

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kemandirian

Pada dasarnya pengertian kemandirian dapat ditinjau dari dua segi, yaitu pengertian secara etimologi dan pengertian secara terminologi. Secara etimologi kata mandiri mempunyai arti keadaan dapat berdiri sendiri atau tidak bergantung pada orang lain (KBBI, 2005).

Secara terminologi pengertian kemandirian diartikan oleh beberapa ahli,

Barnadib (1987) mendefinisikan kemandirian sebagai berikut :

- a. Mereka yang memiliki perilaku yang mampu berinisiatif
- b. Mampu mengatasi masalah, hambatan dan tantangan
- c. Mempunyai rasa percaya diri
- d. Dapat melakukan sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain
- e. Kemandirian suatu keadaan sehingga seorang memiliki hasrat bersaing (berkompetisi) untuk maju demi kebaikan dirinya.

Menurut Gracinia (2004) kemandirian adalah kemampuan untuk dapat menjalani kehidupan tanpa adanya ketergantungan kepada orang lain. Dapat melakukan kegiatan sehari-hari, mengambil keputusan, serta mengatasi masalah. Dengan mengandalkan kemampuan diri sendiri, setiap orang perlu

dilatih untuk mengembangkan kemandirian sesuai kapasitas dan tahapan perkembangannya.

Menurut Hubies (1992) dalam Yumi (2002) kemandirian adalah perwujudan kemampuan seseorang untuk memanfaatkan potensi dirinya sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, yang dicirikan oleh kemampuan dan kebebasan menentukan pilihan yang terbaik. Slamet (1995) dalam Yumi (2002) berpendapat bahwa kemandirian tidak berarti anti terhadap kerjasama atau menolak saling keterkaitan dan saling ketergantungan, kemandirian justru menekankan perlunya kerjasama yang disertai tumbuh dan berkembangnya aspirasi,, kreatifitas, keberanian menghadapi resiko dan prakarsa seseorang bertindak atas dasar kekuatan sendiri dalam kebersamaan.

Kemandirian mempunyai ciri-ciri yang beragam, menurut Gilmore (1993) merumuskan ciri kemandirian yang meliputi:

- a. Ada rasa tanggung jawab
- b. Memiliki pertimbangan dalam menilai problem yang dihadapi secara intelegen
- c. Adanya perasaan aman bila memiliki pendapat yang berbeda dengan orang lain
- d. Adanya sikap kreatif sehingga menghasilkan ide yang berguna bagi orang lain.

Menurut penelitian Yumi (2002), kemandirian dipengaruhi oleh aspek kelembagaan, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), jaringan mitra kerja, permodalan, dan kelestarian ekosistem hutan. Kemandirian atau sering

juga disebut dengan berdiri diatas kaki sendiri, merupakan kemampuan seseorang untuk tidak tergantung pada orang lain serta bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya. Kemandirian dalam konteks individu yaitu memiliki aspek yang lebih luas dari sekedar aspek fisik. Aspek-aspek kemandirian menurut Havinghurst (1972), yaitu :

1. Aspek Emosi

Aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan mengontrol emosi dan tidak tergantungnya kebutuhan emosi dari orangtua.

2. Aspek Ekonomi

Aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan mengatur ekonomi dan tidak tergantungnya kebutuhan ekonomi pada orangtua.

3. Aspek Intelektual

Aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.

4. Aspek Sosial

Aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengadakan interaksi dengan orang lain dan tidak tergantung atau menunggu aksi dari orang lain.

Berdasarkan pendapat diatas kemandirian tidak hanya sebatas pada aspek fisik tetapi juga memiliki aspek lain. Dari dua pendapat itu dapat diambil kesimpulan bahwa kemandirian memiliki aspek emosi, ekonomi, intelektual, sosial, kemandirian berperilaku dan kemandirian dalam menilai.

