

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber daya manusia

Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan individu. Hubungan manajemen dengan Sumber Daya Manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy*) atau (*power*). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi suatu pembangunan, karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan (H.Abdurrahmat Fathoni, 2006:10-12).

Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalamnya menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian

psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi (H. Sofyan Tsauri, 2013:1).

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah arah dari strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja, Tujuan tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus merupakan bagian dari proses yang menentukan dan yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain (Barry Cushway, 1994 : 4).

Empat klasifikasi SDM sebagaimana dikemukakan oleh Ermaya (1996:2), antara lain: (1) Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrasi; (2) Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai dengan rencana, disebut manajer; (3) Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya (dalam Abdurrahmat Fathoni, 2006 : 12).

Disimpulkan bahwa sumber daya manusia berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan. Perbaikan atas sesuatu dapat berupa upaya

pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sendiri itu hanya diperuntukkan kepada unsur manusia.

2.1.2. Mahasiswa

Secara harafiah “mahasiswa” terdiri dari dua kata yaitu “maha” yang berarti tinggi dan siswa yang berarti subjek pembelajar. Jadi dari bahasa “mahasiswa” diartikan sebagai pelajar yang belajar di Perguruan Tinggi (Yusuf Haidjaya, 2015:1). Pengertian mahasiswa dalam Peraturan Pemerintah RI No.30 Tahun 1990 adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Sehingga hakikat pembinaan dan pengembangan mahasiswa adalah suatu usaha yang sistematis sebagai upaya mendukung dan menciptakan lingkungan yang memberikan kemungkinan bagi pengembangan diri mahasiswa dalam membentuk diri dan lingkungan. Tujuan umum pembiaian untuk menghasilkan lulusan unggul dalam kecerdasan spiritual, intelektual, emosional, dan sosial. Dan tujuan khusus adalah terbentuknya kepribadian mahasiswa yang sesuai dengan nilai-nilai pada level wilayah, nasional dan internasional.

Mahasiswa adalah peserta didik yang memiliki potensi intelektual untuk mengemban tugas pokok dalam pendidikan di perguruan tinggi, guna pengembangan kemampuan dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Dalam dimensi kehidupan masyarakat di Indonesia, mahasiswa juga sebagai *moral force* dan *societies consciousness*. Dalam dua perspektif tersebut, maka potensi yang dimiliki perlu di kembangkan, dan karena itu wadah bagi pengembangan non akademik, di bidang penalaran, minat, bakat dan kesejahteraan di perlukan secara konstruktif dan bertanggung jawab (H.Kolil, 2020 :1).

Kepribadian seseorang dapat menunjang secara maksimal potensi peningkatan kemampuan kerja yang menguntungkan bagi diri sendiri maupun pengembangan organisasinya. Pada umumnya orang menokohkan kepribadian seseorang dilirik dari rman muka, tutur kata, lenggang waktu berjalan dan tingkah laku. Kepribadian berasal dari kata pribadi berarti manusia sebagai perseorangan (diri sendiri) sehingga dapat diaertikan bahwa kepribadian ialah orangnya itu sendiri baik secara lahiriah maupun batiniah. Dengan perkataan lain bahwa kepribadian ialah suatu yang khas dan cara yang terorganisir dari segala tindakan seseorang (Rosidah Ambar Teguh Sulistiyani, 2005 : 57). Sejumlah besar pria atau laki-laki dan seorang wanita atau perempuan sibuk bergumul dengan alam, menentang dirinya sendiri, bahkan saling berlawanan di antara mereka, tidak sekedar untuk menemukan jawaban atas suatu masalah sains, tetapi sesuatu yang lain. Sebuah kemenangan, suatu keberhasilan yang rumit sifatnya dan sama sekali tidak sederhana (Vivin Gornick. 1988: 11).

Disimpulkan bahwa pembinaan sumber daya manusia mahasiswa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan. Pembinaan itu bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu kepribadian. Sehingga pembinaan dapat berupa suatu upaya pengembangan sumber daya itu hanya diperuntukkan kepada unsur manusia kemahasiswaan.

2.2. Kerangka Teori

2.2.1. Teori bina manusia

Secara konsepsional pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari dari kata *power* (kekuasaan atau keberdayaan), ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dengan

kemampuan kita untuk membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka (Edi Suharto, 2014 : 57). Pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat dan atau mengoptimalkan keberdayaan (dalam arti kemampuan dan atau keunggulan bersaing) kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai proses pembinaan merujuk pada pemberdayaan kemampuan untuk berpartisipasi memperoleh kesempatan dan atau mengakses sumber daya dan layanan yang diperlukan guna memperbaiki mutu hidupnya (baik secara individual, kelompok, dan masyarakatnya dalam arti luas). Dengan pemahaman seperti itu, pemberdayaan dapat diartikan sebagai proses terencana guna meningkatkan skala utilitas (wujud) dari obyek yang diberdayakan (Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto, 2015 : 61).

