

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pemuda adalah salah satu pilar yang memiliki peran besar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sehingga maju mundurnya suatu bangsa sedikit banyak ditentukan oleh pemikiran dan kontribusi aktif dari pemuda di negara (Febryanti, 2019). Mahasiswa merupakan salah satu bagian dari pemuda yang akan membawa perubahan dan kemajuan bagi bangsa di masa depan. Mahasiswa sebagai sumber daya manusia yang akan terjun di masyarakat. Di masyarakat, mahasiswa tidak hanya membutuhkan pengetahuan akademik, tetapi juga keterampilan lain. Mahasiswa perlu menunjukkan jiwa sosialnya yang dapat diwujudkan dengan bergabung dalam organisasi-organisasi baik internal maupun eksternal kampus. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan daya saing mahasiswa, salah satu cara yang ditempuh adalah meningkatkan keaktifan berorganisasi yang dinilai penting untuk mengembangkan kepribadian mahasiswa (Ismail, 2017).

Pada proses pendidikan yang berlangsung khususnya universitas, mahasiswa dapat mengembangkan potensi dan kemampuannya melalui program studi yang telah dipilih sesuai dengan bakat dan minatnya (Andrismoro, 2016). Mahasiswa yang terjun dan aktif di organisasi kemahasiswaan memiliki keterampilan bagaimana mengatur waktu, bagaimana bekerja sama, cara membuat rencana kegiatan, ataupun menyusun suatu rapat menjadi efektif (Syaf, 2014). Hal

ini yang membedakan mahasiswa yang aktif di organisasi dengan mahasiswa yang tidak aktif di organisasi. 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 lingkungannya adalah setingkat universitas. Sedangkan organisasi ekstra kampus merupakan organisasi yang berada di luar kampus, di mana ruang lingkup dan anggotanya adalah mahasiswa seperguruan tinggi atau lintas perguruan tinggi.

Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) merupakan salah satu organisasi ekstra kampus yang menjadi sarana pendidikan politik bagi mahasiswa. KAMMI dibentuk setelah acara Forum Silaturahmi Lembaga Dakwah Kampus (FSLDK) Nasional X, dengan memilih Fahri Hamzah sebagai Ketua Umum dan Haryo Setyoko sebagai Sekretaris Umum KAMMI dan dilanjutkan dengan penandatanganan Deklarasi Malang pada ahad tanggal 29 Maret 1998 di Aula Universitas Muhammadiyah Malang. KAMMI memiliki visi sebagai wadah perjuangan permanen yang akan melahirkan kader-kader pemimpin dalam upaya mewujudkan bangsa dan negara Indonesia yang Islami. Menurut Sudarsono (2010) bagi KAMMI politik (*siyasa*) tidak akan lepas dari dakwah. KAMMI menghimpun mahasiswa muslim seluruh Indonesia secara lintas sektoral, suku, ras, dan golongan. KAMMI menghimpun segenap mahasiswa muslim Indonesia yang bersedia bekerja sama membangun negara dan bangsa Indonesia. KAMMI berperan sebagai wadah dan mitra bagi mahasiswa Indonesia yang ingin

menegakkan keadilan dan kebenaran dalam wadah negara hukum Indonesia melalui tahapan pembangunan nasional yang sehat dan bertanggung jawab.

Selain itu, sebagai orang yang aktif di organisasi tentu mereka harus membagi waktu untuk kuliah dan organisasi yang diikutinya, sehingga mereka dituntut memiliki manajemen waktu yang baik untuk mengatur agenda pribadi dan kegiatan eksternal yang banyak. Agenda organisasi yang padat dan agenda yang lainnya pun menjadikan mereka kesulitan mengatur waktu yang dimilikinya (Fajar & Darmawanti, 2015). Sebagai seorang anggota KAMMI dengan visi dan tujuan yang cukup besar yaitu memajukan negara Indonesia, tentunya membuat para anggota harus mampu memikul amanah yang cukup berat. Selain amanah dalam perkuliahan, juga memegang amanah dalam organisasi. Bukan hanya itu saja, masih banyak hal lain yang menjadi sumber tekanan atau stres kuliah pada mahasiswa seperti adanya perubahan lingkungan, kehilangan jaringan dukungan sosial, tekanan akademik, hubungan dengan teman sebaya, dan juga masalah keuangan (Azzahra, 2017). Sehingga, untuk mencapai visi dan tujuan KAMMI diperlukan kesiapan mental dan fisik serta sehat jasmani dan rohani.

