MAKALAH

Pentingnya *Self Management* Bagi Mahasiswa

Mata Kuliah : Kecerdasan Emosi

Dosen Pengampu : Ibu Elly Hartuti, S.M., M.M

Di buat oleh:

Mudriyah – 10123045

MANAJEMEN

UNIVERSITAS TEKNOLOGI DIGITAL

2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen diri sangat penting bagi individu dalam mengelola dirinya sendiri,baik dalam lingkungan sosial maupun dalam lingkungan profesional. *Self Management* merupakan pengelolaan diri terhadap pikiran, ucapan, dan perbuatan yang kita lakukan dalam kehidupan kita,sehingga kita dapat melakukan hal-hal yang baik dan meningkatkannya,sedangkan hal-hal yang buruk .Manajemen diri menciptakan keselarasan antara ucapan,hati,dan pikiran.Hal ini yang diharapkan dapat diterapkan oleh mahasiswa dalam memanajemen dirinya sendiri

Manajemen diri juga perlu dikembangkan saat ini mengingat perlunya sumber daya manusia untuk membangun negara ini. Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Apa yang dimaksud dengan Manajemen Diri ?
1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen Diri ?
1.2.3 Apa pentingnya Manajemen Diri ?
1.2.4 Apa pedoman Manajemen Diri ?
1.2.5 Apa visi dan misi yang dimiliki untuk memanajemen diri ?
1.2.6 Bagaimana solusi mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan Manajemen Diri ?
1.2.7 Apa pengertian Sumber Daya Manusia ?
1.2.8 Bagaimana tanggapan mengenai manajemen sumber daya manusia saat ini ?

1.3 Tujuan Penulisan

1.3.1 Mengetahui pengertian dari manajemen diri.
1.3.2 Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen diri.
1.3.3 Mengetahui pentingnya manajemen diri.
1.3.4 Mengetahui apa pedoman manajemen diri.
1.3.5 Mengetahui apa visi dan misi yang dimiliki untuk memanajemen diri.
1.3.6 Mengetahui pengertian sumber daya manusia.
1.3.7 Menanggapi manajemen sumber daya manusia saat ini.

BAB II
PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Manajemen Diri

Manajemen diri adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola dirinya (secara fisik, emosi, pikiran, jiwa, dan spiritual) sehingga dia mampu mengelola orang lain dan berbagai sumber daya untuk mengendalikan maupun menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidupnya menurut Prijosaksono dalam Rinanda(2006).Manajemen diri, menurut Gie dalam Rinanda (2006) adalah segenap kegiatan dan langkah mengatur dan mengelola diri sendiri sebaik-baiknya, sehingga mampu membawa kearah tercapainya tujuan hidup yang telah ditetapkan oleh individu yang bersangkutan.Pengertian manajemen diri menurut Soekadji (1983) adalah suatu prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau menata tingkah lakunya sendiri.

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen diri.

Zimmerman dan Pons 1990 (dalam Ghufron dan Rini, 2012:62) berpendapat ada tiga faktor yang mempengaruhi manajemen diri, yaitu indiviu, perilaku, dan lingkungan.

1. Individu (diri)

   Faktor individu meliputi pengetahuan individu, tingkat kemampuan metakognisi, dan tujuan yang ingin dicapai. Semakin banyak dan beragam pengetahuan yang dimiliki, semakin tinggi kemampuan metakognisi, serta semakin banyak dan kompleks tujuan yang ingin diraih, maka semakin besar kemungkinan individu melakukan pengelolaan diri.

2. Perilaku

   Bandura (1986) menyatakan perilaku yang berkaitan dengan manajemen diri mempunyai tiga tahap, yaitu *self observation, self judgment*, dan *self reaction*. *Self observation* berkaitan dengan respon individu terhadap perilakunya. *Self judgment*, tahap individu melakukan evaluasi atas performansi yang telh dilakukan dengan mengetahui letak kelemahan atau kekurangan performansinya. *Self reaction*, tahap yang mencakup proses penyesuaian individu terhadap rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Lingkungan

   Sosial dan pengalaman mempunyai pengaruh pada fungsi manusia, bergantung bagaimana lingkungan tersebut mendukung atau tidak mendukung.

