

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam bukunya Liljan Poltak, manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.¹¹ Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola *sumber daya manusia* bukan material atau financial. *We are managing human resources*.¹²

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.¹³

¹¹ Liljan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 7

¹² Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2012), hlm. 3

¹³ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 7

Strategi manajemen sumber daya manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan SDM sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik (prima) sebuah perusahaan/industri untuk menjadi competitor (pesaing) yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya. Di dalam strategi manajemen sumber daya manusia terdapat lima komponen atau unsur yang perlu dirumuskan secara matang dan jelas kelima unsur itu adalah sebagai berikut:¹⁴

1. Filsafat SDM, unsur ini berisi rumusan dalam bentuk pernyataan umum dan luas serta bersifat normatif tentang cara mendayagunakan SDM agar bekerja sesuai dengan peranannya dalam mewujudkan bisnis yang sukses secara keseluruhan.
2. Kebijakan SDM, unsur ini dijabarkan dari filsafat SDM berbentuk pemberian pedoman dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan SDM dikaitkan pula dengan isu-isu bisnis dan isu-isu SDM yang sedang berkembang.
3. Program-program SDM, unsur ini pada dasarnya merupakan usaha menyesuaikan secara kontinyu (terus-menerus) strategi manajemen SDM dengan strategi bisnis di lingkungan suatu perusahaan/industri, karena selalu mungkin berubah dan berkembang.
4. Praktek/Pelaksanaan SDM, unsur ini disebut juga “Taktik atau Operasional SDM”, adalah aktivitas-aktivitas utama dalam

¹⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2011), hlm. 59

mewujudkan program SDM, untuk meningkatkan secara prima kemampuan tenaga kerja dalam usaha mencapai sasaran bisnis perusahaan/industri tempatnya bekerja.

5. Proses SDM, unsur ini berisi rumusan atau formulasi tentang kegiatan-kegiatan SDM yang dihubungkan dengan waktu, sehingga menjadi rangkaian kegiatan yang sistematis.

Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas. Berikut adalah aktivitas-aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia:¹⁵

1. Perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal ini harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju sumber daya manusia yang dikehendaki.
2. Rekrutmen. Perusahaan akan mencari tenaga baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktivitas para karyawannya. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas, maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan

¹⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 38-40

menonjol. Rekrutmen sumber daya manusia menjadi aktivitas departemen sumber daya manusia yang penting.

3. Seleksi. Dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya, merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.
4. Pelatihan dan pengembangan. Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, sikap, dan kinerja sumber daya manusia.
5. Penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
6. Kompensasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan yang *profit-making*, maka pengaturan kompensasi

merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

7. Pemeliharaan keselamatan tenaga kerja. Setiap organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat. Setiap karyawan perlu secara terus-menerus diingatkan dan dijamin tentang pentingnya keselamatan kerja dan diinstruksikan agar menghindari kecelakaan kerja.
8. Hubungan karyawan. Organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan. Untuk menghindarkan kemungkinan perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak pimpinan (manajemen), maka biasanya para karyawan membentuk semacam perserikatan atau serikat pekerja.

B. Karier

Banyak orang menduga bahwa karier adalah suatu promosi yang diperoleh seseorang dalam organisasi. Menurut Simamora dikutip dari buku Lijan Poltak, kata karier dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. Berdasarkan perspektif pertama, karier adalah berbagai urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Hal ini merupakan karier objektif. Meskipun demikian, dari perspektif lain karier terdiri atas perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi

karena seseorang menjadi semakin tua. Hal ini merupakan karier yang subjektif. Kedua perspektif yang dikemukakan di atas, objektif dan subjektif, terfokus pada individu.

Menurut Kaswan dikutip dari buku Lijan Poltak, karier adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala dikutip dari buku Lijan Poltak, karier merupakan sejumlah posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang. Menurut Benardin dan Russel dikutip dari buku Lijan Poltak, berpendapat bahwa *carrer is an individually perceived sequence of attitudes and behaviours associated with work-related activities an experiences over the span of person's life*. Karier merupakan persepsi pribadi sikap dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.¹⁶ Konsep sikap karier mengacu pada cara individu melihat dan mengevaluasi karier-karier mereka. Individu yang memiliki sikap positif juga akan memiliki persepsi dan evaluasi positif kariernya. Berbagai sikap mereka memiliki implikasi penting bagi organisasi karena individu dengan sikap positif lebih besar kemungkinannya memiliki komitmen bagi organisasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.¹⁷

Menurut Yani dikutip dari buku Lijan Poltak, perencanaan karier adalah proses dimana seseorang memilih *career goals* dan *career path*

¹⁶ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 251-253

¹⁷ *Ibid.* hlm. 279-280

untuk mencapai tujuan. Perencanaan karier yang efektif dan program pengembangannya haruslah memperhatikan berbagai perbedaan kemampuan dan keinginan yang dimiliki pegawai. Keinginan pegawai dalam karier setidaknya terkait dengan: (a) *equity career*, (b) *supervisory concern*, (c) *employee interest*, (d) *carrer satisfaction*.¹⁸ Tujuan dan manfaat perencanaan karier pada dasarnya adalah:¹⁹

- a. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern (*aligns strategy and internal staffing*). Dengan membantu karyawan di dalam perencanaan karier, departemen SDM dapat mengantisipasi rencana kerjanya serta mendapatkan bakat yang diperlukan untuk mendukung strategi perusahaan.
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan (*develops promotable employees*). Perencanaan karier membantu di dalam penyediaan internal bakat-bakat karyawan yang dapat dipromosikan guna memenuhi lowongan yang disebabkan oleh pension, pengunduran diri dan pertumbuhan.
- c. Memudahkan penempatan ke luar negeri (*facilitates international placement*). Perusahaan menggunakan perencanaan karier untuk membantu mengidentifikasi dan menyiapkan penempatan karyawan ke seluruh penjuru dunia.
- d. Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja (*assits with workforce diversity*). Perencanaan karier membantu karyawan yang

¹⁸ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... hlm. 264

¹⁹ Veithzal Rivai Zainal, et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: sari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 209

beraneka ragam latar belakangnya di dalam mempelajari harapan-harapan perusahaan.