B. Organisasi

Secara umum, organisasi dapat diartikan sebagai himpunan yang terdiri dari kelompok-kelompok orang yang saling bekerjasama di dalam suatu struktur tata hubungan antar kelompok-kelompok (unit kegiatan) yang melaksanakan fungsi masing-masing, demi tercapainya tujuan (bersama) tertentu yang menjadi tujuan organisasi yang bersangkutan (Dephut, 1996). Menurut Robbins (2002) organisasi merupakan struktur koordinasi terencana yang formal, melibatkan dua orang atau lebih, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Organisasi dicirikan dengan adanya hubungan kewenangan dan tingkatan pembagian tenaga kerja.

Ada enam elemen penting yang membentuk struktur organisasi menurut Robbins (2002), yaitu :

1. Spesialisasi pekerjaan (*work specializations*) atau pembagian pekerjaan, untuk menggambarkan sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi dibagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah.
2. Departementalisasi, yaitu pengelompokkan pekerjaan-pekerjaan sehingga tugas-tugas yang sama dapat dikoordinasikan.
3. Rantai perintah (*chain of command*), merupakan garis kewenangan yang tidak terputus dari puncak organisasi ke eselon yang paling bawah dan menjelaskan siapa melapor kepada siapa.
4. Rantai kendali (*span of control*), yaitu seberapa banyak bawahan yang dapat dipimpin dengan efisien dan efektif oleh seorang manajer.

5. Sentralisasi dan desentralisasi, istilah sentralisasi mengacu pada terpusatnya pengambilan keputusan di titik tunggal dalam organisasi. Konsep tersebut hanya mengakui kewenangan formal, yaitu hak yang melekat pada kedudukan seseorang. Sedangkan desentralisasi mengacu pada masukan dari bawahan yang diberikan kewenangan untuk membuat keputusan.
6. Formalisasi, mengacu pada suatu tingkat dimana pekerjaan dalam organisasi distandarisasikan.

Menurut Berelson (1964:55) sebuah organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Formalitas, merupakan ciri organisasi sosial yang menunjuk kepada adanya perumusan tertulis daripada peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, prosedur, kebijaksanaan, tujuan, strategi, dan seterusnya.
2. Hierarkhi, merupakan ciri organisasi yang menunjuk pada adanya suatu pola kekuasaan dan wewenang yang berbentuk piramida, artinya ada orang-orang tertentu yang memiliki kedudukan dan kekuasaan serta wewenang yang lebih tinggi daripada anggota biasa pada organisasi tersebut.
3. Besarnya dan Kompleksnya, dalam hal ini pada umumnya organisasi sosial memiliki banyak anggota sehingga hubungan sosial antar anggota adalah tidak langsung (impersonal), gejala ini biasanya dikenal dengan gejala “birokrasi”.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbins, 2002). Ada tujuh elemen penting suatu budaya organisasi menurut Robbins (2002), yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat kepuasan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

C. Teori Kelompok

Iver dan Page (1961) dalam Departemen Kehutanan (1996) mengemukakan bahwa, kelompok adalah himpunan atau kesatuan manusia yang hidup

bersama sehingga terdapat hubungan timbal balik dan saling pengaruh mempengaruhi serta memiliki kesadaran untuk saling tolong menolong.

Karena itu, kelompok dapat diartikan sebagai himpunan yang terdiri dari dua atau lebih individu (manusia) yang memiliki ciri-ciri :

1. Memiliki ikatan yang nyata.
2. Memiliki interaksi dan interelasi sesama anggotanya.
3. Memiliki struktur dan pembagian tugas yang jelas.
4. Memiliki kaidah-kaidah atau norma tertentu yang disepakati bersama, dan
5. Memiliki keinginan dan tujuan bersama (Departemen Kehutanan, 1996).

Menurut Robbins (2002) kelompok didefinisikan sebagai dua atau lebih individu, yang berinteraksi dan saling tergantung antara satu dengan yang lain, yang bersama-sama ingin mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kelompok dapat berbentuk formal atau informal. Dalam kelompok formal, perilaku yang harus ditunjukkan oleh seseorang ditentukan dan diarahkan untuk tujuan organisasi. Sebaliknya, kelompok informal merupakan aliansi yang tidak terstruktur atau tidak ditetapkan secara organisasional.

