

BAB II

KAJIAN LITERATUR

Bab menyajikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan adanya sumber literatur penelitian ini, sumber-sumber terdiri dari kajian induktif maupun deduktif. Kajian induktif penelitian ini didasari dengan adanya artikel-artikel dalam kurun waktu 5 tahun dan artikel tersebut terdapat didalam jurnal dan terindeks, sedangkan kajian induktif didasari dengan buku teks, majalah, koran dan lain-lain.

2.1 Pendahuluan

Pada kajian literatur ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan untuk mengidentifikasi sebuah literatur agar memudahkan dalam mengidentifikasi, menilai dan mengintrepetasikan seluruh kajian-kajian terdahulu pada topik penelitian, selain itu tujuan dari metode SLR adalah memberikan sebuah jawaban yang spesifik dari pertanyaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Kitchenham,B.,& Charterss,S, 2007) Sehingga dengan mudah membedakan apa yang telah dilakukan penelitian sebelumnya dalam sebuah literatur dan menunjukkan apa yang perlu dilakukan guna menyelesaikan permasalahan penelitian sebelumnya (Baker, 2016). Adapun artikel yang digunakan yaitu dari penerbit Emerald Insight 53%, Elsevier 23%, Taylor and Francis 13%, SAGE, Adavance Journal, Santa Clara sebanyak 3%.

Kajian literatur yang dibangun dengan metode SLR menggunakan artikel-artikel yang berdurasi waktu 5 tahun terakhir (2013-2018) dan diluar kurun waktu tersebut

digunakan sebagai pendukung. Selanjutnya akan disusun CK-Chart perencanaan dan alat penelitian.

2.2 Kajian Literatur Penelitian Terdahulu

Sistem penyelenggaraan hukum di Indonesia mengalami penurunan, hal ini dikarenakan pelaku penegak hukum tidak bersinergi dalam menegakan keadilan (Rumadan, 2017). Adanya penurunan mengenai penyelenggaraan hukum dikarenakan tidak adanya pengembangan dalam manajemen produksi, proyek atau komersial serta cenderung tidak mengembangkan keterampilannya dengan baik (Menkel, 2012) Selain itu beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwa adanya fenomena penurunan kualitas advokat yang tidak seimbang dengan banyaknya permintaan dari klien untuk membantu dalam perkara (Lopes, 2016). Pada kenyataannya diperlukan seorang advokat dalam pendampingan permasalahan hukum yang rumit (Gough, 2016). Oleh karena itu diperlukan pengembangan kualitas diri seorang advokat secara berkelanjutan. Hal ini dikarenakan advokat merupakan sebuah pekerjaan yang berbasis informasi (Ellis, et al., 2014).

Tugas profesi advokat meliputi bertindak dan berbicara mewakili klien yang sedang berperkara. Selain itu tugas dari advokat tidak dibatasi oleh argumen hukum yang berlaku, sehingga tugas advokat tidak hanya berada di ruang sidang melainkan beberapa tugas antara lain mengajukan dan menerima dokumen hukum, mengumpulkan bukti, mengajukan banding atas nama klien serta kegiatan yuridisial lainnya (Wang *et al*, 2014). Dalam menjalankan profesinya, advokat mempunyai sebuah pedoman etika yang selalu diterapkan dalam melakukan pekerjaannya (Ries, 2018). Kode etik tersebut mencakup

hak, tugas, kewajiban, serta larangan bagi seorang advokat (Lasdin Wlas, 1989). Sehingga penerapan kode etik seorang advokat merupakan suatu bentuk kegiatan dalam mempertahankan moral profesi seorang advokat (Pramono, 2016).

Berdasarkan beberapa lembaga hukum yang ada di Indonesia penelitian ini akan berfokus terhadap advokat dalam firma hukum. Pengertian firma hukum sendiri merupakan sebuah komunitas/organisasi sosial yang mengkhususkan atau menfokuskan dalam hukum (Nahapet and Ghoshal, 1998). Suatu organisasi harus mempunyai sebuah strategi sehingga dapat bersaing dengan kelompok seprofesi lainnya. Sebuah organisasi yang baik dalam bersaing dapat terwujud dengan adanya penerapan sumber daya manusia meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khususnya dalam berorganisasi. Hal ini didukung dengan adanya perkembangan firma hukum yang sangat pesat. Oleh karena itu sebuah firma hukum harus bisa mengembangkan kemampuan organisasinya agar bisa bertahan terhadap perkembangan yang ada. Sehingga dibutuhkan adanya manajemen sumber daya manusia yang tepat guna menerapkan strategi secara efektif.

Dalam mempertahankan daya saing suatu organisasi, *Human Resource Management* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas (Tarek *et al.*, 2017). Khandekar and Sharma (2003) menyatakan bahwa perusahaan yang menggunakan lebih banyak kemampuan SDM cenderung memperoleh keuntungan berkelanjutan dan menikmati keunggulan dalam kinerja. Penelitian lain menjelaskan bahwa perusahaan AS untuk mencapai keunggulan kompetitif, mereka harus berfokus pada pengembangan *Human Resource Management* dengan budaya kreativitas terus menerus (Hitt *et al.*, 1994). Adapun menurut Bontis, Koew dan Richardson (2000) bahwa suatu organisasi itu tidak cukup hanya untuk merekrut individu paling baik. Akan tetapi, organisasi harus

memelihara dan mendukung mereka untuk mengembangkan *Human Resource Management* yang akan berpengaruh terhadap kinerja bisnis. (Bontis et al., 2000). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi dalam organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengelolaan, dan memberikan arahan bagi orang-orang yang bekerja di organisasi. Ini juga merupakan pendekatan strategis dan komprehensif untuk mengelola orang dan budaya tempat kerja dan lingkungan (Okoye & Ezejiolor, 2013). Dalam peningkatan sebuah kinerja firma hukum perlu adanya penerapan *Human Resource Management* (HRM). Dimana advokat merupakan seorang individu yang penting dalam firma hukum, hal ini dikarenakan dalam beberapa kasus menunjukkan tuntutan seorang advokat atas *skill* tambahan diluar keterampilan hukum (Stumpf, S. A, 2007). Manajemen sumber daya manusia selalu penting untuk firma hukum dalam hal keberhasilan bertahan di era persaingan ekonomi yang ketat (Davis, 2009).