Konsep dan ruang lingkup kegiatan pemberdayaan dirumuskan oleh Sumadjo (2001) dalam tiga upaya pokok setiap pemberdayaan masyarakat, yaitu: (1) Bina Manusia; (2) Bina Usaha; (3) Bina Lingkungan dan (4) Bina Kelembagaan (dalam Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto 2015: 113). Bina manusia merupakan upaya yang pertama dan utama yang harus diperhatikan dalam setiap upaya pemberdayaan masyarakat. Upaya bina manusia adalah semua kegiatan yang termasuk dalam upaya penguatan/pemberdayaan kapasitas, yakni: (1) Pengembangan kapasitas individu, yang meliputi kapasitas kepribadian, kapasitas di dunia kerja, dan pengembangan profesionalisme; (2) Pengembangan kapasitas entitas/kelembagaan, yang meliputi: (a) kejelasan visi, misi, dan budaya organisasi; (b) kejelasan struktur organisasi, kompetensi, dan strategi organisasi; (c) proses organisasi atau pengelolaan organisasi; (d) pengembangan jumlah dan

mutu sumber daya; (e) interaksi antara individu di dalam organisasi; (f) interaksi dengan entitas organisasi dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang lain.

(3) Pengembangan kapasitas sistem (jejaring), yang meliputi: (a) pengembangan interaksi antar entitas (organisasi) dalam sistem yang sama; (b) pengembangan interaksi dengan entitas organisasi di luar sistem (Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto, 2015 : 113).

Penulis bergumentasi bahwa model teori bina manusia dalam kelembagaan merupakan suatu usaha untuk mengembalikan daya diri individu komunitas tertentu guna melakukan upaya pembinaan yang berkepentingan dengan segala kemampuan dirinya sebagai potensi Sumber Daya Manusia. Pembinaan merupakan tujuan untuk memperoleh kesempatan mendayagunakan potensi sumber daya manusianya yang diperlukan dalam perbaikan mutu kehidupann secara individual, kelompok, dan masyarakat yang lebih luas. Pembinaan potensi diri Sumber Daya Manusia adalah upaya bina kapasitas individu, kelembagaan, dan membangun jejaringan kerja sama yang terbaik di dalam kehidupan yang internal dan eksternal. .

2.2.2. Teori kognitif jati diri

Pengembangan jati diri melalui teori koginitif bahwa teori ini tidak hanya merupakan hubungan variabel antara stimulus dengan respons, tetapi juga menyangkut struktur kognitif itu sendiri, seperti daya ingat, persepsi, harapan, pengalaman baik dan pahit yang telah di jalani seseorang. Kognitif merupakan proses pembentukan argumentasi yang bersumber dari suatu informasi dan perilaku seseorang itu terjadi tanpa harus di beri penguatan secara eksplisit. Seseorang secara terus-menerus melakukan pembelajaran atas peristiwa yang

dijalaninya. Dalam proses belajar itu, seseorang akan menyimpan dan menyusun informasi di benaknya sebagaimana kita menyimpan data dalam memori computer. Data itu dapat di pergunakan untuk merespon sesuatu ketika manusia menghadapi situasi yang sejenis (Kupper, 2000), yang menurut teori kognitif bahwa semakin banyak pengalaman seseorang dalam arti luas maka semakin banyak memori bagi orang tersebut. Sebab itu, penerapan teori ini pada organisasi publik banyak menggunakan prinsip senioritas (dalam Sulaiman Asang, 2012 : 16-17).

Penulis bergumentasi bahwa aspek pengembangan atau pembinaan itu merupakan upaya untuk mengubah sikap dan perilaku seseorang individu. Sehingga pembinaan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi adalah upaya mengembangkan jati diri melalui: (1) Daya ingat, (2) Persepsi, (3) Harapan, (4) Pengalaman baik dan pahit yang telah di jalani seseorang. Sehingga membina dan mengembangkan kemampuan jati diri individu dalam rangka memenuhi kebutuhan meraih masa depan.

2.2.3. Tujuan pembinaan mahasiswa

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, pernyataan menjadi lebih baik. Menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Pembinaan itu hanya diperuntukkan kepada unsur manusia, bukan unsur benda, atau organisasi. Kalau pengertian pembinaan

di atas ditemukan dengan organisasi, maka tidaklah seluruh tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik (Miftha Thoha, 2003 :1-8).

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, pernyataan menjadi lebih baik. Menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Pembinaan itu hanya diperuntukkan kepada unsur manusia, bukan unsur benda, atau organisasi. Kalau pengertian pembinaan di atas ditemukan dengan organisasi, maka tidaklah seluruh tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik (Miftha Thoha, 2003 :1-8).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya dalam rangka memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Hal tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun nonfisik, dan agar nantinya dapat menjadi manusia-manusia yang berdaya guna. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen SDM. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan salah satu proses untuk meningkatkan kuantitas dan juga kualitas SDM (Handoko, 2009 : 39).