- e. Mengurangi pergantian (*lower turnover*). Meningkatkan perhatian dan kesepakatan karyawan akan loyalitasnya terhadap perusahaan serta mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan.
- f. Menyaring potensi karyawan (*taps employee potential*). Perencanaan karier mendorong karyawan untuk lebih selektif di dalam menggunakan kemampuannya sebab mereka mempunyai tujuan karier yang lebih khusus.
- g. Meneruskan pertumbuhan pribadi (*futhers personal growth*). Perencanaan karier mendorong karyawan untuk tumbuh dan berkembang.
- h. Mengurangi penimbunan (*reduce hoarding*). Perencanaan karier menjadikan karyawan sadar akan pentingnya kualifikasi karyawan, mencegah manajer yang mementingkan dirinya sendiri serta menyadarkan bahwa departemen SDM bukan departemen yang menentukan segala-galanya .
- i. Memuaskan kebutuhan karyawan (*satisfies employee needs*). Adanya kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta terpenuhinya kebutuhan individu akan harga dirinya menjadikan para karyawan mudah merasa puas.
- j. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif (*assits affirmative action plans*). Perencanaan karier membantu menyiapkan pekerjaan

yang lebih penting serta pelaksanaan rencana kegiatan yang telah ditentukan.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.²⁰

Betapa pun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis. Meskipun sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kegiatan pengembangan, tetap saja yang bertanggung jawab pada pengembangan karier adalah pekerja itu sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dialah yang kelak akan menikmati hasilnya. Jika seseorang sudah memikul tanggung jawab demikian, tujuh hal perlu mendapat perhatiannya.²¹

²⁰ Zainal, et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,... hlm. 212

²¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 215-219

- a. Prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
- b. Pengenalan oleh pihak lain. Yang dimaksud dengan pengenalan di sini ialah bahwa berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana kariernya.
- c. Kesetiaan pada organisasi. Per definisi pengembangan karier berarti bahwa seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai, misalnya usia pensiun.
- d. Pemanfaatan mentor dan sponsor. Pengalaman menunjukkan bahwa karier seseorang sering berlangsung dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihat kepadanya dalam usaha meniti karier.
- e. Dukungan para bawahan. Bagi mereka yang sudah menduduki posisi manajerial tertentu dan mempunyai rencana karier yang ingin diwujudkannya, dukungan para bawahan pun sangat membantu.
- f. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier

terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak lain, seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepagawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Dalam banyak hal, berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri mungkin pula merupakan salah satu cara terbaik untuk mewujudkan rencana karier seseorang.

C. Mahasiswa

Secara harfiah, mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi, baik di universitas, institut maupun akademi. Menurut Takwin dikutip dari penelitian Fitria menjelaskan bahwa mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi. Setelah menyelesaikan pendidikan di bangku sekolah, sebagian siswa ada yang menganggur, mencari pekerjaan, atau melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi. Mereka yang terdaftar sebagai murid di perguruan tinggi dapat disebut sebagai mahasiswa.²² Menurut Dwi Siswoyo dikutip dari penelitian Dian menjelaskan bahwa mahasiswa adalah sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan kecerdasan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat

²² Fitria, *Hubungan antara Self-Esteem dengan Prokrastinasi Akademik Pengerjaan Skripsi pada Mahasiswa Universitas Medan Area (UMA)*, (Medan: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 13

dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip yang saling melengkapi. Mahasiswa adalah manusia yang tercipta untuk selalu berpikir yang saling melengkapi.²³

Karakteristik mahasiswa secara umum yaitu stabilitas dalam kepribadian yang mulai meningkat karena bekurangnya gejala-gejala yang ada di dalam perasaan. Mereka cenderung memantapkan dan berpikir dengan matang terhadap sesuatu yang akan diraihinya sehingga mereka memiliki pandangan yang realistic tentang diri sendiri dan lingkungannya. Selain itu, para mahasiswa akan cenderung dekat dengan teman sebaya untuk saling bertukar pikiran dan saling memberikan dukungan karena dapat diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa berada jauh dari orang tua maupun keluarga. Karakteristik mahasiswa yang paling menonjol adalah mereka mandiri dan memiliki perkiraan di masa depan baik dalam hal karir maupun hubungan percintaan.²⁴

Menurut Dwi Siswoyo dikutip dari penelitian Dian menjelaskan bahwa mahasiswa merupakan anggota masyarakat yang mempunyai ciri-ciri tertentu, antara lain:²⁵

²³ Dian Permata Sari, *Hubungan antara Kepuasan Pelanggan dengan Loyalitas Pelanggan Telkomsel pada Mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area*, (Medan: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 11

²⁴ Chintya Maolastrya Sirait, *Perbedaan Perilaku Asertif pada Mahasiswa Suku Batak Toba dan Suku Jawa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*, (Medan: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 10-11

²⁵ Dian Permata Sari, *Hubungan antara Kepuasan Pelanggan dengan Loyalitas Pelanggan Telkomsel pada Mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area*, (Medan: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 11

1. Mempunyai kemampuan dan kesempatan untuk belajar di perguruan tinggi, sehingga dapat digolongkan sebagai kaum intelegensia.
2. Yang karena kesempatan di atas diharapkan nantinya dapat bertindak sebagai pemimpin yang mampu dan terampil, baik sebagai pemimpin masyarakat ataupun dalam dunia kerja.
1. Diharapkan dapat menjadi daya peggerak yang dinamis bagi proses modernisasi.
2. Diharapkan dapat memasuki dunia kerja sebagai tenaga yang berkualitas dan profesional.

Menurut Sora dikuti dari penelitian Yurike, mahasiswa memiliki beberapa peran dan fungsi yaitu.²⁶

1. *Iron Stock*, yaitu mahasiswa harus bisa menjadi pengganti orang-orang yang memimpin di pemerintahan nantinya, yang berarti mahasiswa akan menjadi generasi penerus untuk memimpin bangsa ini nantinya.
2. *Agent of Change*, yaitu mahasiswa dituntut untuk menjadi agen perubahan. Disini maksudnya, jika ada sesuatu yang salah terjadi di lingkungan, mahasiswa dituntut untuk merubahnya sesuai dengan harapan yang sesungguhnya.
3. *Social Control*, yaitu mahasiswa harus mampu mengontrol kondisi sosial yang ada di lingkungan sekitar (lingkungan masyarakat). Jadi

²⁶ Yurike Amanda Soselisa, *Studi Identifikasi Faktor-Faktor KecemasanMenghadapi Skripsi pada Mahasiswa Psikologi di Universitas Medan Area*, (Medan: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 13

selain pintar di bidang akademis, mahasiswa harus pintar juga dalam bersosialisasi dengan lingkungan.

4. *Moral Force*, yaitu mahasiswa diwajibkan untuk menjaga moral-moral yang sudah ada. Jika di lingkungan sekitarnya terjadi hal-hal yang tidak bermoral, maka mahasiswa dituntut untuk merubah serta meluruskan kembali sesuai dengan apa yang diharapkan.

D. Minat

Menurut Simbolon mengutip dari refrensi Slameto bahwa minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa kaitan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat diimplementasikan melalui partisipasi aktif dalam suatu kegiatan.²⁷ Menurut Fanny Paramitasari minat merupakan salah satu unsur penting yang ikut menentukan dalam menjalankan suatu pekerjaan disamping bakat dan kecerdasan. Kelancaran dan keberhasilan orang dalam menjalankan pekerjaan makin besar peluangnya jika orang tersebut mempunyai minat akan pekerjaan yang dilakukannya.²⁸ Menurut Umi Mu'alimah dalam refrensinya Djaali minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh, minat pada dasarnya adalah penerimaan akan

²⁷ Naeklan Simbolon, "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Belajar Peserta Didik*", Journal, hlm. 15-16

²⁸Fanny Paramitasari, "*Pengaruh Motivasi Berwirausaha dan Pengetahuan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK N 1 Bantul*" (Yogyakarta: Tidak diterbitkan, 2016), hlm. 9

suatu hubungan atau diri sendiri dengan sesuatu diluar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya.²⁹

Adanya minat yang tumbuh dalam diri seseorang, disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Faktor internal yaitu segenap pikiran emosi dan persoalan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi minat sehingga tidak dapat dipusatkan. Contohnya: minat, ingatan, motivasi, dan kemauan.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi minatnya. Contoh: lingkungan sekitar, sarana, prasarana, dan fasilitas yang digunakan.