Sumber daya manusia merupakan investasi terbesar suatu organisasi. oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia guna memaksimalkan bakat, keterampilan, dan kemampuan yang secara otomatis akan merefleksikan kesuksesan organisasi (Okoye, 2013). Pengembangan human resources pada industri jasa khususnya bagi Advokat bertujuan agar meningkatkan skill pada advokat. Sehingga dapat memberikan nilai tambah dalam membangun hubungan dengan klien (Buckingham & Vosburgh, 2001). Terdapat 4 model dalam peningkatan sumber daya manusia yakni perencanaan karir, pengembangan karir, pengembangan organisasi dan manajemen penilaian kerja (Bangun, 2012).

Lopes et al (2015) telah melakukan penelitian terhadap advokat mengenai pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh advokat. Berkaitan tentang

adanya pengembangan sumber daya manusia, manajemen talenta merupakan kegiatan yang berhubungan dengan hal tersebut (Khoreva, et al., 2017). Pernyataan tersebut sejalan dengan adanya kesepakatan akademisi dan praktisi di lingkungan terkait, bahwasannya manajemen talenta menjadi hal yang harus diprioritaskan dalam suatu organisasi. Dikarenakan hal tersebut merupakan sebuah faktor penting yang mempengaruhi keunggulan dalam persaingan sebuah organisasi (Khoreva et al., 2017). Oleh karena itu perlu adanya divisi atau kegiatan manajemen bakat di firma hukum (Manch, 2013). Walaupun dampak adanya manajemen bakat tidak akan langsung terasa terhadap sumber daya manusia di firma hukum. Akan tetapi kegiatan tersebut merupakan hal yang menentukan suatu firma hukum di masa mendatang (Lopes et al., 2015). Dengan begitu, diperlukan manajemen bakat dalam firma hukum, karena seorang advokat merupakan faktor yang penting dalam organisasi tersebut untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan dan bakatnya, sehingga nilai keunikan dapat dibangun (Buckingham dan Vosburgh, 2001).

Paradigma tentang manajemen bakat di firma hukum menuntut adanya sebuah pendekatan yang harus dilakukan dengan berbasis keterampilan (Polden, 2012). Hasil dari sebuah keterampilan yang dimiliki oleh seorang advokat adanya kepuasan kerja serta kesuksesan karirnya (Hennekam, 2016). Mayoritas penelitian setuju dengan adanya pembagian keterampilan menjadi 2 bagian yakni *soft skill* dan *hard skill* (Seetha, 2014).

Menurut penelitian (Woods et al., 2015) mengidentifikasi sebuah bakat yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting guna mendapatkan keunggulan suatu organisasi. Sehingga organisasi dapat dengan tepat

menyediakan lingkungan untuk mengembangkan potensi *hard skill* dan kemampuan fisiknya agar organisasi tersebut dapat mencapai kesuksesan.

Penelitian oleh (Russo, 2017). berkenaan dengan peningkatan keterampilan menyatakan bahwasannya sebuah lingkungan kerja yang menantang dan pekerjaan yang kompleks memberikan dampak tuntutan guna meningkatkan sebuah keterampilan. Yang mana peningkatan keterampilan secara positif akan memberikan pengaruh terhadap masa kerja yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu sebuah peningkatan keterampilan sangat diperlukan advokat guna memberikan masa kerja yang panjang untuk sebuah persaingan dalam bisnis.

Pada penelitiannya, Lee (2018) menyatakan ketika sebuah firma hukum akan menggunakan teknik *management modern* maka timbul permintaan terhadap peningkatan *hard skill*. Dimana ketika sebuah firma hukum menjalankan *management modern* maka organisasi tersebut dapat memanfaatkan informasi teknologi yang ada dengan baik dan meningkatkan efisiensi proses di dalamnya.

Keterampilan sendiri merupakan pendekatan dari sumber daya manusia yang pokok guna mengidentifikasi bakat seorang advokat secara komprehensif. Salah satu keterampilan yang harus dimiliki seorang advokat adalah *hard skill*. Dimana *hard skill* merupakan keterampilan yang berkaitan dengan pengetahuan hukum, analisis, dan solusi hukum (Stumpf, 2007). Sebuah pelayanan yang baik seorang advokat terhadap klien tentu berhubungan dengan *hard skill* yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan *hard skill* akan mempengaruhi aktivitas advokat dalam memberikan jasa kepada klien (Ewertsson, et al., 2015).

Technical skill yang juga dikenal sebagai *hard skill* adalah salah satu keterampilan yang diperlukan untuk karier pekerjaan (Wesley, et al., 2017). Sebuah penilaian *hard skill* pada seorang advokat perlu dilakukan. Agar pengembangan dari keterampilan tersebut dilakukan sesuai dengan evaluasi kebutuhan *hard skill* seorang advokat (Deal et al., 2016). Pada sebuah penelitian menyatakan pengembangan keterampilan teknis / *hard skill* sangat penting dalam sebuah inovasi, produktivitas, dan kemakmuran ekonomi berdasarkan tuntutan kemajuan zaman digitalisasi dan otomasi dalam melakukan sebuah pekerjaan (King et al., 2016).

