

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Profil

Profil adalah “ grafik atau iktisar mengenai hal-hal yang khusus. “<sup>1</sup> Gambaran atau rangkuman mengenai data atau identitas sesuatu, sehingga dapat memberikan informasi kepada orang banyak. Profil adalah “pandangan mengenai seseorang.”<sup>2</sup> Data diri pribadi seseorang terdapat dalam profil, sehingga orang banyak dapat mengenal dan mengetahui data diri orang yang terdapat dalam profil. “ Profil biasanya meliputi data-data yang dimiliki oleh seseorang, data yang ada biasanya terdiri dari nama, alamat, tempat dan tanggal lahir, pekerjaan dan masih banyak lainnya. “<sup>3</sup> Isi profil sama halnya dengan isi biodata diri seseorang. “Profil dibuat untuk memperkenalkan sesuatu kepada pihak-pihak yang membutuhkan.”<sup>4</sup>

Jadi dapat disimpulkan profil merupakan gambaran tentang data diri seseorang yang didalamnya terdapat nama, alamat, tempat tanggal lahir dan

---

<sup>1</sup> Muhammad Yasyfi Amrulloh, *Profil Fisik Atlet Karate Daerah Istimewa Yogyakarta* (Yogyakarta:Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta,2014), h.7

<sup>2</sup> *Ibid.*, h.7

<sup>3</sup> Khomsatun Gusti Septiana, *Profil Kondisi Fisik Atlet Pelatihan Daerah Baseball Daerah Istimewa Yogyakarta* (Yogyakarta:Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Negeri Yogyakarta,2015), h.9

<sup>4</sup> *Ibid.*, h.9

pekerjaan. Profil didalamnya dapat memperkenalkan seseorang untuk pihak-pihak yang membutuhkan data atau informasi.

## **2. Sumber Daya Manusia**

Menurut Wirawan dalam buku *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, sumber daya manusia merupakan “sumber daya yang di gunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.”<sup>5</sup> Sumber daya manusia sebagai alat yang bertindak menjalankan tugas sesuai dengan bidang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tugas dan kegiatan manajer itu tidak dapat dilakukan sendiri, perlu adanya keterlibatan orang lain dalam mendukung berjalannya tugas seorang manajer. Perlu adanya sumber daya manusia yang mempermudah membantu tugas dan kegiatan manajer.

Perusahaan atau organisasi sangat memerlukan sumber daya untuk keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dengan adanya karya, kinerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia alat yang didalamnya terdapat potensi yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* “Sumber daya manusia kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina,

---

<sup>5</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Salemba Empat, 2009), h.1.

dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.”<sup>6</sup>

Organisasi atau perusahaan mencapai kesuksesan dan keberhasilannya tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalamnya karena sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap baik atau buruknya suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* “Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan,(bersifat teknis dan manajerial)”.<sup>7</sup> Manusia pada dasarnya mempunyai potensi yang dapat menghasilkan sesuatu yang positif sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang sangat berharga, maka dari itu perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.”<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung:Refika Aditama, 2016), h.11.

<sup>7</sup> *Ibid.*, h.11

<sup>8</sup> *Ibid.*, h.11

Sumber daya manusia sebagai alat, pelaku, personil menjalankan tindakan yang didalamnya terdapat tugas organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan berlangsung. Menurut M. Yani dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*:

Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi, sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>9</sup>

Sumber daya manusia pelaku yang beraktifitas langsung menjalankan tugasnya sesuai dengan divisi masing-masing yang dapat membantu rencana-rencana dan tujuan perusahaan atau organisasi agar terwujud. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia mempunyai klasifikasi menurut Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar dalam buku *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*:

- Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menempatkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.

---

<sup>9</sup> M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta:Mitra Wacana Media, 2012), h.1.

- Manusia atau orang-orang yang mengendalikan atau memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer.
- Manusia atau orang-orang yang mempengaruhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang di pegangnya.<sup>10</sup>

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk suatu perusahaan, bahkan aset yang sangat berharga juga dalam perusahaan. Sumber daya manusia harus ada yang memadai agar berjalan sesuai dengan fungsinya dan mencapai tujuan seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan sangat memperhatikan pembangunan ketenagakerjaan, karena dalam undang-undang RI No.13 tahun 2003 mempunyai tujuan menurut Sedarmayanti dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Melanjutkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>11</sup>

Sumber daya manusia atau tenaga kerja diperusahaan diatur oleh undang-undang, perusahaan yang profesional menentukan kebijakan yang berhubungan dengan tenaga kerja tidak akan sewenang-wenang yang dapat

---

<sup>10</sup> Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Prestasi Pustaka, 2012), h.13.