Banyak faktor yang menghambat dalam pembinaan akhlak peserta didik, di era globalisasi. Akses teknologi begitu mudah dan canggih untuk digunakan atau disalahgunakan oleh peserta didik, sehingga teknologi itu pun akan memiliki dampak positif dan negatif.

Bahkan seorang psikolog yang bernama Gestalt dan kelompok humanistic psikolog mengemukakan pemikiran tentang pengembangan jati diri (dalam Hildegard. at.al., 1999 : 12-13), antara lain:

- (a) Bahwa di dalam diri tiap-tiap orang terkandung keinginan sudah dan dorongan untuk bertumbuh, dalam arti menjadi yang lebih dewasa, lebih matang, lebih utuh;
- (b) Bahwa setiap orang harus dan pada dasarnya juga mampu mempertanggungjawabkan pertumbuhannya sendiri'
- (c) Bahwa setiap orang mempunyai bakat yang masih terpendam, memiliki potensi (kemungkinan) yang lebih besar daripada apa yang sudah diketahui oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Potensi itu perlu diolah dan diangkat kepermukaan;
- (d) Bahwa yang paling penting adalah saat sekarang, karena itulah saat yang penuh kekuatan, tidak ada gunanya, bila seseorang menghabiskan energinya untuk menyesali masa lampau atau mencemaskan masa mendatang. Oleh karena itu penting sekali bahwa orang belajar menyadari apa yang ada pada saat ini pada dirinya, dan bagaimana perasaannya:
- (e) Bahwa manusia merupakan satu keutuhan dan kesatuan yang terdiri dari jiwa, raga dan akal budi. Oleh karena itu manusia dan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan manusia perlu dilihat secara keseluruhan;
- (f) Bahwa proses pertumbuhan manusia terjadi melalui satu proses yang dalam bahasa Inggris disebut *insightful learning* maksudnya:

menyadari, menghayati, dan memahami apa yang terjadi pada diri seseorang dan pada orang lain;

Disimpulkan bahwa pembinaan sumber daya manusia berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan. Pembinaan itu bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Sehingga pembinaan dapat berupa suatu upaya pengembangan sumber daya itu hanya diperuntukkan kepada unsur manusia dalam hal daya ingat, persepsi, harapan, dan pengalaman baik dan pahit.

2.2.4. Pembinaan organisasi

Organisasi perlu merencanakan untuk mempromosikan dan mengimplementasikan perubahan sehingga memberikan manfaat bagi penggunaannya terutama bagi yang sangat sangat merasakan dampak perubahan (Arief Subyanto & F.X. Suwanto, 2020 : 107)

Organizing berasal dari kata “*organism*” yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintergrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Malayu S.P. Hasibuan, 2010 : 22-23).

Program pelatihan dan pengembangan organisasi adalah sesuai dengan: (a) tujuan dan sasaran pelatihan pengembangan; (b) para pelatih; (c) materi pelatihan dan pengembangan; (d) metode pelatihan dan pengembangan; (e) peserta pelatihan dan pengembangan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008: 31).

Pembinaan kepribadian dengan tujuan perubahan sikap dari setiap peserta individu, antara lain: (a) kebiasaan dan tingkah laku memimpin, (b) kemampuan berbicara, dan (c) penggerak (Sedarmayanti, 2004 : 69). Memahami dinamika organisasi dalam penyelenggaraan rapat dan kepemimpinan dalam rapat organisasi (Mahmud Machfoedz, 2005 : 33).

Pembinaan dilakukan oleh pembina dengan tujuan untuk memperbaiki situasi yang harus berubah. Pembinaan dilakukan untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan program kerja organisasi saat ini dan mendatang melalui: (1) Pembina organisasi dan (2) Program pembinaan. Tujuan dari pada pembinaan dan pengembangan diri demi mencapai masa depan setiap individu antara lain kesuksesan dan kesempatan keinginan, pertumbuhan, belajar, bakat dan keutuhan.

2.2.5. Faktor penentu kepribadian

Perkembangan kepribadian seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor *hereditas* dan faktor lingkungan. Faktor *hereditas* antara lain adalah bentuk tubuh, darah, dan sifat-sifat yang diturunkan dari orang tua. Sedangkan faktor lingkungan antara lain adalah lingkungan rumah, sekolah dan masyarakat.