Cobb (2003) menyatakan bahwa *self regulated learning* dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah *self efficacy*, motivasi dan tujuan.

1. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, atau mengatasi hambatan.

2. Motivasi

Motivasi dibutuhkan individu untuk melaksanakan strategi yang akan mempengaruhi proses belajar. Teori kognitif sosial menunjukkan motivasi mendasar manusia dengan memeriksa pengaruh motivasi terhadap pemikiran yang dihubungkan dengan diri.

3. Tujuan (*Goals*)

Goal merupakan penetapan tujuan apa yang hendak dicapai seseorang. *Goal* memiliki dua fungsi dalam *self regulated learning* yaitu menuntun dan mengatur usaha dalam arah yang spesifik. Selain itu *goal* juga merupakan kriteria untuk mengevaluasi performansi.

2.3 Pentingnya Manajemen Diri

Manajemen diri sangat penting bagi setiap orang terutama mahasiswa, karena manajemen diri dapat mengarahkan seseorang agar mampu berpikir terus-menerus terhadap kebaikan.Sebelum bisa memiliki pikiran, ucapan, perbuatan baik, terlebih dahulu seseorang harus memiliki pemahaman dan pengertian yang benar.

Walaupun punya pemahaman terhadap kebaikan dan ketidakbaikan, belum tentu pikiran seseorang mampu diarahkan terus-menerus terhadap kebaikan. Dan walaupun seandainya pikiran seseorang sudah didominasi oleh kebaikan, belum menjamin bahwa ucapannya selalu sejalan dengan pikiran baiknya. Demikian pula tidak ada garansi bahwa perbuatannya secara fisik merefleksikan sepenuhnya pikiran yangbaik.

John C. Maxwell mengatakan bahwa pikiran berlanjut ke ucapan terus ke perbuatan. Jika rangkaian initerus dilakukan dapat membentuk kebiasaan yang menghasilkan karakter seseorang dan akhirnya menentukan nasibnya.

2.4 Pedoman Manajemen Diri

Ada beberapa pedoman dalam manajemen diri :

1. Mempertahankan keseimbangan hidup

Ada tiga bidang pengaturan dalam mengatasi tuntutan kehidupan yang merupakan hal penting yaitu kehidupan kerja, kehidupan keluarga, dan kehidupan pribadi. Jarang sekali ketiganya dijadikan dalam satu harmoni.

2. Memikul terlalu banyak tanggung jawab

Banyak orang yang memiliki berbagai macam tanggung jawab yang justru akan menghambat dirinya untuk mengatur diri dengan baik

Kita harus bisa menentukan mana tanggung jawab yang harus kita ambil dan mana tanggung jawab yang harus kita sampingkan.

3. Terperangkap kebiasaan

Kebiasaan adalah sesuatu yang selalu dilakukan setiap harinya.ada yang baik dan ada yang kurang baik.Oleh karenanya kita harus berusaha meningkatkan kebiasaan baik dan mengurangi kebiasaan jelek.

4. Mengatasi masalah dengan tidak baik

   Terkadang kita sulit menemukan solusi dalam beberapa masalah yang kita hadapi. Hal tersebut terjadi akibat kurangnya pengaturan diri

5. Menyadari stres

   Jika belum mampu mengorganisasi diri dengan baik maka kita mungkin bekerja dengan kondisi stres berat tanpa kita sadari secara langsung. Pada sisi lain, stres dapat memotivasi kita untuk lekas bergerak dan bekerja karena stres adalah semacam penekanan.

6. Mencari solusi yang salah

   Sebagian besar orang mengalami kesulitan untuk menemukan solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi. Terkadang seseorang merasa mampu memecahkan permasalahannya dan menemukan solusi sendiri. Namun,solusi itu kerap menimbulkan permasalahan baru yang justru menambah masalah menjadi rumit.Solusi harus dipikirkan secara matang dengan melihat resiko dibaliknya.