Menurut L. D Crow dalam skripsinya Siti Utami menyebutkan faktor yang mempengaruhi minat, yaitu:

1. *The factor inner urge* adalah rangsangan yang datang dari lingkungan atau ruang lingkup yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat.
2. *The factor of social motive* adalah minat seseorang terhadap obyek atau sesuatu hal, disamping hal dipengaruhi oleh faktor dalam diri manusia juga dipengaruhi oleh motif sosial.
3. *Emotional factor* adalah faktor perasaan dan emosi mempunyai pengaruh terhadap obyek misal perjalanan sukses yang dipakai individu dalam suatu kegiatan tertentu dapat membangkitkan perasaan senang

²⁹ Umi Mu'alimah, "Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Lingkungan dan Pengetahuan terhadap Minat Wirausaha Mahasiswa: Studi Kasus pada Koperasi Mahasiswa STAIN SALATIGA Tahun 2014", (Salatiga: tidak diterbitkan, 2015), hlm. 13

dan dapat menambah semangat atau kuatnya minat dalam kegiatan tersebut.³⁰

Minat dapat digolongkan menjadi beberapa macam, ini sangat tergantung pada sudut pandang dan cara penggolongan misalnya berdasarkan timbulnya minat, berdasarkan arahnya minat, dan berdasarkan cara mendapatkan atau mengungkapkan minat itu sendiri.

1. Berdasarkan timbulnya, minat dan dapat dibedakan menjadi minat *primitif* dan minat kultural. Minat primitif adalah minat yang timbul karena kebutuhan biologis atau jaringan-jaringan tubuh, misalnya kebutuhan akan makanan, perasaan enak atau nyaman, kebebasan beraktivitas. Minat kultural atau minat sosial, adalah minat yang timbulnya karena proses belajar, minat ini tidak secara langsung berhubungan dengan diri kita. Sebagai contoh: keinginan untuk memiliki mobil, kekayaan, pakaian mewah, dengan memiliki hal-hal tersebut secara tidak langsung akan menganggap kedudukan atau harga diri bagi orang yang agak istimewa pada orang-orang yang punya mobil. Kaya, berpakaian mewah dan lain-lain. Contoh yang lain misalnya minat belajar, individu punya pengalaman bahwa masyarakat atau lingkungan akan lebih menghargai orang-orang terpelajar dan pendidikan tinggi, sehingga hal ini akan menimbulkan minat individu untuk belajar dan berprestasi agar mendapat penghargaan dari

³⁰ Siti Utami, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang)”, (Semarang: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 31-32

lingkungan, hal ini mempunyai arti yang sangat penting bagi harga dirinya.

2. Berdasarkan arahnya, minat dapat dibedakan menjadi minat *intrinsic* dan *ekstrinsik*. Minat intrinsik adalah minat yang langsung berhubungan dengan aktivitas itu sendiri, ini merupakan minat yang lebih mendasar atau minat asli. Sebagai contoh: seseorang belajar karena memang pada ilmu pengetahuan atau karena memang senang membaca, bukan karena ingin mendapatkan pujian atau penghargaan. Dalam bermain sepak bola, minat intrinsiknya adalah kesenangan dalam menyepak bola, bergerak bebas dalam alam terbuka dan sebagainya. Minat ekstrinsik adalah minat yang berhubungan dengan tujuan akhir dari kegiatan tersebut. Apabila tujuannya sudah tercapai ada kemungkinan minat tersebut hilang. Sebagai contoh: seseorang yang belajar dengan tujuan agar menjadi juara kelas atau lulus ujian saringan SIPENMARU, setelah menjadi juara kelas atau lulus ujian saringan SIPENMARU minat belajarnya menjadi turun. Dalam bermain sepak bola, minat instrinsiknya adalah bagaimana mencetak gol sebanyak mungkin, bagaimana mengalahkan lawan dan sebagainya. Nadi dalam minat ekstrinsik ada usaha untuk melanjutkan aktivitas sehingga tujuan akan menjadi menurun atau hilang.
3. Berdasarkan cara mengungkapkan minat dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. *Expressed interest*: adalah minat yang diungkapkan dengan cara meminta kepada subyek atau menuliskan kegiatan-kegiatan baik yang berupa tugas maupun bukan tugas yang disenangi dan paling tidak disenangi. Dari jawabannya dapatlah diketahui minatnya.
- b. *Manifest interest*: adalah minat yang diungkapkan dengan cara mengobservasi atau melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas yang dilakukan subyek atau dengan mengetahui hobinya.
- c. *Tested interest*: adalah minat yang diungkapkan cara menyimpulkan dari hasil jawaban tes objektif yang diberikan, nilai-nilai yang tinggi pada suatu objek atau masalah biasanya menunjukkan minat yang tinggi pula terhadap hal tersebut.
- d. *Inventioreid interest*: adalah minat yang diungkapkan dengan menggunakan alat-alat yang sudah distandardisasikan, dimana biasanya berisi pertanyaan-pertanyaan yang ditujuukan kepada subjek apaka ia senang atau tidak senang terhadap sejumlah aktivitas atau sesuatu objek yang ditanyakan.³¹

E. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yang berarti bergerak. Para ahli psikologi mendefinisikan motivasi sebagai proses internal yang mengaktifkan, menuntun dan mempertahankan perilaku dari waktu ke

³¹ Shaleh dan Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*,... hlm. 265-268

waktu. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energy, terarah, dan bertahan lama.³² Dalam bahasa Arab motivasi disebut *ba'its* dalam kamus Munjid kata tersebut disinonimkan dengan kata *al-sabab dan al-da'iy*. Dari ketiga arti kata dasar motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan kebutuhan jasmani (nafsu). Seruan paling dalam pada diri manusia (rohani) guna memenuhi kebutuhannya juga sebab timbulnya tingkah laku secara spontan dari akal budi.³³

Menurut MC Donald dikutip dari buku Retno Indayanti menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu perubahan tenaga didalam diri pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan afektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan.³⁴ Menurut Salim motivasi berasal dari kata motif yang berarti alasan seseorang untuk melakukan sesuatu.³⁵ Motivasi merupakan suatu faktor pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang³⁶

Motivasi merupakan istilah yang lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan itu. Termasuk didalamnya situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir daripada gerakan atau perbuatan.³⁷

³² Tharoni Taher, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 64

³³ Rafy Sapuri, *Psikologi Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 220-221

³⁴ Retno Indayanti, *Psikologi Pendidikan*, (Tulungagung: Centre For Studying and Milieu Development, 2008), hlm. 60

³⁵ Sapuri, *Psikologi Islam*, ... hlm. 218

³⁶ M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 27-28

³⁷ Uswah Wardiana, *Psikologi Umum*, (Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2004), hlm. 142

Motivasi seseorang meliputi 7 hal, yaitu: 1) Kinerja (*Achievment*), 2) Penghargaan (*Recognition*), 3) Tantangan (*Challenge*), 4) Tanggung Jawab (*Responsibility*), 5) Pengembangan (*Development*). 6) Keterlibatan (*Involment*), dan 7) Kesempatan (*Opportunity*).