Unsur-unsur kelompok dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, yaitu :

1. Tujuan kelompok (*goal*), yaitu : hasil akhir yang ingin dicapai, baik berupa sesuatu objek (materi) atau keadaan serta keinginan-keinginan lain yang diinginkan dan dapat memuaskan semua anggota kelompok yang bersangkutan (Krech, dkk. 1962). Adanya tujuan kelompok akan menggerakkan semua anggota untuk selalu berperilaku atau melaksanakan

tindakan/kegiatan demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Karena itu, harus diupayakan secara sederhana tetapi jelas agar setiap anggota memahami tujuan kelompoknya.

2. Unsur-unsur kelompok yang menyangkut pembagian tugas dan hak serta kewajiban anggota-anggota kelompok yang meliputi : jenjang sosial (*social rank*), peran kedudukan (*status role*), dan kekuasaan (*power*).
3. Unsur-unsur yang berkaitan dengan aturan atau kebiasaan-kebiasaan yang harus ditaati oleh semua anggota kelompok dalam menunjukkan perilaku, melaksanakan peran/tindakan-tindakan demi tercapainya tujuan kelompok yang mencakup : kepercayaan (*belief*), sanksi (*sanction*), norma (*norm*), dan perasaan-perasaan (*sentiment*).
4. Unsur-unsur dalam kelompok yang harus diupayakan/disediakan demi terlaksananya kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang mencakup : kemudahan (*facility*) dan tegangan dan himpitan (*stress and strain*) (Departemen Kehutanan, 1996).

Konsep dasar kelompok menurut Robbins (2002), yaitu :

1. Peran, yaitu untuk menunjukkan serangkaian pola perilaku yang diharapkan, sehubungan dengan posisi yang diberikan dalam suatu unit sosial.
2. Norma, yaitu adanya standar perilaku yang diterima di dalam suatu kelompok yang dirasakan bersama-sama oleh para anggota kelompok tersebut.

3. Kekohesifan (Kekompakan), yaitu sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut.
4. Ukuran, yaitu sejauh mana keefektifan suatu kelompok mempengaruhi perilaku kelompok secara keseluruhan.
5. Komposisi, yaitu keperluan dari berbagai kemampuan dan pengetahuan dari aktivitas kelompok..
6. Status, yaitu pembedaan peningkatan gengsi, posisi atau peringkat di dalam suatu kelompok.

D. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (Ndraha, 1999). SDM mempunyai dua sisi atau aspek, yaitu sisi sumber daya (SD) dan sisi manusia (M). Dimensi pokok sisi SD ialah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok M adalah perlakuan organisasi terhadapnya, yang pada gilirannya menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya (Blake dan Mouton, 1985 dalam Ndraha, 1999).

Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perencanaan sumber daya manusia, yaitu proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan SDM sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Ada tiga kepentingan dalam perencanaan SDM, yaitu : kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional (Ahira, 2010).

Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu :

1. Tujuan

Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

2. Perencanaan Organisasi

Perencanaan organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi (Ahira, 2010).

Pencapaian outputs SDM harus di *manage*, dengan menggunakan konsep manajemen secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (pergerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga di satu pihak SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro), dan di pihak lain SDM merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya (Ndraha, 1999). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu disiplin ilmu manajemen yang telah menitikberatkan pada kajian aspek manusia dengan segala aktivitasnya. Aspek manusia menjadi sangat penting, seperti modal, metode, bahkan teknologi yang ada tidak akan berfungsi dengan baik jika

tidak ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia. SDM merupakan penentu keberhasilan dalam organisasi (Dassler, 1995).

E. Hutan Mangrove

Hutan mangrove dapat diartikan sebagai komunitas vegetasi pantai tropika yang didominasi oleh beberapa jenis pohon mangrove yang mampu tumbuh dan berkembang pada daerah pasang surut pantai berlumpur. Mangrove memiliki berbagai macam sebutan, seperti *coastal woodland*, *tidal forest*, *mangrove forest*, dan hutan payau (Kustanti, 2011).

