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA PADA MAHASISWA PROGRAM STUDI TATA
HIDANGAN PERGURUAN TINGGI PARIWISATA**

Asman Abnur¹⁾, Agung Edy Wibowo²⁾, I Nyoman Budhiartha³⁾

^{1,2,3}Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata, Politeknik Pariwisata Batam

asman@btp.ac.id

ABSTRAK

Pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam membekali mahasiswa di Perguruan Tinggi dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan berusaha di masa yang akan datang. Dalam dunia yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya membutuhkan produk atau layanan yang baik, tetapi juga tim yang kuat dan memiliki kompetensi unggulan. Dengan memahami prinsip-prinsip MSDM, mahasiswa belajar bagaimana menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat yang memadai. Hal ini tidak hanya menunjang efisiensi operasional dan kegiatan perusahaan, namun juga menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Pembelajaran MSDM memberikan wawasan mendalam tentang perilaku organisasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Mahasiswa belajar bagaimana mengelola dan memotivasi karyawan, yang merupakan aset terpenting dalam bisnis. Keterampilan dalam komunikasi, penyelesaian konflik, dan negosiasi sangat vital untuk menciptakan lingkungan kerja. Dengan memahami dinamika tim dan strategi pengelolaan konflik, perusahaan dapat meminimalkan tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi. Mahasiswa yang dilengkapi dengan pengetahuan tentang MSDM akan lebih siap untuk beradaptasi dengan inovasi dan transformasi yang terjadi dalam era industri saat ini, mahasiswa dapat mengimplementasikan praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk penggunaan data analitik untuk mengambil keputusan yang lebih baik. Hal ini akan memberi mereka keunggulan kompetitif yang signifikan dan mempersiapkan mereka untuk menjadi pemimpin yang efektif di masa mendatang. Studi ini bermaksud melihat dan mengukur perbedaan persepsi pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia dari perspektif gender. Hasil studi menunjukkan bahwa dalam populasi yang digunakan tidak terjadi perbedaan persepsi dalam pembelajaran MSDM, dan kelompok mahasiswa berjenis kelamin pria tidak memiliki nilai lebih baik dari kelompok mahasiswa berjenis kelamin pria dari 26 responden yang digunakan.

Keywords : Perbedaan rerata, persepsi, pembelajaran, manajemen sumber daya manusia, pariwisata

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) learning plays an important role in equipping students in Higher Education with the skills and knowledge needed to face future business challenges. In an increasingly competitive world, companies not only need good products or services, but also a strong team with superior competencies. By understanding the principles of HRM, students learn how to attract, develop, and retain adequate talent. This not only supports the operational efficiency and activities of the company, but also creates a positive and productive work culture. HRM learning provides in-depth insight into organizational behavior and interpersonal relationships in the workplace. Students learn how to manage and motivate employees, who are the most important assets in business. Skills in communication, conflict resolution, and negotiation are vital to creating a work environment. By understanding team dynamics and conflict management strategies, companies can minimize turnover rates and increase employee satisfaction, which in turn has a positive impact on organizational performance. Students who are equipped with knowledge of HRM will be better prepared to adapt to the innovations and transformations that occur in the current industrial era, students can implement best practices in human resource management, including the use of

analytical data to make better decisions. This will give them a significant competitive advantage and prepare them to become effective leaders in the future. This study aims to see and measure the differences in perceptions of learning Human Resource Management from a gender perspective. The results of the study showed that in the population used there was no difference in perception in learning HRM, and the male student group did not have better grades than the male student group from the 26 respondents used.
Keywords: *Difference in mean, perception, learning, human resource management, tourism*