<sup>11</sup> Sedarmayanti, *op.cit.* h.4.

merugikan tenaga kerja. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu adanya pembinaan, agar dapat memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan. Tujuan pembinaan tenaga kerja menurut Sedarmayanti dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil:

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan.
- b. Menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- c. Meningkatkan kualitas, keterampilan, serta memupuk semangat dan moral kerja.
- d. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif.
- e. Memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja.<sup>12</sup>

Pembinaan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan agar timbul atau munculnya rasa tanggung jawab yang lebih terhadap perusahaan, sumber daya manusia mencapai kinerja yang baik, tenaga kerja mempunyai kemampuan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, terwujudnya kondisi kerja yang positif sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan meningkatkan tenaga kerja yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal prestasi kerja yang baik.

Perusahaan dikatakan berhasil atau sukses dan berkembang karena memiliki sumber daya manusia yang baik, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk keberhasilan atau kesuksesan sebuah

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 8.

perusahaan. Sumber daya manusia aspek yang sangat berpengaruh bagi perusahaan atau organisasi. Peran sumber daya menurut Sedarmayanti dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil:

Sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal dan produktif maka organisasi/perusahaan dapat berkembang baik. Apabila sumber daya manusia bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme akan menghancurkan organisasi atau perusahaan.<sup>13</sup>

Maka dari itu cerminan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dimilikinya memiliki kualitas yang baik maka perusahaan dipandang baik dan perusahaanpun berkembang. Sumber daya manusia yang mengarahkan perusahaan.

Jadi sumber daya manusia berupa personil yang sangat berpengaruh bagi suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan atau kesuksesan perusahaan faktor utamanya adalah sumber daya manusia yang bertindak menjalankan tujuan dari perusahaan atau organisasi. Karena sumber daya manusia dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat dijual. Sumber daya manusia dapat diberikan pembinaan sehingga kemampuan dan kualitasnya dapat meningkat dan tentunya memberikan dampak positif bagi perusahaan atau organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia aspek yang

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, h.12.

sangat penting disuatu perusahaan atau organisasi, alat ukur sukses atau tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia tentunya memiliki profil, sehingga dapat dianalisa dan ditinjau melalui beberapa komponen, kemudian perusahaan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan perusahaan. Maka dengan mengetahui perkembangan perusahaannya, diperbaiki secara bertahap.

Hubungan antara usia dan kinerja merupakan isi yang semakin penting selama dasa warsa yang akan datang, kinerja merosot dengan meningkatnya usia, tepatnya pada usia 55 tahun dan pada usia 70 tahun harus sudah pensiun.<sup>14</sup>

Keterkaitan antara usia dan kinerja seseorang dalam perusahaan sangat berpengaruh, jika seseorang bekerja dan usia meningkat maka tidak produktif. Kinerja yang dihasilkan hasilnya merosot, tidak maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Usia produktif menurut Sumanto dalam buku Psikologi Perkembangan:

Masa dewasa tengah berada pada posisi ke tujuh, dan ditempati oleh orang-orang yang berusia 30 sampai 60 tahun. Masa dewasa (*adulthood*) ditandai adanya kecenderungan *generativity stagnation*. Sesuai dengan namanya masa dewasa, pada tahap ini individu telah mencapai puncak dari perkembangan segala kemampuannya. Pengetahuannya cukup luas, kecakapannya cukup banyak, sehingga perkembangan individu sangat pesat. Meskipun pengetahuan dan kecakapan individu sangat luas, tetapi dia tidak mungkin dapat menguasai segala macam ilmu dan kecakapan, sehingga tetap

---

<sup>14</sup> Sunar, *Jurnal Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT BANK X)* (Jakarta: Universitas Borobudur, 2012), h.170



pengatahuannya dan kecakapannya terbatas. Untuk mengerjakan atau mencapai hal-hal tertentu ia mengalami hambatan.<sup>15</sup>

sumber daya manusia pada usia produktif yaitu dengan usia 30 sampai 60 tahun dengan karakteristik perkembangan dalam hal kemampuan dan kecakapan, akan tetapi masih memiliki kelemahan dan nantinya akan dilatih dan belajar menjadi seorang individu yang profesional dalam dunia kerja.