Wijayanto (2000) mengungkapkan bahwa gerakan mahasiswa perlu membangun kultur positif, terutama kekuatan mental agar mampu menyelesaikan tugasnya di tengah tuntutan dan godaan yang besar. Anggota KAMMI perlu membangun kekuatan mental dengan cara mengenali dirinya sendiri baik kelemahan maupun kelebihan sehingga akan membentuk pribadi yang tangguh. Namun dalam kenyataannya, KAMMI pun masih menghadapi masalah terkait dengan etos kerja. Beberapa aktivis KAMMI masih sering terjebak lemahnya

semangat saat menghadapi kendala dan kesulitan, sehingga cukup banyak yang menyerah tanpa berjuang lebih dulu. Kesiapan, keseriusan, dan kesadaran untuk melengkapi bekal ruhiyah di setiap aktivitas pun belum maksimal. Selain itu, di internal KAMMI sendiri mulai muncul permasalahan, seperti munculnya indikasi turunnya militansi, tidak disiplin, sedikit apatis terhadap permasalahan sosial, menurunnya penerapan nilai-nilai Islam seperti terbukanya interaksi laki-laki dan perempuan, *futur* (malas) mulai menjadi kebiasaan, dan pengabaian agenda-agenda ruhiyah yang berfungsi sebagai penguatan diri. Akibatnya, kinerja dan semangat berjuang menjadi lemah, pelaksanaan program kerja dan hasil rapat tidak disiplin, serta kurangnya kesadaran patriotisme dan rasa memiliki terhadap KAMMI. Oleh karena itu, penting bagi anggota KAMMI untuk meningkatkan etos kerjanya supaya lebih semangat dalam menjalankan tugasnya di organisasi.

Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, sehingga setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut Sinamo (2011) terdapat delapan aspek etos kerja yaitu : a) kerja adalah rahmat, b) kerja adalah amanah, c) kerja adalah panggilan, d) kerja adalah aktualisasi, e) kerja adalah ibadah, f) kerja adalah seni, g) kerja adalah kehormatan, dan h) kerja adalah pelayanan.

Penelitian Lubis (2017) menunjukkan tingkat etos kerja pada karyawan belum berada pada kategori tertinggi, paling banyak berada pada resiliensi kategori rendah. Sampel penelitian ini adalah 100 orang karyawan Mawar Bakery

& Cake Shop. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil kategorisasi variabel etos kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 75 orang karyawan termasuk dalam kategori etos kerja rendah dan ada sebanyak 25 orang karyawan dalam kategori etos kerja tinggi.

Kemudian penelitian Astarani (2011) menunjukkan tingkat etos kerja pada perawat magang belum berada pada kategori tertinggi, paling banyak berada pada etos kerja kategori rendah. Sampel penelitian ini adalah 38 perawat yang sedang magang di Rumah Sakit Baptis Kediri. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil kategorisasi variabel etos kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 16 perawat termasuk dalam kategori etos kerja rendah, sebanyak 22 orang termasuk dalam kategori etos kerja sedang, dan tidak ada perawat yang termasuk dalam kategori tinggi.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan 5 orang yang merupakan anggota KAMMI pada hari Rabu, 30 Oktober 2019 di lingkungan Kampus Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Dari hasil wawancara peneliti menemukan gejala-gejala etos kerja yang rendah pada 4 anggota KAMMI, antara lain sering datang terlambat ketika ada kegiatan seperti diskusi, kajian, atau rapat. Ketika banyaknya tugas-tugas di organisasi dan ditambah adanya tugas perkuliahan membuatnya merasa tertekan, berat, dan lelah sehingga tidak semangat dalam mengerjakan tugas organisasi. Kemudian ketika di organisasi ada banyak program kerja yang perlu direalisasikan cukup menguras pikiran dan tenaga sehingga membuat subjek mengeluh dan ingin menyerah. Bahkan pernah berkeinginan untuk berhenti dan keluar dari organisasi. Subjek juga kerap merasa tidak nyaman

jika terjadi konflik dalam organisasi sehingga menyebabkan turunnya semangat berorganisasi. masih sering membutuhkan bantuan, ide, maupun tindakan dari anggota lainnya dalam menyelesaikan suatu topik permasalahan. Selain itu, subjek merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas-tugas organisasi yang sangat padat. Kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri dengan kondisi organisasi yang anggotanya berbeda usia, angkatan, karakter, dan pengalaman masih cenderung rendah.

Berdasarkan data hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa ada masalah penurunan etos kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI). Etos kerja yang masih bermasalah dalam diri anggota KAMMI bukan hanya berdampak buruk untuk dirinya sendiri, melainkan juga dapat berdampak pada keberlangsungan organisasi. Bruhn (2009) mengatakan bahwa setiap organisasi harus mengembangkan etos kerja untuk mengendalikan perilaku anggota yang akhirnya akan meningkatkan loyalitas anggota dalam organisasi tersebut. Sehingga anggota KAMMI harus memiliki etos kerja agar mereka mampu bertahan dan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Etos kerja akan membantu individu dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Thahir (2014) mengungkapkan 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. Jika suatu organisasi memiliki anggota dengan etos kerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya maka

akan membawa pengaruh buruk bagi organisasi karena anggotanya tidak bekerja dengan kemampuan yang maksimal. Sebaliknya, jika etos kerja yang dimiliki seseorang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan hasil kerja yang optimal baik bagi perusahaan/instansi yang bersangkutan (Jati dkk, 2015).