PENDAHULUAN

Era perjalanan organisasi dewasa ini telah banyak berubah seiring dengan laju perubahan dan orientasi yang bermula dari jaman pertanian ke industrialisasi. Demikian juga dari sisi penempatan dan perekrutan tenaga kerja yang bersifat tersedia secara masif beralih ke zaman model seleksi yang pada era saat ini bahkan cenderung berubah ke zaman rasionalisasi karena kecenderungan kemanfaatan teknologi dan informasi. Dunia kedepan adalah dunia yang terus berubah dan berkembang dengan kemampuan mutasi yang tidak terprediksi pada zaman pra sejarah. Namun demikian apapun kehadiran dan perubahan yang ada peran personalia atau sumber daya manusia adalah peran yang vital karena sumber daya manusia adalah *brainware* dari semua kecakapan yang dimiliki oleh *hardware*, maupun *software* yang saat ini ada.

Sedemikian pentingnya peran manusia dalam sebuah kegiatan atau organisasi yang produktif maka pengetahuan yang dikemas dalam program pendidikan tentangnya hampir selalu ada dalam kurikulum pembelajaran di perguruan tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan strategik yang memiliki perhatian pada tata kelola dan pengembangan karyawan yang berada pada lingkungan organisasi. Tujuan tata kelola ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hal ini juga menjadi sebuah sarana untuk membantu dalam kepengelolaan hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan manajemen,

serta memberi dukungan dalam komunikasi yang efektif. Dengan manajemen yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Pentingnya pengetahuan atau pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga bermanfaat bagi organisasi khususnya dalam proses untuk mendapatkan kualifikasi karyawan yang akan dipekerjakan, pengetahuan manajemen sumber daya manusia dapat memberikan gambaran proses rekrutmen yang baik. Penarikan tenaga kerja dan seleksi merupakan langkah pertama dalam MSDM yang bertujuan untuk menemukan dan menarik calon karyawan yang tepat. Proses ini diawali dengan analisis kebutuhan tenaga kerja suatu pekerjaan (*Job Analysis*), yang kemudian berlanjut pada proses penggambaran sebuah pekerjaan (*Job Description*), dan spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*). Proses yang kemudian yang berlanjut adalah mempublikasikan pengumuman lowongan pekerjaan, seleksi kandidat yang dapat dilakukan melalui test tertulis, wawancara dan test psikologi. Pada prinsipnya proses perekrutan untuk mendapatkan sumber daya manusia adalah proses tidak hanya mencari kualifikasi teknis, tetapi juga kecocokan budaya dan nilai-nilai perusahaan (Junaidi., S., 2010)

Diperlukanya pembelajaran mata kuliah manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa, hal ini berkaitan erat dengan tujuan pendidikan itu sendiri yang pada hakikatnya adalah membangun manusia manusia yang siap untuk menyongsong masa depan yang penuh dengan ketidakpastian.

Tujuan pembelajaran manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi itu sendiri dalam rangka membekali calon calon sarjana yang sebentar lagi akan menyelesaikan kegiatan perkuliahan dan segera lanjut untuk terjun ke dalam dunia kerja. Pembelajaran manajemen sumber daya manusia memberikan komponen penting yang bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan mahasiswa. Pembelajaran dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti pembelajaran di kelas, lokakarya, seminar dan pembelajaran online.

Di sekolah atau perguruan tinggi pariwisata, pengajaran MSDM membantu siswa memahami cara mengelola operasional hotel, restoran, dan berbagai layanan pariwisata lainnya secara efisien. Pengetahuan ini meliputi rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karir yang semuanya berkontribusi pada pengelolaan bakat yang optimal. Dalam industri yang sering mengalami fluktuasi permintaan, kemampuan untuk menyesuaikan dan mengelola tenaga kerja dengan cepat dan efektif adalah keunggulan kompetitif (Hadi et al., 2022) dan (Wibowo, A.E., Abnur, 2022). Selain itu, dengan pemahaman yang baik tentang MSDM, para siswa dapat merancang strategi yang meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang semuanya berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan keberhasilan bisnis (Handoko, 2011)

Kebutuhan untuk pemenuhan jumlah tenaga terampil di bidang pariwisata saat ini telah melaju dengan cukup pesat. Hal ini dipicu oleh semakin banyaknya dan berkembangnya industri pariwisata dan turunannya. Salah satu lembaga pendidikan tinggi yang bergerak dalam pemenuhan sumber daya manusia adalah Politeknik Pariwisata Batam yang ada di Indonesia.

Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah tinggi pariwisata sangat penting karena industri pariwisata sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan oleh sumber daya manusianya. Pendidikan MSDM yang baik memastikan bahwa lulusan memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengelola tim secara efektif, meningkatkan kinerja, dan memberikan layanan yang unggul kepada pelanggan. Mengingat dalam proses pembelajaran ini yang dibangun adalah manusia yang memiliki kapasitas pembelajaran dan penerimaan yang bervariasi dan melibatkan kelompok *gender* yang berbeda, maka dalam kajian ini ingin didapatkan dan dicari apakah terdapat perbedaan signifikan persepsi model pembelajaran manajemen sumber daya manusia dalam proses pembelajaran di Politeknik Pariwisata Batam.

Persepsi

Persepsi dapat diberikan pengertian sebagai proses perilaku di mana individu memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasi informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang lebih memiliki arti. Persepsi merupakan hal yang penting yang memengaruhi konsumen dalam melihat dan merespon stimulan. Persepsi merupakan konstruksi subjektif yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dari individu yang mendapatkan *stimulant* (Kotler, P, 2012)

Menurut Kotler (2018), persepsi memiliki tiga tahap perjalanan: eksposur, perhatian, dan intepretasi. Eksposur merujuk pada proses di mana orang bersentuhan dengan stimulus tertentu. Namun, tidak semua stimulus yang diekspos akan diterima, sedangkan perhatian merupakan tahap di mana konsumen memfokuskan pada beberapa stimulus yang dipilih. Sementara intepretasi adalah proses di mana konsumen

atau individu memberikan arti terhadap stimulus yang diterima dan diperhatikan yang didasarkan pada pengalaman, pengetahuan dan apa yang pernah dialami individu tersebut sebelumnya. Dalam pengertian lain persepsi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam individu itu sendiri, misalnya motivasi, dan harapan individu seperti diutarakan oleh Schiffman dan Kanuk dalam (A. Wibowo et al., 2022).

Pemahaman tentang persepsi konsumen dapat memberikan ruang positif bagi individu sehingga dapat diarahkan untuk dibawa kepada tujuan si pemberi stimulus atau rangsangan itu sendiri. Pengalaman individu yang positif dengan produk atau layanan jasa dapat memperkuat persepsi positif dan mendorong ke arah dan tujuan pemberi stimulus tersebut. Secara keseluruhan, persepsi dalam perilaku individu adalah proses kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dengan memahami persepsi konsumen atau individu, perusahaan dapat lebih baik dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen atau individu, serta menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi mereka.

Pembelajaran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pembelajaran adalah proses, cara, perbuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. Definisi ini menekankan pada aktivitas yang dilakukan untuk mencapai hasil belajar, di mana ada upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap baru. Pembelajaran adalah proses di mana individu secara aktif membangun pengetahuan melalui interaksi dengan lingkungan mereka, pembelajaran tidak hanya sekadar menerima informasi, tetapi melibatkan konstruksi pengetahuan yang aktif oleh pembelajar dengan pengajar (Wibowo, A.E., Ratnawati.T., 2019). Dalam

proses ini terdapat pentingnya peran dan aktivitas mental serta fisik dalam proses pembelajaran, proses individu dalam memahami dan menginternalisasi informasi yang didasarkan pada alur pembelajaran yang ada.