Beberapa Isu yang sering diperdebatkan, pendapat-pendapat mengenai kinerja wanita dengan kinerja laki-laki. Perbedaan yang dapat mempengaruhi hasil kinerja laki-laki dan perempuan. Kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan belajar.<sup>16</sup>

Kinerja laki-laki lebih baik di bandingkan perempuan. Laki-laki lebih unggul dibandingkan perempuan dalam segi kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, memiliki motivasi dan kemampuan belajar yang sangat baik. “Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi.”<sup>17</sup> Dengan mempunyai sumber daya manusia yang tingkat pendidikannya tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Selain itu mempunyai tingkat daya

---

<sup>15</sup> Sumanto, *Psikologi Perkembangan (Fungsi dan Teori)* (Yogyakarta : CAPS, 2014), h.144-145

<sup>16</sup> *Ibid.*, h.170

<sup>17</sup> Bonifasius, *Jurnal Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang* (Kalimantan Barat: Universitas Tanjung Pura, 2015), h.7

saing yang tinggi dengan perusahaan-perusahaan *competitor* yang ada disekitarnya.

“ Masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama bekerja dan golongan kepangkatan.”<sup>18</sup> Maka masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap dan keterampilan kerja yang berkuailitas. “ Perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari beberapa bagian atau *subsistem*.”<sup>19</sup> Didalam organisasi atau perusahaan pastinya terdiri subsistem atau bagian-bagian perbidang.

Jadi Komponen sumber daya manusia yang terdiri dari usia, jenis kelamin, klasifikasi divisi kerja, tingkat pendidikan dan masa kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, persaingan perusahaan dan tujuan utama dari perusahaan. Maka dari itu perlu adanya peninjauan agar perusahaan dapat bercermin, mengetahui kekurangan dan kelebihan agar dapat diperbaiki secepatnya secara bertahap.

### **3. Water Boom Lippo Cikarang**

*Water Boom Lippo* Cikarang adalah wisata air yang didesain khusus sebagai Taman Rekreasi Air Kelas Dunia dengan konsep nuansa alam Bali

---

<sup>18</sup> Vidya Arty Septiana, *Jurnal Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Semarang: Universitas Pandanaran Semarang, 2015), h.2

<sup>19</sup> Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002), h.20

yang eksotik. Berbagai macam aktivitas dan atraksi Air yang menarik, unik, mengasyikkan dan penuh petualangan bagi anak-anak, remaja sampai dewasa dapat menikmati wisata air *Water Boom Lippo* Cikarang. *Water Boom Lippo* Cikarang berdiri tanggal 23 maret 1998, hingga saat ini sudah berusia 16 tahun. *Water Boom Lippo* Cikarang dinaungi oleh PT. Tirta Loka Sentosa, berlokasi Jl. Madiun Kav. 115 Lippo Cikarang Bekasi 17550, nomor telepon (021) 89907814, 89909467-68, fax 02189909469, jam operasional 7 hari dalam seminggu, Senin-Jumat 10.00-18.00, Sabtu-Minggu (hari libur) & liburan 08.00-18.00. *Water Boom Lippo* Cikarang memiliki luas area 3.4 ha, kapasitas maksimal pengunjung 7000 orang, kapasitas minimal 3500 orang, lama berkunjung 3-6 jam. Harga karcis untuk hari- hari biasa (*week day*) Rp.60.000 dan untuk hari libur (*week end*) Rp.95.000.

*Water Boom* Lippo Cikarang memiliki fasilitas sarana dan prasaan yang sangat baik membuat pengunjung nyaman dan puas mengunjungi *Water Boom Lippo* Cikarang. Sarana di *Water Boom Lippo* Cikarang diantaranya loket tiket yang berada didekat pintu masuk *Water Boom* memiliki 2 loket tiket dan 2 orang petugas loket tiket yang terdiri dari satu orang laki-laki dan satu orang perempuan. Cara kerja petugas loket tiket tersebut sangat cepat sehingga pengunjung tidak lama mengantri membayar tiket masuk *Water Boom Lippo* Cikarang. *Water Boom Lippo* Cikarang yang memiliki parkir khusus mobil dan khusus motor. Parkiran mobil berkapasitas 500 Mobil.