Dalam sebuah penelitian menyatakan bahwasannya sebuah perancangan *technical skill* / *hard skill* dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap suatu daya saing, agar bertahan terhadap perkembangan yang dilaluinya (Goswami, 2018). Oleh karena itu sebuah identifikasi dan perancangan *hard skill* yang matang dalam firma hukum akan sangat penting demi bertahannya organisasi tersebut terhadap perkembangan yang ada.

Berikut merupakan SLR penelitian terdahulu yang sudah dilakukan pada penelitian ini :

Tabel 2.1 Tabel Variabel SLR

NO	TITLE	AUTHORS	YEAR	PUBLISHER	INDEX
1	Higher Technical Skills: learning from the experiences of English FE colleges and Australian Technical and Further Education institutes	Madeleine King Melinda Waters John Widdowson Arti Saraswat	2016	Emerald Group Publishing Ltd. Emerald Group Publishing Ltd.	Q3

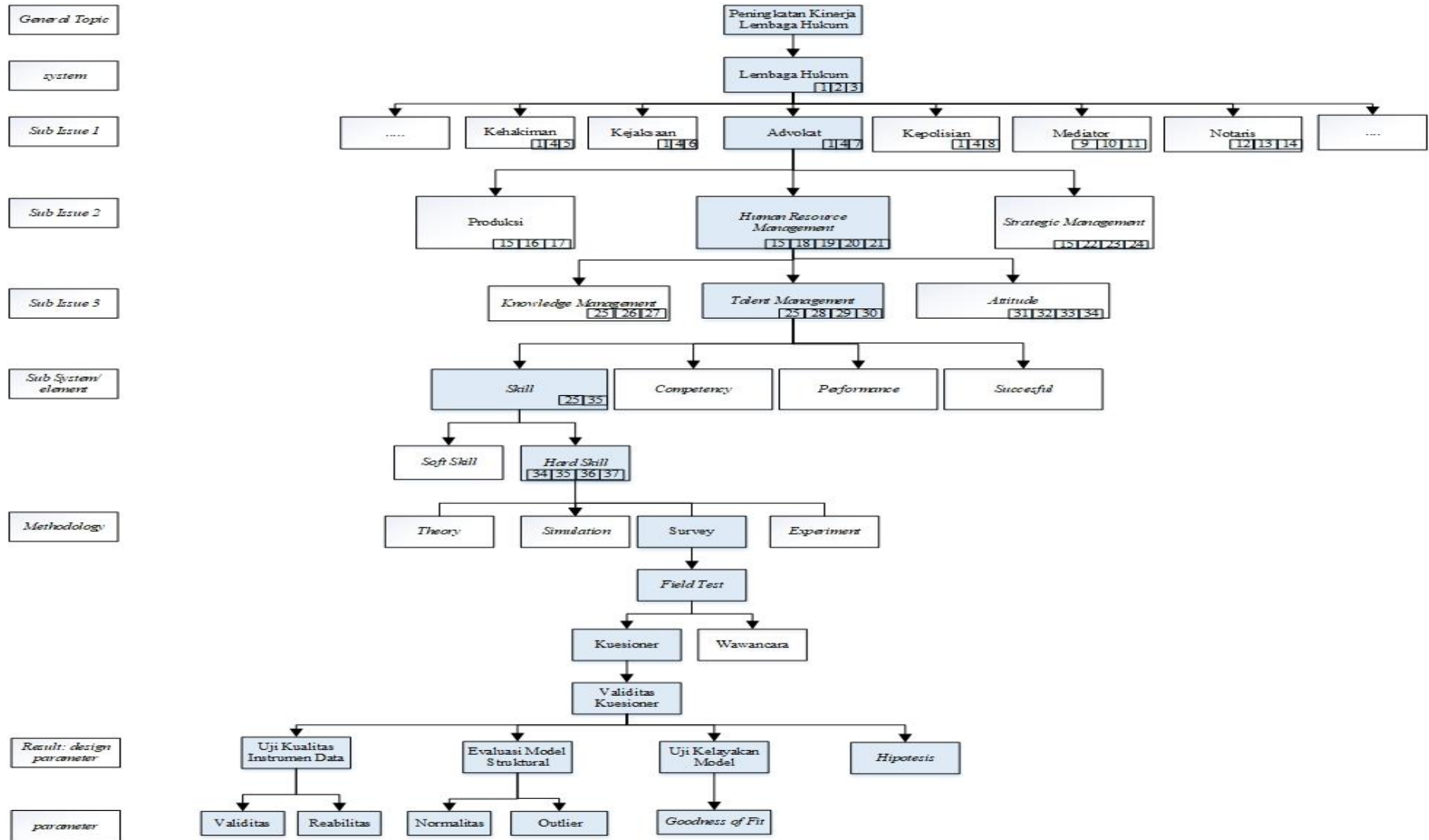
NO	TITLE	AUTHORS	YEAR	PUBLISHER	INDEX
2	What are talent scouts actually identifying? Investigating the physical and technical skill match activity profiles of drafted and non-drafted U18 Australian footballers	Carl T. Woods, Christopher Joyceb, Sam Robertsonc	2015	ScienceDirect	Q1
3	Use of technical skills and medical devices among newly registered nurses: A questionnaire study	Mona Ewertsson , Margareta Gustafsson , Karin Blomberg , Inger K. Holmströmb, Renée Allvina	2015	ScienceDirect	Q1
4	Crowd-sourced assessment of technical skills: an opportunity for improvement in the assessment of laparoscopic surgical skills	Shanley B. Deal, M.D., Thomas S. Lendvay, M.D., F.A.C.S, Mohamad I. Haque, M.D., L.T.C, Timothy Brand, M.D., L.T.C, Bryan Comstock, M.S.b, Justin Warren, M.B.A, Adnan Alseidi, M.D., M.Ed.	2016	ScienceDirect	Q2
5	Modern Management and the Demand for Technical Skill	Yong Suk Lee	2018	ScienceDirect	Q1
6	Synthesizing technical skill building framework for extended enterprises in emerging economies	Mohit Goswami	2018	Emerald Group Publishing Ltd. Emerald Group Publishing Ltd.	Q3