Pembelajaran adalah sebuah proses menghubungkan informasi baru dengan konsep yang sudah ada dalam struktur kognitif atau kerangka pikir seseorang. Belajar bermakna, melakukan proses yang menekankan pentingnya relasi atau hubungan antara pengetahuan baru dan pengetahuan yang sudah dimiliki. Secara umum definisi pembelajaran yang lebih mendalam dapat dijelaskan sebagai proses perubahan dalam kemampuan atau disposisi manusia yang bertahan lama dan bukan hanya disebabkan oleh proses pertumbuhan, tetapi sebagai hasil dari pengalaman. Definisi ini menekankan bahwa pembelajaran melibatkan perubahan yang signifikan dan berlangsung terus menerus dan dalam waktu yang lama dalam diri seseorang, dan berasal dari pengalaman yang diperoleh selama proses pembelajaran sepanjang hayat (Sardiman, 2012).

Pendapat tentang pembelajaran menurut Vygotsky (1978) adalah proses sosial yang terjadi melalui interaksi dengan orang lain. Pembelajaran paling efektif terjadi ketika individu dibantu oleh orang lain yang lebih mampu, seperti guru atau teman sejawat, untuk mencapai tingkat pemahaman yang lebih tinggi. Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran merupakan proses yang kompleks yang melibatkan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman, interaksi sosial, oleh individu (Sardiman, 2012). Pembelajaran bukan hanya sekadar penerimaan informasi, tetapi melibatkan proses aktif dari seseorang yang mengintegrasikan dan mengkonstruksi pengetahuan berdasarkan pengalaman dan interaksi mereka dengan *stimulant* yang ada.

HIPOTESIS

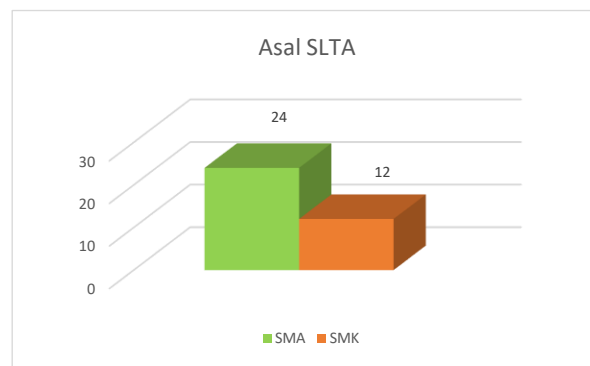
Studi ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan dan kelompok mahasiswa berjenis kelamin laki laki dalam pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Kelompok mahasiswa berjenis kelamin laki laki memiliki persepsi yang lebih baik daripada kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan dalam pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan antar kelompok dalam sebuah unit riset berupa institusi pendidikan yang berupa politeknik. Kedua kelompok tersebut dipisahkan secara bebas, dan tidak saling memengaruhi satu kelompok dengan yang lain sehingga tidak terdapat anggota kelompok yang menjadi anggota kelompok yang lain. Keanggotaan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang mengikuti proses pembelajaran mata kuliah manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi obyek penelitian, sedangkan responden yang diambil untuk menjadi sampel dipilih dengan menggunakan model sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dimasukkan sebagai anggota sampel (Ghozali, 2013) dan (A. E. Wibowo, 2021). Pengumpulan data diperoleh melalui sebaran kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan independent sample t test melalui SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Asal SLTA

Gambar 1 menunjukkan total jumlah responden sebanyak 36 responden yang terdiri dari responden yang berasal dari SMA berjumlah 24, (66.7%) dan responden berasal dari SMK berjumlah 12, (33,3%)



Gambar 2 Grafik Persepsi

Dari gambar 2 memperlihatkan lereng grafis yang bersisian dari hasil nilai secara parsial parsial tentang materi pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diambil dari 2 kelompok mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan dan kelompok mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki. Gambar tersebut adalah penjelasan grafis sebelum responden masuk dalam pembelajaran materi di kelas selama satu semester. Untuk mendapatkan gambaran utuh hasil kajian perbedaan persepsi pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada mahasiswa berjenis kelamin perempuan dan laki-laki, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std.	Std. Error Mean
				Deviation	
Persepsi_Pembelajaran_MSDM	perempuan	23	302,17	129,368	26,975
	laki-laki	13	260,00	118,181	32,777