Menurut Novliadi (2009) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi etos kerja pada individu, yaitu : a) agama, b) budaya, c) sosial politik, d) kondisi lingkungan/geografis, e) struktur ekonomi, f) pendidikan, dan g) motivasi intrinsik. Dari beberapa faktor tersebut, peneliti memilih agama sebagai faktor yang mempengaruhi etos kerja pada penelitian ini. Novliadi (2009) mengungkapkan bahwa agama merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja individu. Agama merupakan dimensi transedental yang menjadi tuntunan internal dalam diri seseorang berupa keyakinan terhadap keberadaan Tuhan sehingga dapat memberikan arahan dan motivasi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kaidah-kaidah tertentu (Asifudin, 2004). Dimensi transedental tersebut merupakan kerohanian yang akan membuat individu bertindak dan berperilaku berdasarkan rasa iman kepada Allah. Sehingga individu yang mampu menerapkan nilai-nilai agama kedalam dirinya akan berpengaruh terhadap tindakan dan perilaku yang akan dilakukannya. Hal tersebut dikarenakan setiap tindakan yang akan dilakukan dilandasi atas dasar rasa keimanan kepada Allah.

Seseperti dengan Tasmara (2003) membahas tentang pengaruh dan penerapan nilai agama atau dimensi transedental yang selanjutnya disebut sebagai kecerdasan ruhaniah terhadap pembentukan etos kerja yang positif dalam tempat

kerja dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sehingga individu yang mampu menerapkan nilai-nilai agama dalam dirinya akan berpengaruh terhadap kondisi ruhaniah dalam dirinya, di mana hal itu akan membuat dirinya mampu bertindak berdasarkan keimanan dan kecintaan kepada Allah. Kecerdasan ruhaniah tersebut yang akan menuntun setiap perilaku yang dilakukan individu dengan berlandaskan rasa iman.

Tasmara (2001) mengungkapkan kecerdasan ruhaniah adalah kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk mendengarkan hati nurani dalam bertindak dan berperilaku berdasarkan keimanan dan kecintaan-Nya pada Allah SWT. Aspek-aspek kecerdasan ruhaniah menurut Tasmara (2001) yaitu : a) memiliki visi, b) merasakan kehadiran Allah, c) berdoa dan berzikir, d) memiliki kualitas sabar, e) cenderung pada kebaikan, f) memiliki empati, g) berjiwa besar, serta h) melayani dan menolong.

Yakub (dalam Hartati, 2004) mengungkapkan bahwa kecerdasan ruhaniah merupakan kemampuan untuk memahami dan menggali motif terdalam dari kehidupan sehingga dapat mengenal Allah SWT, meyakini-Nya, dan mencintainya sehingga membuat individu menjadi kreatif, mampu membedakan perihal benar dan salah, mengedepankan nilai moral, mampu menyesuaikan aturan yang kaku dengan bekal pemahaman dan cinta. Individu yang memiliki kecerdasan ruhaniah ini akan memiliki semangat dan keyakinan yang tercermin dalam aktivitasnya. Dengan terjaganya kecerdasan ruhaniah tersebut akan membuat individu memiliki etos kerja yang tinggi. Sehingga dengan etos kerja tersebut seseorang akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-

sungguh di organisasi. Dengan demikian, anggota KAMMI yang memiliki kecerdasan ruhaniah tinggi akan memiliki etos kerja yang tinggi.

Kecerdasan ruhaniah yang dimiliki individu berhubungan erat dengan bagaimana menghadapi persoalan hidup atau bagaimana menjadi lebih bermakna dalam hidup yang ditentukan oleh hati nurani (Wahid, 2006). Sehingga kecerdasan ruhaniah dapat berpengaruh terhadap etos kerja individu, di mana kecerdasan ruhaniah dapat membantu individu saat dihadapkan pada berbagai masalah maupun situasi sulit dalam organisasi, membantu untuk tetap kuat, bertahan, dan bahkan mampu belajar pada situasi tersebut. Etos kerja akan terbentuk apabila seseorang memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan harapan hasil yang memuaskan (Jati, 2015). Sehingga anggota KAMMI dengan kecerdasan ruhaniah yang tinggi akan menunjukkan etos kerja yang maksimal.

Sedangkan individu yang memiliki kecerdasan ruhaniah yang tidak berkembang akan sulit untuk bertahan dalam menghadapi tekanan yang membuat frustrasi, stres, dan tidak mampu melaksanakan tanggung jawab dalam hidupnya (Tasmara, 2003). Individu akan menyebabkan dirinya mudah menyerah, mengeluh, dan tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan peran. Sehingga anggota KAMMI yang memiliki kecerdasan ruhaniah rendah akan mudah mengeluh, menyerah, dan tidak mampu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diamanahkan dalam organisasi. Ketika kecerdasan ruhaniah individu dalam kondisi tidak baik, akan mengakibatkan etos kerja pada anggota KAMMI

menurun. Sehingga hal itu dapat berdampak terhambatnya pelaksanaan kegiatan dan aktivitas organisasi dalam periode kepengurusan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Daerah Istimewa Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan ilmiah pada pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk dapat digunakan sebagai bahan acuan khususnya bagi para aktivis gerakan mahasiswa (khususnya KAMMI) untuk menguatkan kecerdasan ruhaniah, dengan harapan etos kerjanya dapat meningkat.