Untuk memahami apa yang sesungguhnya menjadi motivasi seseorang dalam bekerja, para ahli manajemen perilaku mengembangkan pengertian tentang motivasi ini. Robbins menyatakan bahwa “*motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual.*” Ada pendapat lain bahwa “*motivation is will to work*”.³⁸ Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan:³⁹

- Pengarahan perilaku,
- Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja),
- Perisistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Ada tiga elemen dalam siklus motivasi sebagai penggerak perilaku untuk mencapai tujuan, yaitu adanya:⁴⁰ kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang ingin dicapai (*goals*).

Menurut Dunette, dkk, dikutip dari buku J. Winardi menjelaskan bahwa komponen dasar dari motivasi adalah 1) Kebutuhan, keinginan atau

³⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 274

³⁹ J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011), hlm. 4

⁴⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 274

ekspektasi-ekspektasi, 2) Perilaku, 3) Tujuan-tujuan, 4) dan Umpan balik (*feedback*).⁴¹

Dalam suatu perusahaan, jenis-jenis motivasi di bawah ini sering digunakan oleh manajer dalam perusahaan. Seorang manajer dalam perusahaan harus menggunakan jenis motivasi ini secara tepat dan seimbang, agar semangat karyawan dapat meningkatkan semangatnya. Jenis-jenis motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negative efektif untuk jangka pendek saja.⁴² Dalam Islam motivasi juga penting dalam diri seseorang. Sebagaimana dalam surat Al-Baqarah ayat 81 dan 82 terdapat kandungan ayat bahwa imbalan dan hukuman digunakan untuk memotivasi manusia dalam mengalami Akidah Tauhid

⁴¹ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*,... hlm. 25

⁴² Hasiban, *Organisasi & Motivasi*, ... hlm. 99-100

seperti imbalan pahala yang akan didapatkan orang-orang mukmin di surga, serta mengancam mereka dengan siksaan atau azab yang akan diperoleh orang-orang kafir di neraka. Bunyi ayat tersebut adalah sebagai berikut:

بَلَىٰ مَنْ كَسَبَ سَيِّئَةً وَأَحَاطَتْ بِهِ خَطِيئَتُهُ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ

فِيهَا خَالِدُونَ ٨١

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا

خَالِدُونَ ٨٢

Artinya: “(Bukan demikian), yang benar, barang siapa berbuat dosa dan ia telah diliputi oleh dosanya, mereka itulah penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya. Dan orang-orang yang beriman serta beramal saleh, mereka itu penghuni surga; mereka kekal di dalamnya.”⁴³

Orang cenderung mengembangkan dorongan motivasional, yang menunjukkan keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, sebagai produk lingkungan budaya di mana mereka berada. Dorongan ini memengaruhi cara orang dalam melihat pekerjaannya.

Menurut Wibowo dalam buku Newstrom bahwa dorongan motivasi bersumber pada penelitian McClelland yang memfokus pada

⁴³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Bandung: JABAL, t.t, hlm: 12

dorongan untuk *achievement*, *affiliation*, dan *power*.⁴⁴ Dalam referensi lain menurut Clelland dikutip dari buku Malayu S.P. Hasiban menjelaskan bahwa terdapat tambahan lain pada dorongan motivasi yaitu *competence motivation*.⁴⁵ Penjelasan pendorong motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Achievement Motivation

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengajar dan mencapai tujuan menantang. Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan.

b. Affiliation Motivation

Motivasi untuk berfaliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas. Orang dengan motif afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dilengkapi dengan sikap dan kerja sama yang menyenangkan. Mereka cenderung melingkupi diri dengan teman dan orang yang dapat berhubungan. Mereka mendapatkan kepuasan diri berada di sekitar temannya dan menginginkan kebebasan kerja untuk mengembangkan hubungan tersebut.

⁴⁴ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*,... hlm. 112

⁴⁵ Hasiban, *Organisasi & Motivasi*, ... hlm. 97

c. Power motivation

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk memengaruhi orang, melakukan pengawasan dan mengubah situasi. Orang yang termotivasi atas dasar kekuasaan mengharapkan menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil risiko dengan melakukannya. Apabila kekuasaan telah diperoleh, mungkin akan dipergunakan secara konstruktif atau destruktif.⁴⁶

d. Competence motivation

adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.⁴⁷

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang manajer, tujuan motivasi ialah untuk menggerakkan pegawai atau bawahan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tercapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Bagi seorang guru, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu para siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajarnya sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum sekolah. Tindakan motivasi mempunyai tujuan. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan

⁴⁶ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, ... hlm. 112-113

⁴⁷ Hasiban, *Organisasi & Motivasi*, ... hlm. 97

memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.⁴⁸ Adapun tiga fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- penolong untuk berbuat dalam mencapai tujuan.
- Penentu arah perbuatan yakni kearah yang akan dicapai.
- Penyeleksi perbuatan sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.⁴⁹

F. Wirausaha

1. Pengertian Wirausaha

Menurut Schumpeter dikutip dari buku Cholil Uman dan Taudulikhul Afkar menjelaskan bahwa, Wirausahawan adalah seorang inovator yang mengimplementasikan perubahan-perubahan di dalam pasar melalui kombinasi-kombinasi baru.⁵⁰ Menurut Robert D. Hrisrich dan Peters dikutip dari buku Idri menjelaskan bahwa, kewirausahaan merupakan suatu proses menciptakan sesuatu yang berbeda dengan menggunakan waktu dan kegiatan disertai dengan modal, risiko secara

⁴⁸ Ngalm Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 73-74

⁴⁹ Abdul Rachman Shaleh, *Psikologi: Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2015), hlm. 204

⁵⁰ Cholil Uman dan Taudulikhul Afkar, *Modul Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*, (Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press, 2011), hlm. 9

fisik dan sosial, serta penerimaan balas jasa yang berupa kepuasan, keuangan, dan pribadi serta kebebasan.⁵¹

Menurut Cantillon dikutip dari buku Mark Casson menjelaskan bahwa kewirausahaan adalah orang spesialis dalam mengambil risiko. Dia (laki-laki atau perempuan) adalah pekerja yang ‘yakni’ bekerja dengan membeli output untuk maksud menjualnya kembali sebelum para konsumen menyadari berapa besar harga yang pantas bagi mereka untuk membayarnya. Para pekerja ini menerima pemasukan yang terjamin (sekurangnya dalam jangka pendek), sementara wirausahawan memikul risiko yang disebabkan oleh fluktuasi di pasar konsumsi.⁵² Kewirausahaan adalah konsep dasar yang menghubungkan berbagai bidang disiplin ilmu yang berbeda antara lain ekonomi, sosiologi dan sejarah. Kewirausahaan bukanlah hanya bidang interdisiplin yang biasa kita lihat, tetapi adalah pokok-pokok yang menghubungkan kerangka-kerangka konseptual utama dari berbagai disiplin ilmu. Tepatnya, ia dapat dianggap sebagai kunci dari blok bangunan ilmu sosial yang terintegrasi.⁵³