HARD SKILL

NO	TITLE	AUTHORS	YEAR	PUBLISHER	INDEX
7	Workplace Training & Generic and Technical Skill Development in the Australian Construction Industry	Nicole Detsimas Vaughan Coffey Zabihullah Sadiqi Mei Li	2016	Emerald Group Publishing Ltd. Emerald Group Publishing Ltd.	Q3
8	The effect of soft skills and training methodology on employee performance	Rosli Ibrahim, Ali Boerhannoeddin, Kazeem Kayode Bakare	2017	Emerald Group Publishing Ltd. Emerald Group Publishing Ltd.	Q2
9	Training and organizational effectiveness: moderating role of knowledge management process	Abd Rahman Azmaawani, Imm Ng Siew, Sambasivan Murali, Wong Florence,	2012	Emerald Group Publishing Ltd. Emerald Group Publishing Ltd.	Q2
TRAINING					
10	North Carolina Human Resource Professionals' Perceptions of Soft Skill Competencies	Melvin R. Weber a , Alleah Crawford a & Dori Dennison a	2012	Routledge Taylor & Francis Group	Q2
11	Adequacy of core knowledge and soft skills in the performance of professional employees of real estate firms in Nigeria	Sunday Olarinre OLADOKUN JOB TAIWO GBADEGESIN	2017	Emerald Group Publishing Ltd. Emerald Group Publishing Ltd.	Q3
KNOWLEDGE					
12	The Value and Development of Soft Skill: the Case of Oman	Taki Abdul Redha Al Abduwani	2012	JITBM & ARF	

NO	TITLE	AUTHORS	YEAR	PUBLISHER	INDEX
13	The perceived importance of core soft skills between retailing and tourism management students, faculty and businesses	Scarlett C. Wesley, Vanessa Prier Jackson and Minyoung Lee	2017	Emerald Group Publishing Ltd. Emerald Group Publishing Ltd.	Q2
SOFTSKILL					

Seperti yang disebutkan pada tinjauan literatur, *hard skill* yang telah dilakukan dibanyak organisasi tetapi masih sedikit yang membahas penelitian peningkatan *hard skill* pada seorang advokat dalam organisasi firma hukum. Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan maka dapat dibuat CK-Chart penelitian pada elemen hardskill dalam manajemen talenta di firma hukum sebagai berikut :



Gambar 2.1 CK-Chart Planning and Tools

2.2.1 Penjelasan CK-Chart

Berdasarkan gambar 2.1 CK-Chart *planning tools* diatas, maka diperoleh kajian terbaru (novelty) yang dapat di pertanggung jawabkan. *General title* dari CK-Chart *planning tools* penelitian adalah peningkatan kinerja lembaga hukum hal ini didapat dari *study literature review* pada lembaga hukum, *system* pada CK-Chart *planning tools* menunjukkan adanya sebuah ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan guna tercapainya penyelesaian yang ada pada lembaga hukum. *Sub issue* dari penelitian ini adalah lembaga hukum yang ada di indonesia. Menurut Imron (2016), Bintaro (2016) dan Adelita Lubis (2016) lembaga hukum terdiri dari beberapa elemen diantaranya adalah kehakiman, kejaksaan, advokat, polisi, notaris, mediator dan masih banyak lagi. Advokat ada didalam sebuah lembaga hukum, menurut Menkel (2012) terdapat 3 *sub issue* yang didapatkan dari kajian advokat yakni *production, human reseurce managament (HRM)* serta *strategic management*. Penelitian ini fokus terhadap *sub issue human resource management* pada seorang advokat. Menurut Lopes (2015), *human reseurce managament (HRM)* pada advokat memiliki 3 *sub issue* yakni *strategic management, knowledge management, attitude, dan Talent management*. Dalam *talent management* masih terdapat 4 *sub issue* yakni *skill, compentency, performance, dan succesfull*. Menurut Lopes (2015), Polden (2012), Goldman & Scott (2017), Rutledge, et al., (2015), Lopes (2016) dan Hennekan (2016) *skill* sendiri terbagi menjadi 2 yakni *hard dan soft skill*. Fokus penelitian yang akan dilakukan pada sebuah *talent manaement* pada *human resource management* seorang advokat. Penelitian ini berfokus mengkaji *sub issue hard skill* pada *talent management*. Penelitian ini menggunakan metodologi *survey* dengan langsung terjun ke lapangan guna pengambilan data yang diperlukan dengan cara membagikan kuisisioner terhadap advokat. Berdasarkan kajian literatur yang sudah

dilakukan maka penelitian ini menjadikan sebuah penelitian yang baru dimana penelitian ini meneliti *Hard skill* yang baik dan diperlukan bagi seorang advokat.

