

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu bangsa yang mempunyai sejarah panjang. Bercermin pada sejarah bangsa Indonesia, pemuda dipandang sebagai salah satu generasi yang paling banyak memberikan harapan di masa depan. Pemuda memiliki dinamika, militansi, keberanian, kejujuran, dan kerelaan berkorban. Selain itu, pemuda memiliki kekhususan yaitu memiliki kecerdasan otak dan kemampuan berpikir tinggi yang diperolehnya dari pendidikan-pendidikan sebelumnya secara berturut-turut (Shofa dkk, 2016).

Mahasiswa merupakan salah satu bagian dari pemuda yang menjadi harapan bangsa. Sebagai seorang pemuda setiap mahasiswa didorong untuk tidak hanya mengikuti perkuliahan saja, tetapi juga diharapkan dapat ikut terlibat aktif dalam suatu organisasi untuk mempersiapkan diri menjadi generasi yang kritis dan siap menghadapi tantangan zaman. Keaktifan dalam berorganisasi ini dapat diwujudkan dengan bergabung pada organisasi kemahasiswaan yang ada di kampus (Pemuda & Ratna, 2016). Siagian (2006) menjelaskan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara 2 orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi Kemahasiswaan adalah wadah pengembangan diri mahasiswa kearah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiaan dan integritas kepribadian serta keterampilan mahasiswa yang berkedudukan di Perguruan Tinggi (Suwena dkk, 2014). Sependapat dengan As'ari (2007) menyampaikan bahwa organisasi mahasiswa dibagi menjadi 2 yaitu organisasi intra kampus dan organisasi ekstra kampus. Salah satu Organisasi intra kampus adalah Unit Kegiatan Mahasiswa yang dikenal dengan nama (UKM) yang ruang lingkupnya adalah setingkat Universitas. Organisasi ekstra kampus merupakan organisasi yang berada di luar kampus, dimana ruang lingkup dan anggotanya adalah mahasiswa seperguruan tinggi atau lintas perguruan tinggi.

Resimen Mahasiswa (MENWA) merupakan salah satu organisasi internal kampus (UKM) yang ada hampir di setiap Perguruan Tinggi di Indonesia. Kegiatan MENWA berkaitan dengan aktifitas fisik dan pembentukan mental melalui berbagai kegiatan yang berhubungan dengan bela negara. Berdasarkan Komando Nasional (KONAS) MENWA Indonesia tujuan dasar MENWA adalah mempersiapkan mahasiswa untuk memiliki pengetahuan, sikap disiplin, fisik dan mental serta berwawasan kebangsaan agar mampu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi serta menanamkan dasar-dasar kepemimpinan dengan tetap mengacu pada tujuan Pendidikan Nasional. MENWA sebagai organisasi yang terdiri atas tingkat Nasional, tingkat Provinsi dan tingkat Kabupaten/ Kota serta Perguruan Tinggi (MENWA, 2009). Bruhn (2009) mengatakan bahwa setiap organisasi harus mengembangkan etos kerja untuk mengendalikan perilaku anggota yang akhirnya akan meningkatkan loyalitas anggota dalam organisasi

tersebut. Etos kerja merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Buah dari pancaran tersebut adalah karakter dan kebiasaan yang merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia sehingga kemudian direfleksikan dalam kehidupan nyata. (Asifudin, 2004).

MENWA sebagai organisasi semi militer masih terjaga eksistensinya diberbagai daerah di Indonesia seperti di provinsi Jakarta. Namun pada kenyataanya, di Yogyakarta sendiri dari 107 jumlah Perguruan Tinggi yang ada hanya terdapat 26 kampus yang memiliki UKM Resimen Mahasiswa (MENWA). Banyak diantaranya belum mengenal tentang MENWA. Hal ini tentunya menjadi teguran keras bagi pimpinan beserta pengurus MENWA provinsi pada khususnya dan MENWA di tingkat satuan pada umumnya untuk lebih bersemangat dalam menggalakkan kembali serta meningkatkan sosialisasi tentang pentingnya MENWA kepada pimpinan perguruan tinggi DIY. Supaya eksistensinya lebih meningkat dikalangan masyarakat dan jumlah UKM MENWA di Yogyakarta semakin bertambah. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan MENWA untuk meningkatkan etos kerja setiap anggotanya supaya lebih giat dalam menjalankan tugasnya di organisasi.

Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Selanjutnya Tasmara (2002) menyatakan bahwa etos kerja terbagi kedalam 4 aspek, yaitu menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri dan penyesuaian diri. Sikap menghargai

waktu ini dapat tercermin dari perilakunya dalam mengikuti setiap kegiatan dan ketepatan waktu yang digunakan. Sikap tangguh dan pantang menyerah dapat tercermin dari perilaku bekerja keras, ulet dan pantang menyerah pada setiap tantangan maupun sebuah tekanan yang dihadapi anggota di organisasi. Keinginan untuk mandiri terlihat dari bagaimana dia mampu mengaktualisasikan diri serta kemampuannya dalam menyelesaikan setiap tugas tanpa mengandalkan orang lain. Sedangkan sikap penyesuaian diri dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, hubungan dengan rekan maupun atasan dan bawahan serta dengan orang-orang yang bersangkutan dalam organisasi tersebut.

Etos kerja merupakan dasar bagi kesuksesan yang sejati dan autentik. Ini merupakan sikap yang mendasar tentang kerja pada diri seseorang dan seperangkat nilai yang dipegang serta diimplementasikan oleh sebuah kelompok atau komunitas dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Mulyadi, 2008). Terjaganya eksistensi MENWA di lingkungan kampus tentunya tidak lepas dari adanya semangat yang tinggi dan perilaku moral yang bertanggung jawab pada anggota organisasi. Thahir (2013) menambahkan bahwa orang dengan etos kerja tinggi tidak akan mudah melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam pekerjaannya, tidak mudah melalaikan tanggung jawab dan menunjukkan sikap positif dalam bekerja sehingga keutuhan organisasi akan tetap terjaga.

Etos kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan atau anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau instansi memiliki orang-orang

dengan etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan/instansi tersebut akan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan/anggotanya tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya etos kerja tinggi yang dimiliki seseorang akan dapat membantu meningkatkan hasil kerja yang optimal baik bagi perusahaan/ instansi yang bersangkutan. (Jati dkk, 2015). Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan etos kerja yang tinggi pada anggota MENWA untuk tetap mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada 14 anggota MENWA didapatkan hasil bahwa 10 diantaranya menunjukkan indikasi etos kerja yang rendah. Hal ini diakui oleh anggota MENWA dan disesuaikan dengan indikator etos kerja yang ditandai dengan menurunnya semangat dari anggota satuan, sering datang terlambat ketika ada kegiatan latihan, kurangnya semangat dan kemampuan mengaktualisasikan diri oleh anggota yang terlihat dari ketidakpahaman terhadap tugas yang diamanahkan sesuai jabatannya.

Tidak mampu menjalankan tugas dengan baik ketika didelegasikan menjadi satuan tugas (satgas) dalam kegiatan gabungan, tidak mengikuti kegiatan yasinan bulanan tanpa alasan yang jelas, sering tidak berangkat latihan rutin, dan kesulitan bergaul dengan anggota MENWA dari kampus lain. Rendahnya motivasi untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi ditunjukkan dari salah satu anggota yang menolak ketika ditunjuk sebagai ketua panitia dengan alasan tidak mampu, adanya peleburan tanggung jawab yang dilakukan oleh beberapa anggota pada jabatan tertentu yang menyebabkan anggota lain terbebani,

serta menurunnya jiwa patriotisme dan nasionalisme di sebagian anggota MENWA ditandai dengan tidak dilaksanakannya upacara hari besar nasional. Akibat dari rendahnya etos kerja tersebut mengakibatkan beberapa kegiatan dan agenda organisasi tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dari data hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa ada masalah penurunan etos kerja pada anggota Resimen Mahasiswa (MENWA) Mahakarta Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Marlina (2003) mengenai aktivis dakwah kampus yang menunjukkan rendahnya etos kerja di kalangan aktivis dakwah kampus disebabkan oleh pemahaman yang kurang terhadap nilai-nilai keTuhanan (ISLAM). Hasil penelitian yang senada juga dilakukan oleh Lestari (2007) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara peran kualitas komunikasi atasan bawahan dengan Etos Kerja Aktivis Kesatuan Aksi Mahasiswa (KAMMI) DIY. Selain itu Sukoco (2013) juga melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja yang dilakukan di Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta masa jabatan 2011-2013 dalam merealisasikan program kerja.