Entrepreneurship begins with idea and the implementation of that idea. Its meaning can be found in the exciting process of putting together a unique team of creative individuals in pursuit of a limited opportunity before any one else does. But being an entrepreneur also means taking on risks. No such "venture team" led by an entrepreneur

⁵¹ Idri, *Hadis Ekonomi*,... hal. 290

⁵² Mark Casson, *Entrepreneurship*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 8

⁵³ *Ibid.* hlm. 3-4

*can control all the necessary "critical capital resources," such as employees, equipment, raw materials, and startup money, because pursuing such opportunity requires a bridging of the resource gap. Prudent decision making requires that the entrepreneur act in a manner that is consistent with risk reduction and growth.*⁵⁴

2. Konsep dan Teori

Teori kewirausahaan dapat digolongkan menjadi 2 yaitu: (a) mengutamakan peluang usaha, dan (b) mengutamakan tanggapan orang atas peluang tersebut. Pada teori yang mengutamakan peluang usaha lebih banyak dianut oleh para ahli ekonomi, sedangkan pada teori yang mengutamakan perbedaan pola tanggapan atas peluang tersebut banyak dianut oleh ahli sosiologi dan psikologi. Adanya perbedaan pandangan tentang teori kewirausahaan akan berakibat pada kebijakan dan tindakan dalam mengembangkan wirausaha.

a. Teori Ekonomi

Teori ini menyatakan bahwa wirausaha akan muncul dan berkembang kalau ada peluang ekonomi, maka dalam mengembangkan wirausaha dapat berwujud 3 tindakan, yaitu:

- 1) Secara sengaja menciptakan peluang ekonomi;
- 2) Menyebarluaskan informasi tentang peluang ekonomi;
- 3) Menawarkan insentif agar orang mau menanggung risiko;
- 4) Menjadi inovator dan membangun organisasi.

⁵⁴ Price dan Robbert, *Entrepreneurship*, (Dudkhin: McGraw-Hill, 2006), hlm. 1

b. Teori Sosiologi

Adanya perbedaan tanggapan atas berbagai kelompok sosial seperti ras, suku, agama, dan kelas sosial. Teori ini menyatakan bahwa warisan sosial merupakan salah satu penentu utama dalam kewirausahaan, maka dalam mengembangkan wirausaha suatu masyarakat tertentu harus dipertimbangkan ketimpangan-ketimpangan sosial yang memengaruhi serta harus melakukan rekayasa-rekayasa sosial untuk meluruskannya.

c. Teori Psikologi

Teori ini menyatakan bahwa suksesnya seorang wirausaha tidak tergantung pada keadaan lingkungan, tetapi pada faktor kepribadian. Pada dasarnya teori psikologi tentang kewirausahaan mencoba menjawab 2 pertanyaan yaitu:

- i. Adakah karakteristik perorangan yang membedakan wirausaha dan orang yang bukan wirausaha?
- ii. Adakah karakteristik perorangan yang membedakan wirausaha yang berhasil dan yang kurang berhasil?

Dalam teori ini dikatakan bahwa hubungan antara perilaku kewirausahaan dengan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement* atau disingkat *nach*) sangat erat. Kebutuhan untuk berprestasi (*nach*) terbentuk pada masa anak-anak antara lain melalui isi bacaan untuk anak-anak sekolah dasar. Oleh sebab itu, *nach* harus ditanamkan sejak usia dini.

d. Teori Perilaku

Teori ini menyatakan bahwa perilaku wirausaha seseorang adalah hasil dari sebuah kerja yang bertumpu pada konsep dan teori bukan karena sifat kepribadian seseorang atau berdasarkan intuisi. Jadi menurut teori ini kewirausahaan dapat dipelajari dan dikuasai secara sistematis dan terencana.⁵⁵

3. Peranan wirausaha

Peranan wirausaha tidak hanya sekedar meningkatkan pendapatan per kapita, tetapi juga memicu dan mendukung perubahan struktur masyarakat dan bisnis. Dalam hal ini, pemerintah dapat berperan sebagai inovator. Pemerintah akan bergerak sebagai pelindung dalam memasarkan hasil teknologi dan kebutuhan sosial. Secara umum peranan wirausaha sebagai berikut:⁵⁶

- a. Sebagai penemu. Seorang wirausahawan tidaklah harus memiliki pendidikan dan intelektual yang tinggi. Apabila seseorang memiliki daya kreasi dan inovasi untuk menciptakan suatu peluang maka sudah dapat disebut sebagai seorang wirausaha. Dalam hal ini wirausaha memiliki peran yang sangat penting, karena dengan adanya ide-ide yang timbul dari pemikiran kreatif seorang wirausahawan, maka masyarakat akan termotivasi untuk membuat sesuatu yang disukai oleh publik. Secara tidak langsung seorang

⁵⁵ Ari Fadiati dan Dedi Purwana, *Menjadi Wirausaha Sukses*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2011), hlm. 15-16

⁵⁶ Siti Nurhasanah, *Semua Orang Bisa Sukses Berwirausaha*, (Surakarta: PT Era Pustaka Utama, 2008), hlm. 8-9

wirausahawan membuka kesempatan untuk lapangan pekerjaan yang menjajikan.

- b. Sebagai perencana. Wirausahawan berperan sebagai perencana. Mereka merencanakan langkah yang paling tepat untuk mengembangkan usahanya. Dari modal, lokasi, sasaran, dan lain sebagainya. Perencanaan akan sangat berpengaruh terhadap hasil akhir yang akan mereka terima. Apabila perencanaan sukses maka dapat memengaruhi masyarakat untuk melakukan hal yang sama sehingga akan dapat mengurangi pengangguran yang ada, dan pendapatan masyarakat serta pendapatan negara akan naik. Jadi, peran sebagai perencana ini juga tidak kalah pentingnya dengan peran sebagai penemu. Keduanya tidak dapat dipisahkan.

4. Strategi Entrepreneur

Terdapat adanya intensi-intensi, sewaktu visi pribadi, dan yang tidak diartikulasi dari seorang pemimpin tunggal bersifat adaptif terhadap peluang-peluang baru; organisasi yang bersangkutan berada di bawah kontrol pribadi sang pemimpin, dan ia berada dalam suatu “ceruk” yang terproteksi di dalam lingkungan tersebut. Strategi-strategi demikian relative bersifat deliberat, tetapi mereka dapat pula muncul sewaktu proses penerapan strategi berlangsung.⁵⁷

⁵⁷ Winardi, *Entrepreneur & Entrepreneurship*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 118

5. Arti Penting Manajemen Strategi dalam Wirausaha

Sewaktu mengembangkan perencanaan strategi, *entrepreneurs* sebenarnya memiliki banyak keunggulan dibandingkan perusahaan besar. *Entrepreneurs* dengan aktivitas lebih kecil, sedikit jenis produk, basis pelanggan yang jelas dan daerah geografis pemasaran tertentu. Oleh sebab itu aktivitas proses perencanaan strategi seharusnya lebih alamiah pada bisnis tersebut dibandingkan perusahaan besar. *Entrepreneurs* akan lebih berhasil jika serius melibatkan isu strategi dalam proses manajemen strategi bisnisnya.