2.3 Kajian Teori

Sub bab kajian teori akan membahas mengenai kajian deduktif yang menjelaskan definisi dari penelitian yang dilakukan

2.3.1 Lembaga Hukum di Indonesia

Sebuah negara hukum menurut pengertian yang banyak didapatkan dari kepustakaan indonesia menunjukkan sebuah negara dimana pemerintah dan penguasa dalam menjalankan roda pemerintahannya didasarkan dengan adanya norma hukum yang berlaku. Sehingga semua elemen yang berada didalamnya tunduk pada ketentuan hukum yang berlaku baik sebagai individu, masyarakat, maupun sebagai penguasa. Oleh karena itu dapat disimpulkan negara hukum merupakan suatu tatanan yang diatur oleh hukum serta mengatur kehidupan masyarakat atas dasar hukum dan mempunyai unsur terpenting yakni dengan adanya supermasi hukum (Galang, 2012). Konsekuensi dengan diterapkannya Indonesia sebagai negara hukum, maka harus adanya jaminan kesederajatan setiap warga di mata hukum. Oleh sebab itu perlu adanya sebuah sektor pelayanan hukum yakni dengan adanya lembaga hukum (Langgeng, 2018). Indonesia memiliki beberapa lembaga hukum diantaranya kehakiman, kejaksaan, advokat, kepolisian, notaris dan mediator. Sistem penyelenggaraan hukum di Indonesia dewasa ini mengalami penurunan, hal ini terlihat dari sub sistem penegak hukum yang kurang bersinergi dalam penegakan sebuah keadilan (Rumadan, 2017). Hal tersebut ditambah dengan adanya persoalan yang tidak diperhatikan oleh penegak hukum yakni penyalah

gunaan wewenang oleh lembaga hukum yang mempunyai dampak begitu besar terhadap sistem hukum yang berlaku di Indonesia (Renny N S Koloay, 2016). Selain itu penurunan tersebut ditambah dengan adanya kinerja aparat hukum yang masih jauh dari sikap profesionalisme dan integritas moral yang baik (Sanyoto, 2008)

Persaingan hidup manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya pasti akan mengalami perselisihan dalam sebuah kepentingan, sehingga tidak akan bisa terhindar dari adanya sengketa. Dalam kehidupan manusia diatur oleh adanya hukum maka sengketa tersebut akan bersinggungan dengan adanya hukum yang berlaku. Keberadaan sebuah lembaga hukum akan di akui keberadaannya ketika terjadi sebuah sengketa, karena semakin meningkatnya kebutuhan seorang manusia maka semakin meningkat pula kebutuhan manusia terhadap hukum (Rosdalina, 2015).

Indonesia memiliki lembaga hukum antara lain yakni kahikaman, kejaksaan, advokat, polisi, notaris, mediator dan lain sebagainya. Hakim merupakan pejabat peradilan negara yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk mengadili sebagai mana dijelaskan pada undang-undang pasal 1 butir 8 KUHAP. Tugas hakim juga dijelaskan dalam pasal 1 butir 9 KUHAP yang dijelaskan mengadili adalah serangkaian tindakan hakim untuk menerima, memeriksa dan memutus perkara pidana berdasarkan asas bebas, jujur, dan tidak memihak disidang pengadilan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini. dari paparan pengertian dan tugas seorang hakim dituntut untuk mengusai hukum sesuai dengan sistem di indonesia dalam pemutusan suatu perkara (Krisantya, 2016)

Kejaksaan merupakan salah satu lembaga hukum yang ada di Indonesia di samping lembaga hukum lainnya. Fungsi dari jaksa dijelaskan pada pasal 1 ayat (1) UU No. 16 Tahun 2004 disebutkan jaksa adalah pejabat fungsional yang memiliki wewenang berdasarkan undang-undang untuk menuntut dan memberikan putusan pengadilan. Selain sebagai penuntut umum jaksa diberi kewenangan lain undang-undang misalnya sebagai jaksa pengacara negara, dan eksekutor putusan pengadilan.

Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2003 pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwasanya advokat merupakan profesi yang memberikan jasa hukum baik didalam maupun diluar pengadilan. Advokat merupakan penegak hukum yang bebas dan mandiri yang mendapatkan jaminan oleh hukum dan peraturan perundang undangan hal ini dijelaskan dalam pasal 5 ayat (1) UU advokat. Advokat sebagai pemberi bantuan hukum kepada masyarakat atau klien yang menghadapi permasalahan hukum sangat dibutuhkan keberadaannya hal ini didasari dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan hukum dan kompleksitas dari masalah hukum yang ada (Rosdalina, 2015).

Kepolisian adalah segala hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan perundang-undangan. Hal tersebut dijelaskan pada undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 pasal 1 ayat (1). Berdasarkan undang – undang, tugas pokok Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat. Pasal 13 menyebutkan tugas polisi Republik Indonesia ada 3 yakni memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dilihat dari tugasnya, kepolisian merupakan lembaga hukum yang sering bersinggungan dengan tatanan masyarakat sehingga bisa dikatakan

kepolisian adalah ujung tombak dari sistem hukum di Indonesia agar terciptanya kesetabilan hukum.

Notaris adalah seorang yang bertugas untuk membuat perjanjian sebagai hal yang terjadi di kehidupan bermasyarakat. Perjanjian sendiri merupakan jaminan hukum bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian (Notodosoerjo, 1993). Perjanjian yang dibuat bisa disebut juga sebagai akta hal ini berguna sebagai bukti jika pada suatu saat terjadi perselisihan antar pihak-pihak yang melakukan perjanjian, maupun suatu gugatan dari pihak lain. Berikut merupakan tugas-tugas dari notaris yang telah diatur dalam UU No. 30 Tahun 2004 pasal 15: Notaris berwenang membuat Akta autentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, dan penetapan yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk dinyatakan dalam Akta autentik, menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, menyimpan akta, memberikan grosse, salinan dan kutipan akta, semuanya itu sepanjang pembuatan akta itu tidak juga ditugaskan atau dikecualikan Kepada pejabat lain atau orang lain yang ditetapkan oleh undang-undang. Mengesahkan tanda tangan dan menetapkan kepastian tanggal surat, membukukan surat, membuat salinan dari surat asli yang memuat uraian dalam surat yang bersangkutan, melakukan pengesahan kecocokan fotokopi dengan surat asli, memberikan penyuluhan hukum mengenai pembuatan akta, membuat akta yang berkaitan dengan pertanahan, membuat akta lelang. Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Notaris mempunyai kewenangan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 Pasal 1 Butir 6 dijelaskan bahwa medbisai sebagai proses penyelesaian sengketa dilakukan dengan bantuan