Tabel 1. Nilai Mean

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa terdapat perbedaan nilai dalam persepsi mahasiswa terhadap pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam keseluruhan penilaian kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan memiliki nilai rerata sebesar 302,17 sedangkan kelompok mahasiswa berjenis kelamin laki-laki

memiliki nilai sebesar 260,00. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan memiliki nilai rerata lebih tinggi dibanding dengan kelompok mahasiswa berjenis kelamin laki-laki dengan perbedaan 42,174, seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini;

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	Lower	Upper								
Persepsi_Pembelajaran_MSDM	Equal variances assumed	,492	,488	,968	34	,340	42,174	43,559	-46,348	130,696

Tabel 2.

Hasil dari uji tabel 2 independent sample test, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.340 atau sebesar 34.0%. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hasil uji ini membuktikan bahwa di antara kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan dan kelompok mahasiswa berjenis kelamin laki-laki tidak terdapat perbedaan persepsi dalam penerimaan pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada proses pembelajaran materi tersebut.

Hal ini membuktikan bahwa dari sisi persepsi, kelompok mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki secara signifikan tidak memiliki persepsi yang lebih rendah dibandingkan dengan kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan. Kedua temuan hasil analisis statistik ini sekaligus dapat memberikan penjelasan dan pembuktian bahwa kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan dan kelompok mahasiswa berjenis kelamin laki-laki memiliki persepsi yang tidak berbeda terhadap pembelajaran

Manajemen Sumber Daya Manusia pada populasi tersebut.

Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 6(2).

<https://doi.org/10.30996/die.v6i2.131>

SIMPULAN

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan dan kelompok mahasiswa berjenis kelamin laki-laki, dalam pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia, **tidak terbukti**.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan kelompok mahasiswa berjenis kelamin laki-laki memiliki persepsi yang lebih baik daripada kelompok mahasiswa berjenis kelamin perempuan dalam pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia, **tidak terbukti**.

Kotler. P. (2012). *Marketing Management 8th Edition, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall*.

Sardiman, A. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press Jakarta.

Wibowo, A.E., Abnur, A. (2022). Perbedaan Kinerja Kualitas Layanan Kuliner Restoran Sederhana dan Rumah Makan Nasi Kapau pada Kawasan Wisata Kuliner di Kota Batam. *JURNAL MATA PARIWISATA*, 1(1), 11–16.

Wibowo, A.E., Ratnawati.T., S. S. (2019). The influence of Parent ' s Socio-Economic Status , Family Financial Governance , Financial Learning in Higher Education on Financial Literacy , Lifestyle and Human Capital Investment of Economics and Business Students in Batam City Indonesia. *Journal of Archives of Business Research – Vol.7, No.6 Publication Date: June. 25, 2019 DOI: 10.14738, 7(6), 33–43*.

Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Penerbit Insania, Cirebon.

Wibowo, A., Prihartanti, W., Wibowo, A. E., & Rahmanto, A. (2022). *Enrichment : Journal of Management The Effect of Green Trust , Green Marketing and Green Perceived Quality on Green Purchase Intention*. 12(5).

Wibowo A.E & Wulandari Y. (2020). *SPSS dalam Riset Layanan Jasa dan Kesehatan*. Gava Media, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. 231.

Hadi, M. A., Wibowo, A., Wibowo, A. E., Jalil, M., Waskito, and T., & Ad. (2022). The Influence of Work Discipline, Quality of work life (QWL) and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on the Performance of MSME Employees in Pasuruan Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2791–2803.

Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. 59.

Junaidi., S., D. (2010). Pengaruh Ketidakpuasan Konsumen, Karakteristik Kategori Produk, Dan Kebutuhan Mencari Variasi Terhadap Keputusan Perpindahan Merek. *DiE:*