Secara konseptual, Ireland, Hitt, Cmp dan Sexton memeberikan gambaran integrative antara aktivitas *entrepreneurship* (entrepreneurial) dengan proses strategi sebagai sebuah aktivitas yang saling terkait/integral terutama dalam inovasi terhadap produk dan jasa, jaringan kerja lintas fungsi, proses internasionalisasi, proses pembelajaran organisasi, profesionalis manajemen tim dan keterbukaan terhadap perubahan, serta pertumbuhan perusahaan. Aktivitas *entrepreneurship* (entrepreneurial) dan proses strategi secara bersama-sama berusaha meningkatkan kemakmuran perusahaan dan juga *stakeholders* (*wealth creation*). Drucker berpendapat bahwa *entrepreneurship* dan inovasi merupakan hal sentral dalam prosese kreatif perekonomian. Inovasi adalah fungsi spesifik dari *entrepreneurship*, sebagai sebuah cara menciptakan sumber daya baru yang mendayagunakan sumber daya yang ada untuk menghasilkan

kekayaan. Proses kewirausahaan secara tipikal sama dengan proses manajemen strategi.⁵⁸

Kurtoko, Kuratko dan Hoodgets mengungkapkan faktor pendorong *entrepreneurship* menerapkan aktivitas manajemen strategi:

- a. *Demand of Strategic Manager's Time*. Meningkatnya aktivitas bisnis dan tekanan persaingan mendorong manajer menggunakan manajemen strategi untuk meningkatkan aktivitas bisnis, diharapkan implementasi, kontrol, menjadi cepat serta waktu manajer menjadi berkurang untuk menghadapi tekanan persaingan.
- b. *Decision Making Speed*. Perkembangan perusahaan, jumlah dan frekuensi tekanan meningkat membutuhkan perencanaan strategi sebagai panduan dan control dalam setiap pengambilan keputusan.
- c. *Problem of Internal Politic*. Efek disfungsional organisasi konflik formal-formal akan berkurang jika proses perencanaan strategi secara formal diketahui seluruh elemen organisasi. *Strategic planning* membantu dalam control politik dan membangun pertumbuhan dan kekuatan organisasi.

Environmental Uncertainty. Ketidakpastian lingkungan akan berkurang jika penemuan *external key success factor* secara tepat dapat

⁵⁸ R. Heru Kristanto HC, *Kewirausahaan: Entrepreneurship*, (Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2009), hlm. 67-68

diterapkan, prediksi perubahan lingkungan dapat diantisipasi dengan perencanaan yang elastis.⁵⁹

6. Sifat-sifat yang Perlu Dimiliki Wirausaha

- a. Percaya diri. Kepercayaan diri merupakan sikap dan keyakinan yang harus dimiliki seorang wirausaha dalam menghadapi tugas dan pekerjaan. Di dalam sikap percaya diri terkandung nilai-nilai keyakinan, optimisme, individualisme dan ketidaktergantungan serta yakin akan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan.
- b. Berorientasi pada tugas dan hasil. Seorang wirausaha yang selalu mengutamakan tugas dan hasil adalah orang yang selalu mengedepankan nilai-nilai motif berprestasi, ketekunan, tekad, kerja keras, energik, dan mempunyai dorongan kuat dalam meraih tujuan atau sasaran bisnis.
- c. Berani mengambil risiko. Keberanian dan kemampuan mengambil risiko merupakan nilai utama dalam kewirausahaan.
- d. Kepemimpinan. Seorang wirausaha yang sukses tidak terlepas dari sifat kepemimpinannya, kepoloporanannya, keteladanannya dalam mengendalikan usaha bisnisnya. Selain hal tersebut, pemimpin dalam menjalankan usahanya secara transparan dan jujur dengan tujuan tidak hanya mencari laba saja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

⁵⁹ R. Heru Kristanto HC, *Kewirausahaan; Entrepreneurship*,... hlm. 68

- e. Berorientasi ke masa depan. Seorang wirausaha haruslah berwawasan ke masa depan, mempunyai visi ke depan, dan mengetahui kemana kegiatan bisnisnya tersebut akan dibawa, apa yang ingin dicapai? Strategi-strategi apa saja yang harus ia lakukan agar kegiatan dan kelangsungan hidup usahanya dapat terus terjamin?
- f. Kreatif dan inovatif. Seorang wirausaha harus memiliki sifat kreatif, yaitu kemampuan menciptakan gagasan dan menemukan cara baru dalam melihat permasalahan dan peluang yang ada. Disamping itu, seorang wirausaha juga harus memiliki sifat inovatif, yaitu kemampuan mengaplikasikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan dan peluang yang ada untuk lebih memakmurkan kehidupan keluarga dan masyarakat.
- g. Sifat kemandirian. Yang dimaksud sifat kemandirian yang dimiliki oleh seorang wirausaha menunjukkan bahwa ia selalu mengembalikan perbuatannya sebagai tanggung jawab pribadi. Keberhasilan dan kegagalan merupakan konsekuensi pribadi wirausaha.
- h. Memiliki tanggung jawab. Ide, perilaku, dan implementasi dari aktivitas yang dijalankan seorang wirausaha. Tidak terlepas dari tuntutan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, komitmen sangat diperlukan dalam pekerjaan sehingga mampu melahirkan tanggung jawab.

- i. Selalu mencari peluang usaha. Seorang wirausaha biasanya mampu melakukan beberapa hal dalam satu waktu. Kemampuan inilah yang membuatnya ia bisa menangani berbagai persoalan yang dihadapi oleh perusahaan semakin tinggi kemampuan seorang wirausaha dalam mengerjakan tugas sekaligus, semakin besar pula kemungkinan untuk mengelola perusahaan menjadi sumber daya produktif.
- j. Memiliki kemampuan personal. Semua orang yang berkehidupan sebagai wirausaha harus terus mau belajar berbagai pengetahuannya.⁶⁰

7. Mengenali Kunci Sukses Berwirausaha

Keberhasilan yang diraih para wirausahawan ini adalah karena mereka memiliki *sence*, *interpretation*, *decision*, dan melakukan *action* sehingga mereka bisa:

- a. Peka terhadap apa yang diinginkan pasar (*sensitive*)

Melatih kepekaan diri untuk mengenali kebutuhan apa yang diinginkan oleh pasar, dengan mencari tahu kebutuhan pasar, kemudian bergerak cepat dan tangkap peluang itu sebagai peluang bisnis yang menjajikan.