mediator. Mediasi sendiri merupakan proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan guna mencapai mufakat diantara pihak-pihak terkait dengan bantuan pihak yang netral dan tidak mempunyai kewenangan untuk memutuskan (Takdir Rahmadi, 2010). Mediator sendiri adalah pihak yang bersifat netral yang membantu memediasi dari pihak-pihak yang bersengketa yang tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan atau memaksa suatu penyelesaian.

2.3.2 Human Resource Management

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses/kegiatan yang meliputi merencanakan, mengorganisasi dan melakukan penguasaan terhadap anggota organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi (Bangun, 2012:6). Selain unsur tersebut, manajemen sumber daya manusia juga mengandung unsur semua praktik manajemen yang berpengaruh terhadap organisasi (Sadili Samsudin, 2006). Didalam sebuah *human resource management* biasanya terdapat peningkatan yang dilakukan. Guna mendapatkan sebuah pengembangan dari *human resource management* biasanya diadakan pelatihan dan pendidikan seperti perencanaan karir, pengembangan karir, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja organisasi (Bangun, 2012:6).

2.3.3 Talent Management

Manajemen talenta adalah sebuah kegiatan dimana seorang dapat dibentuk, dikembangkan dan dipertahankan sebuah bakatnya (Rotthwell, W. J, 2010). Oleh karena itu manajemen talenta dapat mengembangkan bakat seorang yang memiliki potensi baik. Selain itu manajemen talenta juga bisa digunakan organisasi dalam membentuk, mengembangkan dan mempertahankan bakat pada sumber daya manusia yang dimiliki

(Cascio & Boudreau, 2016). Gallardo et al., (2016) menyatakan talenta merupakan sebuah kemampuan alami yang dibuktikan kemampuan bawaan, keterampilan yang didapatkan, pengetahuan yang diperoleh, dan sikap sehingga sebuah hasil baik dapat tercapai.

2.3.4 Skill

Dari beberapa literatur didapatkan beberapa pengertian keterampilan antara lain :

1. Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melakukan tugas, hal ini didapatkan dari pengembangannya pelatihan dan pengalaman yang dimiliki (Dunnette, 1976).
2. Keterampilan menurut (Robbins, 2000) adalah kemampuan yang dibutuhkan pengoperasian suatu pekerjaan secara mudah dan cermat ditunjang adanya *basic ability*.
3. Keterampilan adalah kemampuan meliputi kognitif, ekspresif emosional dalam melakukan suatu pekerjaan dan tindakan yang dipilih baik itu strategis, taktis atau pribadi. Semua aspek itu dilakukan dan dipelajari dalam mengambil suatu tidak tertentu (Chell, E., 2013).

Dari beberpa literatur tentang pengertian dari keterampilan dapat disimpulkan bahwasannya keterampilan merupakan kapasitas kemampuan yang harus dimiliki dalam melakukan sebuah pekerjaan.

2.3.5 *Hard Skill / Technical Skill*

Technical skill merupakan keterampilan tentang proses, teknis parameter yang diperlukan seorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaannya dapat mempunyai implikasi positif terhadap hasil yang dikerjakan. Oleh karena itu pembangunan sebuah *hard skill/ technical skill* merupakan sebuah praktik yang penting dalam organisasi. Hal ini dikarenakan untuk meningkatkan implikasi positif terhadap hasil kerja dan daya saing organisasi jangka panjang (Goswami, 2018).

Pada penelitian Robles (2012) menyatakan keterampilan teknis/ *hard skill* merupakan keterampilan yang dapat dipelajari dan disempurnakan seiring dengan berjalannya perkembangan. Oleh karena itu sebuah keterampilan teknis memerlukan sebuah *improvement* (perbaikan) yang akan berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja dan perkembangan karir seseorang (Detsimas et al., 2016)

Keterampilan teknis sering dikaitkan dengan sebuah pengetahuan faktual seseorang guna dapat melakukan suatu pekerjaan (Hunt, 2007). Oleh karena itu sebuah pengetahuan dan *hard skill* harus berjalan beriringan guna seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik (Anggiani, 2017)

2.3.6 Metode yang Digunakan

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey. Menurut Leedy & Ormrod (2005), metode survey merupakan metode dalam menentukan informasi dari suatu kelompok dengan cara mengajukan pertanyaan dan merekapitulasi jawaban yang diperoleh. Metode survey menggunakan alat survey untuk mengukur persepsi *self-*

reported advokat dalam kaitannya dengan *hard skill* di *Law Firm*. Survey langsung yang dilakukan pada advokat dalam beberapa law firm menggunakan kuesioner.