Individu berkembang atau mengalami perubahan, sampai terbentuk pola yang menetap dan memiliki ciri yang unik bagi setiap individu. Tidak ada yang benar-benar penting dalam memiliki kepribadian yang baik dan objektif. Setiap orang menyukai tipe kepribadian orang lain yang berbeda-beda. Kuncinya adalah membangun kepribadian yang membuat anda merasa bangga dan percaya diri. Beberapa metode pembinaan untuk mengembangkan kepribadian, antara lain: membina minat. Membina kepercayaan diri,

membina kepribadian yang baik dan peduli orang lain (Moejito & Ganip Djuwadi, 2018 : 18-20). Adapun penjelasan keempat metode pembinaan tersebut sebagai berikut:

- (1) **Mengembangkan minat.** Cari tahu siapa diri anda, lakukan survey diri secara mendalam dan renungkan siapa diri anda. Perenungan merupakan hal yang paling sulit dilakukan. Silahkan untuk membedakan antara cara anda berperilaku dan kepribadian anda sebenarnya. Seperti merenungkan hal-hal yang paling berarti, kembangkan hobi, miliki pendapat sendiri dan habiskan waktu untuk melakukan hal yang berarti.
- (2) **Membangun kepercayaan diri.** Membangun kepercayaan diri antara lain berpikir secara positif, baik tentang diri sendiri dan orang lain secara umum dengan menunjukkan diri anda yang sebenarnya. Berfokus pada bagian yang baik dari kepribadian anda. Selalu berusaha untuk memperbaiki bagian kepribadian yang tidak anda sukai.
- (3) **Mengembangkan kepribadian yang baik.** Metode ini pembinaan yang merujuk pada membuat diri anda selalu bahagia dan ceria. Cobalah untuk tetap tenang dalam situasi tertentu selalu yang menegangkan. Tetaplah berpikiran terbuka dan kembangkan sifat rendah hati.
- (4) **Mempedulikan orang lain.** Berusaha untuk belajar mencintai orang lain. Menjadi orang yang ingin tahu dengan mengajukan pertanyaan kepada orang sebagai kepedulian. Jadilah orang yang

setia bersama-sama orang lain dalam susah dan senang. Tawarkan dukungan dan bimbingan kepada orang lain bila memungkinkan serta menghargai keputusan dan pendapat orang lain..

2.3. Kerangka Konsep

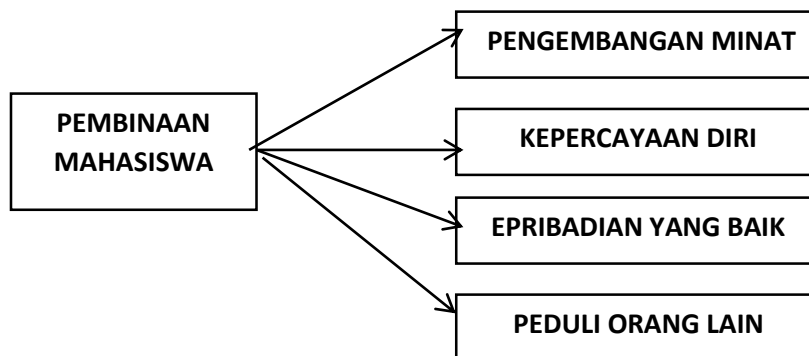
Kerangka konsep dari variabel pembinaan mahasiswa yang mencakup jati diri sendiri sebagai indikator variabel, antara lain:

- (1) Mengembangkan minat. Hal ini terdiri dari perenungan diri yang paling berarti, mengembangkan hobi, memiliki pendapat sendiri, banyak menghabiskan waktu untuk melakukan hal yang berarti bagi diri sendiri.
- (2) Membangun kepercayaan diri. Bahwa hal ini merupakan upaya membina berpikir secara positif tentang diri sendiri dan orang lain secara umum. Menunjukkan diri sendiri yang sebenarnya. Berfokus pada bagian yang baik dari kepribadian sendiri. Berusaha untuk memperbaiki bagian kepribadian yang tidak disukai. .
- (3) Mengembangkan kepribadian yang baik. Bahwa hal ini merupakan upaya buat diri sendiri selalu bahagia dan ceria. Mencoba untuk tetap tenang dalam situasi yang menegangkan dengan tetap pikiran terbuka serta mengembangkan sifat rendah hati.
- (4) Mempedulikan orang lain. Bahwa mempedulikan orang lain berarti belajar untuk mencintai orang lain, mengajukan pertanyaan, jadilah orang yang setia, menawarkan dukungan dan bimbingan.

2.4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian berdasarkan variabel dan indikator pembinaan mahasiswa, disusun dalam sebagai berikut:

Bagan 2.1. Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: *Diadaptasikan dari Edi Suharto, 2014 : 57). (Poerwoko Soebiato & Totok Mardikanto, 2015 : 61). Kupper (2000) (dalam Sulaiman Asang, 2012 : 16-17). Moejito & Ganip Djuwadi, 2018 : 18-20).*