- b. Anti kerumunan

Adalah sebuah kesalahan besar apabila memilih usaha yang sedang dikerumuni orang. Apabila ingin sukses menjalankan usaha, pilihlah

⁶⁰ Sudrajad, *Kiat Mengentaskan Pengangguran & Kemiskinan Melalui Wirausaha*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 30-37

bidang usaha yang yang belum dilakukan orang lain. Dan usahakan menghindari menjalankan usaha karena faktor ikut-ikutan (latah) terhadap bidang usaha yang tengah ramai dilakukan orang saat ini.

c. Mulai dari bawah

Suatu usaha tidak tumbuh dan besar begitu saja. Semuanya pasti melewati proses dari bawah. Agar usaha yang dijalankan dapat tumbuh, maka wirausahawan haruslah membangun fondasi yang kuat dan mempersiapkan diri untuk profesional dalam menjalankan usaha agar mampu mengatasi segala persoalan yang muncul pada perjalanan bisnis. Agar bertumbuh menjadi suatu usaha yang besar, maka harus terus belajar dan belajar dan merintis usaha dari bawah.

d. Melihat kompetitor sebagai tantangan yang memotivasi agar lebih maju

Melihat dan memahami akan kondisi lingkungan. Seberapa besar persaingan yang akan dihadapinya. Dan ini yang akan menumbuhkan rasa semangat dalam berwirausaha, Karena wirausaha harus selalu mengalami perkembangan yang baik dengan rintangan pesaing-pesaingnya yang akan dihadapi.

e. Melakukan analisis terhadap pelanggan

Wajib bagi wirausahawan untuk mengevaluasi tentang konsumen khusus pelanggannya. Dengan wirausahawan melakukan evaluasi akan adanya tindakan-tindakan baru maupun pola pikir yang baru.

f. Berani tampil beda

Dunia bisnis membutuhkan pengusaha-pengusaha gila dan berani menjungkir balikkan berbagai norma dan pakem bisnis yang telah usang. Apabila ingin sukses dalam dunia bisnis, maka harus memiliki sifat yang berani untuk menantang semua logika yang diyakini masyarakat.⁶¹

8. Motivasi Wirausaha

Bisnis kadang berakhir dengan kegagalan adalah sesuatu yang lumrah. Karena kehidupan juga ditentukan dengan dua pilihan. Semisal ada hitam ada putih, ada kanan ada kiri, ada amal ada dosa, ada surga ada neraka, dan ada sukses tentu ada juga gagal. Jadi, dua hal tersebut saling berhubungan dan diantara kedua pilihan pasti seorang akan mengalami salah satunya, dan itulah "hal yang memang harus dihadapi", sehingga nanti lebih tenang menghadapi dan dapat menerimanya dengan ikhlas.

Percaya diri juga dapat timbul jika selalu ada pikiran positif. Satu lagi yang harus ditanamkan dalam hati adalah jika usaha atau bisnis yang sedang dijalankan berujung dengan kegagalan, maka yang gagal adalah bisnisnya, bukan diri seseorang tersebut. Seseorang tidaklah bisa dikatakan gagal karena dia masih dalam proses mencari sesuatu yang lebih baik.

⁶¹ Jacky Ambadar, et. al, *Membentuk Karakter Pengusaha*, (Jakarta Selatan: Kaifa, 2010), hlm. 102-105

Oleh karena itu mulai dari saat ini, mulai dari hal yang kecil, mulai dari diri sendiri dengan segera menanamkan keberanian untuk membangun masa depan dengan berwirausaha.⁶²

9. Pandangan Islam terhadap wirausaha

Tujuan dari wirausaha selain menyejahterakan kehidupan individu wirausaha juga dapat menyejahterakan kehidupan orang lain dengan menciptakan lapangan pekerjaan. Sehingga Islam mendukung dengan adanya wirausaha disebabkan didalamnya mengandung kemaslahatan bagi tiap umat. Sebagaimana Allah berfirman dalam Surat Al Qashash yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁶³

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitiannya Adhe Octaviani dengan judul skripsinya “Pengaruh Motivasi Berwirausaha Serta Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa

⁶² Lantip Susilowati, *Bisnis Kewirausahaan*, (Yogyakarta: Teras, 2013), hlm. 5

⁶³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Bandung: JABAL, t.t, hal: 349

Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung” di tahun 2016 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berwirausaha, lingkungan internal, dan lingkungan eksternal terhadap minat berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa mahasiswa dalam menjalankan proses berwirausaha dipengaruhi oleh motivasi, karena motivasi yang akan memacu semangat mahasiswa untuk terus menjalankan usaha sampai mencapai tujuannya. Mahasiswa termotivasi menjadi wirausaha dikarenakan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan dari permasalahan dalam diri, serta coba berinovasi dengan menjadi pengusaha. Hal tersebut didorong dengan keinginan yang kuat sehingga mahasiswa tersebut harus merealisasikannya. Selain itu, mahasiswa termotivasi dikarenakan teman pergaulan yang sudah berwirausaha, lingkungan kampus yang membuka peluang untuk berwirausaha, serta motivasi setelah mengikuti sekolah kewirausahawan dan workshop mengenai wirausaha. Dengan hal-hal tersebut mahasiswa termotivasi untuk menggerakkan hatinya menjalankan wirausaha. Terdapat asumsi bahwa adanya pengaruh positif motivasi mahasiswa terhadap minat wirausaha mahasiswa dimana dengan adanya motivasi yang tinggi dapat melahirkan kerjasama untuk membangun usaha bersama, sekaligus berkompetisi meraih kesuksesan dalam bidang yang ditekuni. Persamaan yang terdapat pada penelitian ini adalah melihat kecenderungan motivasi dan minat mahasiswa dalam berwirausaha.

Perbedaan dari penelitian ini berupa peran lingkungan internal dan lingkungan eksternal pada kecenderungan minat wirausaha mahasiswa.⁶⁴

Dalam penelitian Rosmiati, dkk dengan judul jurnal “Sikap, Motivasi, dan Minat Berwirausaha Mahasiswa” ditahun 2015 yang bertujuan mendapatkan gamabaran minat mahasiswa menjalankan wirausaha. Dalam jurnalnya tersebut menjelaskan bahwa mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Kupang dengan sikap serta motivasi berwirausaha dapat menimbulkan minat berwirausaha. Model pembelajaran kewirausahaan diharapkan dapat menambah nilai sikap dan motivasi mempengaruhi minat wirausaha. Mahasiswa yang telah mendapatkan model pembelajaran kewirausahaan akan mampu menciptakan lapangan pekerjaan baru serta terjadinya pendapatan sehingga menurunkan angka pengangguran. Terdapat asumsi bahwa Mahasiswa Jurusan Akuntansi semester satu cenderung kurang berminat berwirausaha, karena sebagian besar mahasiswa belum memahami wirausaha. Beberapa sikap, motivasi dan minat mahasiswa berwirausaha dipengaruhi ketidakpahaman menajalankan usaha. Mahasiswa yang mempunyai minat untuk menjadi wirausaha tergantung dari pengalaman. Sisi lainnya karena sebagian besar mahasiswa kurang menyukai tantangan dan kurang berani mengambil risiko. Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti kecenderungan