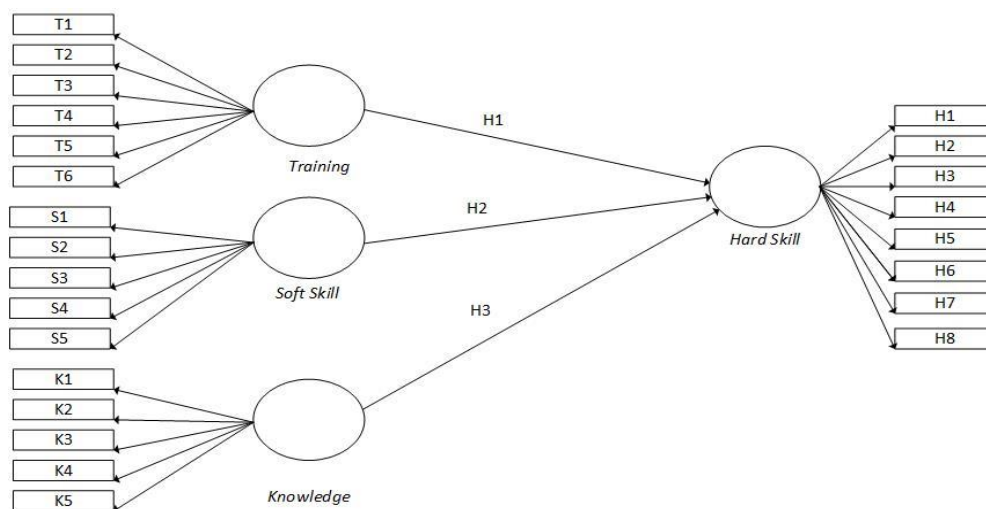
Setelah data terkumpul maka metode yang digunakan pada penelitian selanjutnya adalah *Structural Equation Modeling* (SEM), pengertian yang didapatkan dari beberapa literatur menjelaskan antara lain :

SEM adalah teknik model statistik yang bersifat sangat *cross sectional*, linear dan umum. Analisa faktor, analisis jalur dan regresi merupakan analisis yang termasuk dalam SEM. Definisi berikutnya adalah SEM adalah metode statistik yang digunakan untuk merancang dan menguji model statistik yang biasanya terdapat model sebab akibat (Sarwono, 2010).

Menurut (Ghozali, 2008) SEM model persamaan berganda yang terdiri dari 2 bagian yakni variabel laten dan variabel pengukuran. SEM merupakan bagian dari *multivariate statistic* dependensi yang memungkinkan dapat menganalisis satu/ lebih variabel independen yang terlibat dalam sebuah struktur sehingga dalam praktiknya SEM merupakan gabungan 2 metode statistik yang terdiri dari analisis faktor dan persamaan simultan.

Proses menjalankan metode SEM tentunya tidak bisa dilakukan dengan manual hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan manusia sehingga diciptakannya alat bantu berupa *software* antara lain LISREL, AMOS, EQS dan Mplus. Namun pada penelitian ini alat bantu yang digunakan adalah *software* AMOS.

2.4 Konseptual Model



Gambar 2.2 Konseptual Model

2.4.1 Penjelasan Konseptual Model

Sub ini menjelaskan konseptual model yang akan digunakan untuk melakukan penelitian ini. Konseptual model terdiri dari sebuah variabel dan indikator yang didapatkan dari kajian penelitian peneltitian sebelumnya dan buku yang berkaitan dengan penelitian ini. Konseptual model yang akan dibuat adalah mengenai peningkatan *hard skill* pada seorang advokat disuatu firma hukum

Pada sebuah firma hukum terdapat advokat yang memiliki talenta kurang baik, hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kerja dan prestasi dari advokat tersebut (Lopes et al., 2015). Hal tersebut melatarbelakangi adanya sebuah pengembangan sumber daya manusia manajemen talenta. Manajemen talenta merupakan kegiatan yang sangat berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia (Khoreva, et al, 2017). Manajemen talenta sendiri menuntut adanya sebuah pendekatan keterampilan guna

terlaksananya kegiatan tersebut (Polden, 2012), yang mana keterampilan sendiri terbagi menjadi 2 yakni *soft skill* dan *hard skill*. Sehingga sebuah manajemen talenta dapat berjalan secara komprehensif untuk melakukan pengembangan sumberdaya manusia.

Pada penelitian ini akan fokus terhadap *hard skill / technical skill*. Hal ini didukung dengan adanya penelitian Woods et al., (2015) yang menyatakan mengidentifikasi sebuah bakat yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting guna mendapatkan keunggulan suatu organisasi. Sehingga organisasi dapat dengan tepat menyediakan lingkungan untuk mengembangkan potensi *hard skill* dan kemampuan fisiknya agar organisasi tersebut dapat mencapai kesuksesan.

Model kajian pada penelitian ini mengkaji *hard skill* pada seorang advokat dalam manajemen talenta, adapun deskripsi model konseptual sebagai berikut :

1. Ada sebuah paradigma tentang manajemen bakat di firma hukum menggunakan pendekatan keterampilan (Polden, 2012). Dalam penelitian lain juga diterangkan bahwasannya sebuah pelatihan *hard skill* berguna untuk mendapatkan keterampilan teknis yang baik sehingga berfungsi dalam peningkatan kinerja organisasi (Ibrahim et al.,2017). Hal tersebut sesuai dengan sebuah penelitian yang menerangkan bahwa sebuah pelatihan *hard skill* akan berpengaruh terhadap kinerja dan perkembangan karir seorang advokat (Detsimas, et al., 2016). Sehingga diperoleh hipotesis terdapat hubungan *hard skill* dan *training*. **(H1)**
H0 : tidak ada pengaruh *training* terhadap *hard skill*.
H1 : ada pengaruh *training* terhadap *hard skill*.
2. Fungsi dari adanya *soft skill* pada seorang advokat dapat memberdayakan *hard skill* (Al Abduwani, 2012), karena *soft skill* merupakan keterampilan perilaku

yang diperlukan dalam menerapkan keterampilan teknis dalam pekerjaan (Weber, et al., 2012). Hal didukung bahwasanya sebuah *soft skill* yang dimiliki oleh seorang advokat dapat menjadikan pelengkap dalam memaksimalkan potensi *hard skill* yang dimilikinya. (Wesley et al, 2017) Sehingga diperoleh hipotesis terdapat hubungan *hard skill* dan *soft skill*. **(H2)**

H0 : tidak ada pengaruh *soft skill* terhadap *hard skill*.