Anoraga (2006) mengatakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Seseorang yang memiliki keteguhan pribadi diwujudkan dengan kemampuan dalam mengendalikan diri dan mampu mengembangkan kelemahan didalam dirinya menjadi sebuah kekuatan (Matta, 2003). Kemampuan

mengetahui kelemahan dan kekuatan diri sendiri tersebut merupakan salah satu perwujudan dari konsep diri (Sanda, 2002). Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar yang meliputi organisasi tempat bekerja, perlengkapan bekerja, serta manajemen pengelolaan. Dari beberapa faktor etos kerja yang disampaikan oleh ahli di atas, salah satu yang diduga mempengaruhi etos kerja anggota MENWA adalah konsep diri yang disampaikan oleh (Sanda, 2002) dimana konsep diri termasuk salah satu faktor internal.

Soewarso (1996) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki gambaran utuh terhadap dirinya secara positif atau konsep diri positif akan memiliki kesadaran penuh untuk mengubah dirinya sendiri menjadi pribadi yang kuat dan tahan dalam menghadapi kesulitan. Sehingga pada akhirnya akan membentuk sikap etos kerja yang tinggi. Hal ini senada dengan penelitian Rahayu (2009) mengenai hubungan antara Konsep Diri dengan Etos Kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) DIY yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara konsep diri dengan etos kerja pada anggota KAMMI. Dalam penelitian ini konsep diri memberikan sumbangan efektif terhadap etos kerja sebesar 70,6 %.

Konsep diri adalah suatu gambaran campuran dari apa yang dipikirkan seseorang, pendapat orang lain mengenai dirinya, dan apa yang diinginkan oleh seseorang tersebut. (Burns, 1993). Cawagas (Pudjijogyanti, 1993) menambahkan bahwa konsep diri mencakup keseluruhan pandangan individu terhadap dimensi fisik, karakteristik pribadi, motivasi, kelemahan, kepandaian, kegagalan, dan lain sebagainya.

Burns (1993) menyampaikan bahwa konsep diri mempunyai 3 aspek yaitu konsep diri dasar, diri sosial, dan diri yang ideal. Aspek konsep diri dasar menggambarkan pandangan seseorang terhadap status, peran, dan kemampuan dirinya atau biasa disebut dengan citra diri. Aspek diri sosial merupakan diri sebagaimana yang diyakini individu dan orang lain yang melihat dan mengevaluasi. Sedangkan aspek diri ideal merupakan gambaran seseorang mengenai aspirasi dan apa yang menjadi harapan dan biasanya berupa keinginan dan keharusan.

Konsep diri merupakan suatu mekanisme yang dapat mengatur perilaku manusia berupa kekuatan internal pribadi yang mendasar bagi individu. Seseorang yang memiliki konsep diri akan berpengaruh pada perilakunya dalam setiap aktivitas sehari-hari (Munawaroh, 2012). Orang yang memiliki cara pandang positif terhadap dirinya sendiri akan selalu bersemangat dalam menjalankan kegiatan kerja yang telah diputuskan menjadi bagian dalam hidupnya. Perilaku memandang positif terhadap suatu pekerjaan merupakan salah satu perwujudan dari etos kerja. (Cahaya dalam Astarani, 2011).

Coopersmith (Mu'amanah, 2005) mengemukakan bahwa konsep diri akan membuat seseorang menjadi kreatif, ekspresif dan percaya diri. Konsep diri ini akan melahirkan semangat dan keyakinan yang tercermin dalam aktivitasnya. Terjaganya konsep diri dalam diri seseorang, dalam proses selanjutnya akan mewujudkan menjadi pribadi yang memiliki etos kerja yang tinggi. Sehingga dengan etos kerja tersebut seseorang akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh di organisasi. Dengan demikian seorang anggota

MENWA yang memiliki konsep diri positif akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila seorang anggota memiliki konsep diri negatif, maka etos kerjanya juga akan cenderung rendah.

Sehubungan dengan latar belakang yang peneliti jelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Hubungan Antara Konsep Diri dengan Etos Kerja Anggota Resimen Mahasiswa (MENWA) Mahakarta Daerah Istimewa Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Konsep Diri dengan Etos Kerja anggota Resimen Mahasiswa (MENWA) Mahakarta Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai sebuah karya ilmiah, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam mengembangkan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat Praktis

Jika hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, maka dapat digunakan sebagai bahan acuan khususnya bagi pimpinan (Komandan) MENWA Mahakarta dan pimpinan organisasi MENWA di provinsi lain

untuk meningkatkan etos kerja anggota organisasi salah satunya dengan cara mengembangkan konsep diri.