⁶⁴ Adhe Octaviani, *Pengaruh Motivasi Berwirausaha Serta Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung*, (Lampung: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 115

minat dan motivasi mahasiswa dalam berwirausaha. Perbedaan dari penelitian ini berupa sikap mahasiswa terhadap wirausaha.⁶⁵

Dalam penelitian Siti Utami dengan judul skripsi “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Faklutas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang)” di tahun 2016 yang bertujuan mengetahui apa saja faktor-faktor yang menjadikan mahasiswa minat dalam berwirausaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi, pelatihan kewirausahaan, lingkungan keluarga dan lingkungan kampus serta ekonomi dan pendapatan dapat membantu dalam menumbuhkan minat dalam berwirausaha. Terdapat asumsi bahwa yang menentukan minat mahasiswa Faklutas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk berwirausaha ada 5 faktor yaitu faktor motivasi, faktor lingkungan, faktor pendidikan kewirausahaan, faktor ekonomi dan faktor keuntungan. Persamaan dari penelitian ini terdapat meneliti kecenderungan minat mahasiswa dalam berwirausaha. Perbedaan pada penelitian ini terdapat faktornya lingkungan baik internal maupun eksternal.⁶⁶

Dalam penelitian Retno Kadarsih, dkk dengan judul jurnal “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UNS ” ditahun 2015 yang

⁶⁵ Donny Teguh Santosa Junias dan Munawar , *Sikap, Motivasi, dan Minat Berwirausaha Mahasiswa*, (Journal: jmk, VOL. 17, NO. 1, 2015), hlm. 9

⁶⁶ Siti Utami, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Faklutas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang)”, (Semarang: tidak diterbitkan), hlm. 127

bertujuan mengetahui minat berwirausaha dan faktor-faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha pada mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. Dalam jurnalnya menjelaskan bahwa pendapatan yang merupakan bagian dari faktor kebebasan bekerja karena seorang wirausahawan akan mendapatkan pendapatan sesuai dengan hasil usaha dan kerjanya, seorang yang visioner yang mempunyai rencana-rencana untuk mencapai tujuannya, dengan rencana tersebut akan lebih mematangkan rencana bisnis sehingga menghindari kegagalan dalam berwirausaha, selain itu keahlian; ketersediaan modal dan lingkungan sosial, kontekstual, dan persepsi terhadap figur wirausaha memiliki pengaruh positif terhadap minat wirausaha mahasiswa. Terdapat asumsi bahwa sebanyak 96% mempunyai minat tinggi untuk berwirausaha. Tingginya minat berwirausaha pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP UNS dipengaruhi oleh adanya kebutuhan, pengalaman, dan kesempatan. Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti kecenderungan minat dan mahasiswa dalam berwirausaha. Perbedaan dari penelitian ini berupa adanya faktor lain yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam berwirausaha.⁶⁷

Dalam penelitian Puji Winarsih dengan judul jurnal “Minat Berwirausaha Ditinjau dari Motivasi dan Sikap Kewirausahaan pada

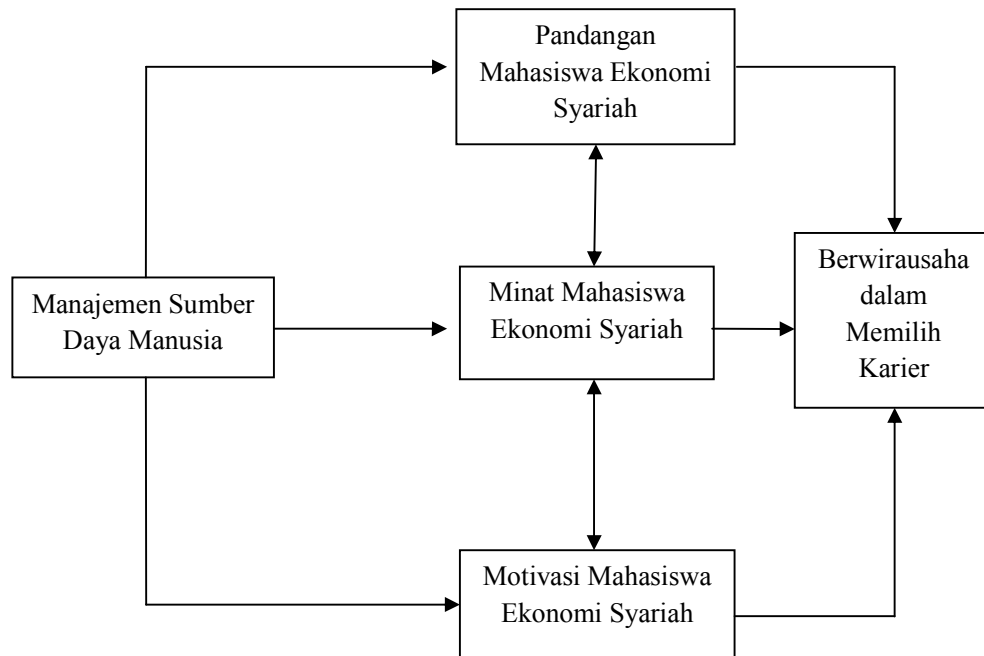
⁶⁷ Retno Kadarsih, et. al, “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UNS*” (Journal: Jupe UNS, Vol. 2, NO. 1, 2015), hlm. 101

Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Surakarta Angkatan 2011/2012” ditahun 2014 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap minat berwirausaha, pengaruh sikap kewirausahaan terhadap minat berwirausaha, pengaruh motivasi dan sikap kewirausahaan terhadap minat berwirausaha. Dalam jurnalnya tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi dalam berwirausaha dan semakin baik sikap kewirausahaan , maka semakin tinggi minat berwirausaha mahasiswa sebaliknya semakin rendah motivasi dan semakin tidak baik sikap kewirausahaan maka semakin rendah pula minat wirausaha. Terdapat asumsi bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi dan sikap kewirausahaan terhadap minat berwirausaha mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Surakarta Angkatan 2011/2012. Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti kecenderungan minat dan motivasi mahasiswa dalam berwirausaha. Perbedaan dari penelitian ini berupa sikap mahasiswa terhadap wirausaha.⁶⁸

⁶⁸ Puji Winarsih, “*Minat Berwirausaha Ditinjau dari Motivasi dan Sikap Kewirausahaan pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Surakarta Angkatan 2011/2012*” (Journal: publikasi), hlm. 10

H. Kerangka Berpikir Teoritis

Gambar 2.1



Sumber: Data Diolah 2017

Dalam bagan kerangka konseptual di atas menjelaskan bahwa suatu manajemen sumber daya manusia merupakan pokok utama yang dapat menumbuhkan pada diri mahasiswa dengan berwirausaha dalam memilih karirnya melalui faktor-faktor diantaranya pandangan mahasiswa Ekonomi Syariah, minat mahasiswa Ekonomi Syariah dan motivasi mahasiswa Ekonomi Syariah. Ketiga faktor ini merupakan faktor yang saling berhubungan. Salah satu diantara faktor tidak terdapat dalam diri mahasiswa Ekonomi Syariah maka wirausaha dalam memilih kariernya tidak pernah ada dalam diri mahasiswa Ekonomi Syariah.