H1 : ada pengaruh *soft skill* terhadap *hard skill*.

3. *Hard skills* sendiri tentunya tidak dapat terpisahkan dengan adanya sebuah *knowladge* dikarenakan, *knowledge* dan *hard skills* merupakan hal yang harus beriringan dalam sebuah sumber daya manusia (Anggiani, 2017). *Hard skill* sering dikaitkan dengan adanya sebuah pekerjaan yang bersifat teknis, oleh karena itu *hard skill* memerlukan sebuah dukungan dari pengetahuan (Weber et al., 2012). Dimana sebuah pengetahuan merupakan inti untuk menempatkan dan menjalankan suatu *hard skill* dalam seseorang (Oladokun & Gbadegesin, 2017). Sehingga diperoleh hipotesis terdapat hubungan *hard skill* dan *knowladge*. **(H3)**

H0 : tidak ada pengaruh *knowledge* terhadap *hard skill*.

H1 : ada pengaruh *knowladge* terhadap *hard skill*.

Setelah melakukan deskripsi pada hipotesis yang akan digunakan pada konseptual model kemudian dari setiap variabel yang sudah dilakukan hipotesis kemudian dicari indikator yang terkait pada variabel guna membuktikan hipotesis yang dilakukan. Indikator adalah sesuatu yang menunjukkan kecenderungan sehingga dapat diukurinya sebuah perubahan (Harvey et al., 1992). Berikut merupakan tabel identifikasi indikator dari variabel-variabel yang sudah dihipotesis :

Tabel 2.2 Identifikasi Variabel

NO	VARIABEL	JENIS	INDIKATOR	KODE	SUMBER	
VARIABEL						
1	<i>hardskills</i>	<i>dependent</i>	1	<i>quickness of perception</i>	H1	(Anggiani, 2017)
			2	<i>finding solution</i>	H2	(Lopes, 2016)
			3	<i>HR capability</i>	H3	(Riyanti et.al.,2016)
			4	<i>language skills</i>	H4	(Babic, 2011)
			5	<i>computer literacy</i>	H5	(Babic, 2011)
			6	<i>internet abilities</i>	H6	(Hendarman, 2012)
			7	<i>intelligence figures</i>	H7	(Anggiani, 2017)
			8	<i>inductive and deductive reasoning</i>	H8	(Anggiani, 2017)
2	pelatihan/ <i>training</i>	Variabel <i>Independen</i>	9	<i>responsibility</i>	T1	(Truelove, 1996)
			10	<i>time scale</i>	T2	(Truelove, 1996)
			11	<i>efisiensi</i>	T3	(Truelove, 1996)

NO	VARIABEL	JENIS	INDIKATOR	KODE	SUMBER
VARIABEL					
			12	<i>evaluation</i>	T4 (Truelove, 1996)
			13	<i>efektivitas</i>	T5 (Truelove, 1996)
			14	<i>inovative activity</i>	T6 (Roshchin dan Travkin, 2017)
3	<i>softskills</i>		15	<i>self awareness</i>	S1 (Anggiani, 2017)
			16	<i>self control</i>	S2 (Anggiani, 2017)
			17	<i>motivation</i>	S3 (Anggiani, 2017)
			18	<i>emphaty</i>	S4 (Anggiani, 2017)
			19	<i>socializing skills</i>	S5 (Anggiani, 2017)
4	<i>knowledge</i>		20	<i>continuous learning</i>	K1 (Kozjek & Marija, 2016)
			21	<i>team work</i>	K2 (Kozjek & Marija, 2016)
			22	<i>problem solving</i>	K3 (Kozjek dan Marija, 2016)
			23	<i>Knowledge exchanging</i>	K4 (Kozjek dan Marija, 2016)

NO	VARIABEL	JENIS	INDIKATOR	KODE	SUMBER
	VARIABEL				
			24 pendidikan	K5	Lustri et al., 2007

Tabel diatas telah menjelaskan bahwasannya terdapat 2 jenis variabel yakni : *independent* dan *dependent*. Variabel *independent* terdiri dari *training*, *soft skill*, dan *knowladg*, Sedangkan variabel *dependent* terdiri dari *hard skill*. Definisi dari varibel diatas dijelaskan pada Tabel 2.3 sebagai berikut :

Tabel 2.3 Definisi Variabel

VARIABEL	DEFINISI VARIBEL
<i>Hard skill</i>	<i>Hard skill</i> adalah keterampilan yang berasal dari beberapa faktor antara lain : pengetahuan, kemampuan praktis, keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu (Robles, 2012)
<i>Training</i>	Pelatihan adalah bagian dari suatu pendidikan yang dapat meningkatkan keterampilan seseorang dengan waktu relatif singkat dan mengedepankan praktik berdasarkan teori (Veithzal Rivai, 2009)
<i>Knowledge</i>	Knowledge merupakan sumber daya yang sangat berharga, yang dapat diterapkan dalam tindakan dan keputusan, yang merupakan hasil kombinasi dari informasi, pengalaman, konteks, interpretasi dan refleksi (Lustri et al, 2007)
<i>Soft Skill</i>	<i>Soft skill</i> merupakan kemampuan intrapersonal seperti kemampuan untuk manajemen diri dan bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain (Robles, 2012)

2.5 Kesimpulan

Berdasarkan kajian induktif dan deduktif dapat ditemukan bahwa novelty yang telah diperoleh adalah model peningkatan *hard skill* pada advokat pada gambar 2.2.