*Water Boom Lippo* Cikarang memiliki sarana yang dapat dinikmati oleh pengunjung agar merasa aman dan nyaman. Sarananya adalah loker penyimpanan barang, terdapat dua jenis loker penyimpanan barang yaitu loker untuk satu orang (singel) berukuran 30x30 cm, ada loker yang untuk keluarga (family) berukuran 30x80 cm.

Sarana yang selanjutnya adalah Gazebo untuk keluarga yang didalamnya terdapat bantal, gordena, alas lantai seperti sofa. Kemudian terdapat wahana outbound yaitu *spider web, cargo net two line, bridge zig-zag, long shuffle, elvis bridge, x-bridge, rill bridge, flying fox*. Fasilitator yang bertugas ada 15 orang, peralatan yang digunakan sesuai dengan standar operasional seperti *carbiner, Figur of eight, karamantel, Sling baja, tali kuralon, helm, ascender, pulley tandem, webing*.

Prasarana yang ada di *Water Boom Lippo* Cikarang diantaranya kolam voli air yang memiliki kedalaman kolam 1,5 meter dan tiang tinggi net 2 meter. *Water Boom* memiliki wahana prosotan pita gurita dan prosotan pita debar-debar, prosotan pita gurita memiliki tinggi 14 meter dan panjang 190 meter. Prosotan pita debar-debar memiliki tinggi 17 meter dan panjang 230 meter. Pengunjung saat naik prosotan pita debar-debar wajib menggunakan ban, pita debar-debar hanya memiliki 1 lintasan, berbeda dengan prosotan pita gurita pengunjung naik tanpa menggunakan ban diperbolehkan dan pita gurita memiliki 2 lintasan. Pengunjung yang datang ke *Water Boom Lippo*

Cikarang tidak semuanya dapat nail prosotan pita debar-debar dan prosotan pita gurita, karena harus memenuhi syarat yaitu minimal tinggi 120 cm.

*Water Boom Lippo* Cikarang memiliki prasaran yang bernama arus keliling dengan panjang 180 meter, kedalaman 120 cm. Wahana ini adalah salah satu wahana air yang banyak di minati oleh pengunjung, karena di arus keliling ini pengunjung dapat keliling dengan santai diatas ban, menikmati suasana yang asri di sekitar kolam arus keliling. Selain kolam untuk dewasa terdapat kolam ceria. Kolam yang dangkal digunakan untuk bermain anak-anak. Selain kolam ceria terdapat kolam kapal siba terompah, dikolam ini ditengah-tengah kolam terdapat kapal siba terompah yang terbuat dari kayu, terdapat perosotan dan air mancur wahana untuk bermain anak. Kemudian didekat kolam kapal siba terompah terdapat prosotan buntung sebagai wahana bermain anak yang hanya memiliki panjang 7 meter.

*Water Boom Lippo* Cikarang merupakan tempat rekreasi besar yang mempunyai berbagai macam wahana air, yang didalamnya harus terdapat sumber daya manusia yang sesuai, dan yang harus diperhatikan usia serta masa kerja karyawan agar dapat bekerja memuaskan pengunjung, memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, terdapat klasifikasi pekerjaan serta dapat ditinjau dari jenis kelamin agar sesuai dengan kemampuannya.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Benni Bastian Harefa 2010, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia di Perkumpulan Renang PRSI DKI Jakarta”.<sup>20</sup>

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa sumber daya manusia ketua: rata-rata laki-laki usia 40 s.d. 49 tahun, dengan tingkat pendidikan S1 dan lama bekerja serta menempati jabatan ketua tersebut antara 3 s.d. 5 tahun, dan sudah mengikuti seminar tingkat daerah.

Sumber daya manusia sekretaris: rata-rata laki-laki usia 40 s.d. 49 tahun, dengan tingkat pendidikan S1 dan lama bekerja serta menempati jabatan ketua tersebut antara 3 s.d. 5 tahun, dan berstatus pegawai sampingan.

Sumber daya manusia Bendahara: rata-rata perempuan berusia 30 s.d. 39 tahun, dengan tingkatan pendidikan S1 dan lama bekerja serta menempati jabatan bendahara tersebut antara 0 s.d. 2 dan 3 s.d. 5 tahun, dan berstatus sebagian pegawai tetap dan sebagian sampingan.