7. Kurangnya kesadaran mengenai arah kehidupan

   Jika kita hidup tanpa arah dan tujuan yang jelas maka kita akan terombang ambing oleh zaman,tidak ada perjuangan dan tantangan tetapi menyiapkan berbagai solusi untuk setiap masalah-masalah baru yang bermunculan.

   Ketujuh pedoman tersebut hendaknya dijadikan perbandingan dengan diri kita. Saat ketujuh poin itu sudah mulai nampak pada diri kita, hendaknya kita melihat diri kita sudah tepatkah kita dalam mengelola diri kita sendiri atau masih kurang.Selama kita niat untuk berusaha mengelola diri kita pasti kita akan dapat mengelola diri kita dengan baik sehingga tercapai kehidupan yang diimpikan.

2.5 Visi dan Misi

Visi dan Misi hidup adalah sebagai tolak ukur seseorang untuk mencapai hidup yang terarah. Memang sebagian orang hanya menganggap visi dan misi hidup hanya sebagai teori. Tapi percaya dengan adanya visi dan misi hidup maka peluang tercapainya tujuan tersebut akan semakin besar. Karena anda sudah menanamkan dalam diri anda. Berikut adalah visi dan misi saya :

Visi :

Mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat dengan membahagiakan orangtua dengan moral dan etika yang baik.

Misi :

1. Selalu berusaha mendekatkan diri kepada Tuhan yang Maha Esa dengan menjalankan perintahNya dan menjauhi laranganNya
2. Mendapatkan IPK diatas 3.5
3. Mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan bidang atau keahlian yang dimiliki
4. Memperbaiki akhlak serta kepribadian
5. Mencari peluang bisnis untuk mulai berwirausaha lewat bakat menggambar.
6. Menyisihkan uang yang dimiliki

2.6 Solusi Mengatasi Permasalahan yang Berkaitan dengan Manajemen Diri

Ada beberapa solusi dalam mengatasi masalah manajemen diri :

1. Bersikap efektif, yaitu dapat dengan jelas memutuskan impian mana yang akan anda capai baik sekarang ataupun di masa yang akan datang .
2. Melakukan pemeriksaan, yaitu mulailah mengenali diri anda, apa tuntutan yang diberikan kepada anda, apa harapan yang ingin anda raih nanti, sudahkah anda mempersiapkan diri atau hanya impian belaka.
3. Membatasi tanggung jawab
   Batasi dan tentukan mana saja hal yang benar-benar jadi tanggung jawab anda dan mana saja hal yang diluar tanggung jawab anda,sehingga anda tidak membuang – buang waktu untuk melakukan pertanggung jawaban yang tak seharusnya anda lakukan.
4. Beradaptasi terhadap perubahan
   Kita harus selalu terbuka dan mampu megikuti aliran perubahan karna jika kita tidak mampu menyesuaikan diri kita dengan perubahan maka pastilah kita akan tertinggal di belakang, dibandingkan dengan mereka yang mampu mengikuti derasnya alur perubahan yang menjadi semakin maju.
5. Bersikap teratur
   Bersikap teratur membuat kita berjalan sesuai dengan apa yang sudah kita rencanakan sehingga lancar, tak banyak menjumpai masalah karena jika sikap kita teratur dalam mengerjakan suatu hal maka hidup kita juga akan lebih teratur.
   Jika kita ingin mengatur diri sebaik-baiknya kita harus tegas dalam mengambil keputusan mana yang harus kita kerjakan dahulu,mana yang kurang penting,mana yang harus dilakukan,mana yang harus dipertanggung jawabkan dan tak tertinggal oleh perubahan.Lakukanlah apa yang seharusnya kita lakukan dari perencanaan sebelumnya.

2.7 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

1. Menurut Melayu SP. Hasibuan.
   MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Menurut Henry Simamora
   MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.
   MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengeloaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.
3. Menurut Achmad S. Rucky
   MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akusis, pendayagunaan, pengemebangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.
4. Menurut Mutiara S. Panggabean
   MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan
5. Menurut Mutiara S. Panggabaean
   MSDM adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

   Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenagakerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdqapat pada bahan mentar, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga menyakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan mengasilkan keluaran (output).