Hutan mangrove selalu hijau. Keterbatasan jenis mangrove disebabkan oleh kondisi yang khas pada tempat keberadaannya, sedikitnya tumbuhan yang mampu bertahan serta tumbuh subur di lumpur beragam dan sering digenangi oleh air laut. Mangrove hanya dapat ditemukan di daerah tropika dan subtropika dengan ciri-ciri sebagai berikut (Bengen, 2000 dalam Kustanti 2011):

1. Jenis tanahnya berlumpur, berlempung, atau berpasir, dengan bahan-bahan yang berasal dari lumpur, pasir atau pecahan karang.
2. Lahannya tergenang air laut secara berkala, baik setiap hari, sampai daerah yang hanya tergenang saat pasang purnama. Frekuensi genangan menentukan komposisi vegetasi hutan bakau.
3. Menerima pasokan air tawar yang cukup dari darat (sungai, mata air, atau air tanah) yang berfungsi untuk menurunkan salinitas serta menambah pasokan unsur hara dan lumpur.

4. Airnya mungkin payau dengan salinitas 2 sampai 22 ppm atau asin dengan salinitas mencapai 38 ppm.

Faktor biotik penyusun formasi hutan mangrove dibagi menjadi 3 zona vegetasi berdasarkan kemampuan adaptasi terhadap kondisi salin. Zonasi vegetasi tersebut adalah sebagai berikut: 1) vegetasi inti, 2) vegetasi marginal, dan 3) vegetasi pilihan marginal (Jimenez dan Sato, 1985 dalam kustanti 2011).

Pada dasarnya hutan mangrove mempunyai tiga fungsi utama, yaitu :

1. Fungsi fisik, yang meliputi menjaga garis pantai agar tetap stabil, mempercepat perluasan lahan baru, melindungi pantai dan tebing sungai dan mengolah limbah.
2. Fungsi biologis dan ekologi, yang meliputi tempat bersarangnya benih-benih ikan, udang, kepiting dan kerang, tempat bersarangnya burung-burung besar, habitat alam bagi banyak biota, *nursery ground*, *feeding ground*, dan *shelter area* bagi biota perikanan.
3. Fungsi ekonomi yang meliputi kelangsungan keberadaan tambak-tambak, tempat pembuatan garam, rekreasi dan pariwisata serta hasil-hasil kayu dan non kayu (Lembaga Penelitian Unila, 2009).

Hutan mangrove memiliki manfaat secara langsung antara lain :

1. Penanganan abrasi lebih murah dibandingkan dengan membuat bangunan laut lain, dan mangrove dapat member dampak ikutan yang menguntungkan kualitas perairan disekitarnya.

2. Mangrove memiliki system akar yang kuat, tajuknya rapat, dan lebat sehingga dapat berfungsi sebagai pelindung pantai alami dan menahan intrusi air laut.
3. Secara estetika mangrove lebih baik daripada bangunan laut lainnya. Bangunan laut dapat menyebabkan erosi dan sedimentasi di tempat lainnya.
4. Kawasan pertambakan dapat ditata ulang dengan system wanamina (silvofishery), yaitu perpaduan antara hutan mangrove dan perikanan.
5. Mangrove dapat menetralsir lahan yang tercemar oleh logam berat (Kustanti, 2011).

Pada hutan payau terdapat campuran air tawar dari sungai dan air laut, pohon-pohon yang tumbuh pada umumnya berdaun tebal dan mengkilat karena adaptasi evapotranspirasi. Tajuk pepohonan hanya satu dengan ketinggian umumnya rata-rata dapat mencapai 50 m. Komposisi hutan bakau terdiri atas asosiasi beberapa jenis tanaman yang khas sejak mulai dari pantai, yakni berturut-turut *Avicenia* (api-api) seperti *A. marina* yang tumbuh pada tanah berliat agak keras dan *A. alba* pada tanah yang lebih lembek serta *Sonneratia* (bakau). Disusul *Bruguiera cylindrical* (tancang) yang hidup pada tanah liat keras dan bila air pasang akan tergenang. Formasi selanjutnya oleh *Rhizophora mucronata* (bakau) dan *Rhizophora apiculata* (bakau) pada pantai agak basah dan berlumpur dalam. Selain itu, umumnya ditemui juga *B. parviflora* (tancang) yang hidup pada bekas tebingan *Rhizophora* dan dilanjutkan pada formasi akhir *B. gymnorhiza* (Arief, 2001).