Sumber daya manusia Pelatih: rata-rata laki-laki usia 20 s.d. 29 tahun, dengan tingkat pendidikan SMU dan lama bekerja serta menempati jabatan pelatih tersebut antara 0 s.d. 2 tahun, pelatihan yang diikuti rata-rata tingkat daerah, dengan rata-rata perpelatih melatih 0 s.d. 5 anak, prestasi atlet rata-

---

<sup>20</sup> Benni Bastian Harefa, *Manajemen Sumber daya Manusia di Perkumpulan PRSI DKI Jakarta* (Jakarta:Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Jakarta, 2010).

rata di tingkat daerah, dengan pengalaman membawa tim di tingkat daerah, dan rata-rata memiliki sertifikat C, dan berstatus pekerjaan tetap.

Berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia penelitian sama dengan Dewi Sumarsih 2009, yang berjudul “Profil Sumber Daya Manusia di Tempat Rekreasi Taman Mini Indonesia Indah Anjungan Papua (ditinjau dari: Umur, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja)”<sup>21</sup>

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa sebanyak 80% sumber daya manusia yang terlibat di Taman Mini Indonesia Indah Anjungan Papua berjenis kelamin laki-laki. Sebanyak 39% umur sumber daya manusia yang terlibat di Taman Mini Indonesia Indah Anjungan Papua antara 30 sampai dengan 39 tahun. Sebanyak 40% tingkat pendidikan sumber daya manusia yang terlibat di Taman Mini Indonesia Indah Anjungan Papua rata-rata berpendidikan SMA dan Sarjana. Sebanyak 46% sumber daya manusia yang terlibat di Taman Mini Indonesia Indah anjungan Papua sudah lama bekerja diatas 20 tahun.

### **C. Kerangka Teoretik**

Sumber daya manusia bukanlah hal yang baru, karena sejak manusia lahir ke dunia dia telah menuntut makan dan minum untuk mempertahankan hidupnya. Manusia merupakan sumber daya yang sangat potensial untuk

---

<sup>21</sup> Dewi sumarsih, *Profil Sumber Daya Manusia di Tempat Rekreasi Taman Mini Indonesia Indah Anjungan Papua* (Jakarta:Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Jakarta, 2009).

dikembangkan karena peranannya yang begitu vital dan sangat menentukan jika dibanding dengan sumber daya yang lain. Mengingat begitu pentingnya dan begitu vitalnya maka perlu dikelola secara profesional agar dapat menghasilkan suatu barang atau jasa secara efektif dan efisien.

Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik, maka perlu melalui perjuangan yang berat dan panjang, yaitu harus melalui jenjang pendidikan baik formal maupun non formal, pendidikan formal didapat melalui bangku sekolah sampai Perguruan Tinggi sedangkan pendidikan non formal melalui kursus, pelatihan, penataran-penataran dan seminar. Dengan demikian maka sumber daya manusia akan lebih meningkat, yang pada akhirnya tantangan persaingan semakin ketat. Paradigma persaingan yang dulu bersifat material kini telah bergeser menjadi persaingan pengetahuan, sehingga menuntut efisiensi dan efektifitas pengguna sumber daya manusia agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan yang *kompetitif*.

*Water Boom Lippo* Cikarang perusahaan dalam bidang rekreasi wahana air kelas dunia dengan konsep nuansa alam Bali dengan luas 3.4 Ha terdapat sumber daya manusia 140 orang. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan terarah maka tujuan yang di harapkan oleh *Water Boom Lippo* Cikarang. Dengan wahana air yang luas dan pengunjung yang ramai, maka pengelolaan sumber daya manusia yang terorganisasi sebagai penentu keberhasilan dan dapat bersaing dengan tempat rekreasi lain.



Perlu peninjauan sumber daya manusia terhadap *Water Boom Lippo* Cikarang, komponen yang di tinjau usia, jenis kelamin, masa kerja, klasifikasi divisi kerja, tingkat pendidikan. Dengan tujuan agar dapat mengetahui Sumber Daya Manusia Dengan harapan *Water Boom Lippo* Cikarang sebagai bahan referensi perusahaan lain. Keuntungan bagi *Water Boom Lippo* Cikarang dapat mengetahui kekurangannya dan dapat segera diperbaiki secara bertahap.