2.8 Tanggapan Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Saat Ini

Kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas karyawan ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan. Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas di satu sisi dan daya saing perusahaan di sisi lain. Hal inilah yang kemudian mendorong manajemen personalia/kepegawaian berubah menjadi kajian Manajemen SDM.

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing barang dan jasa yang dihasilkan. Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan MSDM didorong oleh masalah-masalah ekonomi, politik dan sosial. MSDM akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi, dan perundang-undangan negara di dunia. Di Indonesia masalah sumber daya manusia baru mulai diperhatikan lebih serius pada tahun 1970-an. Hal ini dibuktikan dengan munculnya Undang-undang tentang tenaga kerja, peraturan upah minum dan kesejahteraan pegawai.

Kondisi kualitas sumber daya manusia Indonesia masih tertinggal dari negara lain bahkan dari negara tetangga kita sesama negara ASEAN seperti Singapura. Hal ini dikarenakan anggaran biaya pemerintah dalam bidang pendidikan di negara Indonesia belum sebesar negara Singapura. Bahkan menurut laporan dari badan ekonomi dunia, sumber daya manusia negara kita kalah saing dengan negara Malaysia, Thailand dan Filipina.

Selain belum meratanya pendidikan, belum meratanya pembangunan infrastruktur juga menjadi kendala bagi kualitas manusia negara Indonesia, namun apabila dibandingkan dengan negara tadi, wilayah negara Indonesia yang luas serta terdiri dari berbagai macam pulau menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah untuk menciptakan kesetaraan pendidikan agar kualitas manusia Indonesia mampu bersaing dengan negara lain.

BAB III
PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.
Ada tujuh tips untuk mengembangkan kepercayaan diri, yaitu evaluasi diri secara obyektif, beri penghargaan yang jujur terhadap diri sendiri, *positive thinking,* gunakan *self-affirmation,* berani mengambil resiko, belajar mensyukuri dan menikmati rahmat Tuhan, dan menetapkan tujuan yang realistik.
Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia sebelum permulaan abad ke-20 manusia dipandang sebagai barang, benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak oleh majikan, hingga saat ini peningkatan kualitas sumber daya masih terus dilakukan, karena meskipun suatu negara tidak mempunyai keunggulan komparatif yang baik, namun mempunyai keunggulan kompetitif, maka negara tersebut bisa lebih bersaing dengan negara lain. Pendekatannya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu dilakukan dengan pendekatan mekanis, pendekatan paternalisme, dan, pendekatan system social. Tahap pelaksanaannya yaitu recruitment (pengadaan), maintenance (pemeliharaan), dan development (pengembangan). Fungsi adanya MSDM yaitu perencanaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemberhentian. Urgensi adanya MSDM yaitu karena MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum, staffing dan personalia dalam organisasi, meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

3.2 Saran

Sebaiknya kita tidak perlu membandingkan diri dengan orang lain yang mempunyai kelebihan dari diri kita sendiri karena ini adalah hal yang salah. Cara itu sangat membuang waktu. Karena kita menganggap bahwa kehidupan orang lain jauh lebih beruntung. Akibatnya, kita akan berpikir jika hidup yang dijalani sangat sulit, sedangkan orang lain diberi banyak kemudahan.
Penulis juga berharap makalah ini dapat menambah wawasan bagi seluruh mahasiswa khususnya para pembaca agar tergugah untuk terus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usahanya, dan dapat menambah pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa. Demi penyempurnaan makalah ini, kami mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dan membangun.

DAFTAR PUSTAKA

http://meylindaviyani66.blogspot.com/2014/11/makalah-manajemen-diri.html

http://bentenawolio.blogspot.com/2017/02/contoh-makalah-manajemen-sumber-daya-manusia.html

http://adhielc.blogspot.com/2012/10/makalah-tentang-manajemen-sumber-daya.html