

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Organisasi kemahasiswaan (Ormawa) Program Studi, atau yang biasa disebut Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS), di tingkat Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, belakangan ini mengalami kondisi yang memprihatinkan. Hal ini terlihat dari kurangnya keaktifan dan keterlibatan pengurus, khususnya anggota, dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa ketua HMPS, diketahui bahwa beberapa organisasi tidak aktif melaksanakan program kerja selama setengah masa kepengurusan akibat kondisi anggota yang tidak kooperatif.

Lebih lanjut, terdapat ketua yang sebelumnya telah terlibat dalam kepengurusan HMPS dan menyatakan bahwa dalam periode kepemimpinannya saat ini, keterlibatannya justru lebih besar dibandingkan ketua sebelumnya. Salah satu contohnya adalah ketika anggota tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka ketua harus mengambil alih tanggung jawab tersebut. Selain itu, muncul pula keresahan dari ketua terhadap pengurus harian yang dinilai tidak mampu berjalan seirama, sehingga memunculkan dua pandangan berbeda antara dirinya dengan wakil ketua. Situasi ini menyebabkan ketua harus mengambil alih tugas-tugas organisasi serta terus berupaya menjaga posisi netral di tengah dinamika internal. Berdasarkan kondisi tersebut, dapat menjadi

indikasi bahwa terdapat hambatan dalam menjalankan organisasi. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu menelaah lebih dalam kondisi aktual yang terjadi di Ormawa HMPS, khususnya untuk memahami peran ketua dan sejauh mana keterlibatan kerjanya dalam menjaga keberlangsungan organisasi.

Organisasi yang baik merupakan organisasi yang mampu membawa arah gerak kinerja dan kegiatan sesuai dengan tujuan dari organisasinya, dengan melibatkan sumber daya manusia yang ada.¹ Organisasi menurut Ambarwati dapat diartikan sebagai suatu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama, sekaligus menjadi wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan aturan yang terstruktur, sistematis, terencana dan mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan tersebut.² Mencapai tujuan organisasi yang baik dan efektif seperti yang diharapkan, memerlukan adanya motivasi yang kuat, komunikasi yang baik, keterlibatan pemimpin dengan anggota yang saling berinteraksi.³ Selain itu, keterlibatan kerja dan peran seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dan menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi juga menjadi penting dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif.⁴

Berjalannya organisasi yang efektif juga harus didasarkan pada aturan yang berlaku. Mengacu pada Surat Keputusan (SK) Rektor UIN Sayyid Ali

¹ Kosasih Kosasih, "Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa," *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 25, no. 2 (2016): 64–74.

² Ambarwati (2018)

³ Ibid.

⁴ Fitriyana Desi et al., "Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi," *Jurnal Karimah Tauhid* 3, no. 2 (2024): 1747–1763.

Rahmatullah Tulungagung, Nomor 125 Tahun 2022, tentang Pedoman Organisasi Kemahasiswaan, menyatakan bahwasannya Ormawa berkewajiban untuk menyusun program kerja yang sesuai dengan tingkatannya. Selain itu, sebagai pengurus Ormawa memiliki tugas dan tanggung jawab untuk aktif terlibat dan berkontribusi pada seluruh kegiatan yang diadakan oleh Ormawanya sendiri, Ormawa lain, maupun yang diadakan oleh Kampus. Sehingga, sudah seharusnya sebagai sebuah organisasi dan pengurus yang ada di dalamnya, dapat terlibat aktif dan berupaya untuk memaksimalkan kontribusinya. Hal tersebut dilakukan dengan harapan untuk mencapai keberhasilan dalam berorganisasi.

Keberhasilan organisasi tersebut juga dilatarbelakangi oleh kemampuan seorang pemimpin yang aktif atau memiliki keterlibatan kerja atau *work engagement* yang baik. Seperti dalam penelitian Bismoko yang menyebutkan bahwa peran pemimpin dapat memengaruhi kinerja atau *work engagement*, sehingga dalam hal ini perlu dilihat mengenai kinerja dari seorang pemimpin yang ditinjau dari keterlibatan kerja atau *work engagement* untuk mencapai organisasi yang baik.⁵ Selain itu, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang transformasional dapat meningkatkan kinerja dari anggota.⁶ Hal ini dikarenakan pentingnya keterlibatan kerja, dapat memengaruhi kesuksesan suatu organisasi dan menambah pengalaman

⁵ Andhika Banu Bismoko, James Christian Suwandi, and Catharina Aprilia Hellyani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis* 1, no. 3 (2023): 191–205, <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>.

⁶ Dewo Agung Nugroho Narosaputra, "Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja," *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi* 2, no. 1 (2022): 56–63.

pengurus kedepannya.⁷ Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya suatu keterlibatan kerja ketua dalam sebuah organisasi.

Work engagement atau keterlibatan kerja merupakan suatu sikap yang berkembang secara positif dan menjadi kebalikan dari istilah *burnout* (kelelahan) dalam bekerja, termasuk didalamnya mencakup hal-hal yang memuaskan, kondisi diri yang positif, motivasi dan semangat kerja yang efektif, sehingga seseorang akan merasa bermakna, merasa dilibatkan dan menyatu dengan suatu pekerjaannya.⁸ Sikap atau perilaku yang dapat diterapkan dalam *Work Engagement* dapat dicirikan dari beberapa aspek/dimensi, antara lain *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), *Absorption* (penghayatan).⁹ Jadi *work engagement* adalah ketika karyawan/anggota atau seseorang memiliki keterikatan dengan apa yang dikerjakan, sehingga pikirannya menjadi positif yang ditunjukkan dengan semangat tinggi yang muncul, merasa apa yang dikerjakan tersebut sebagai suatu kebahagiaan dan selalu fokus dengan apa yang dikerjakan.

Keterlibatan kerja atau *work engagement* dari ketua dibutuhkan untuk menjaga kerja tim dan koordinasi dengan anggota agar bisa memiliki pandangan untuk menentukan arah jalannya suatu organisasi.¹⁰ Organisasi yang

⁷ Sharifah Ardelia et al., "Peran Keterlibatan Organisasi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Work Engagement Karir Pada Generasi Z," *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness* 4, no. 1 (2024): 11–23, <https://e-journal.unimudasorong.ac.id/index.php/jipmc/article/view/1299>.

⁸ Schaufeli et al. (2002)

⁹ Ibid.; Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, and Marisa Salanova, "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study," *Educational and Psychological Measurement* 66, no. 4 (2006): 701–716; Arnold B Bakker and Michael P. Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (Psychology Press, 2010).

¹⁰ Farhad Gheisari, Ayyub Sheikhy, and S. Salajeghe, "Explaining The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational

didalamnya terdapat pengurus yang meliputi ketua dan anggota memiliki perannya masing-masing. Mone dan London menyebutkan bahwa peran-peran tersebut bisa disatukan dalam sinergi yang baik dari seluruh pihak, diantara yang termasuk bagian penting didalamnya yaitu terkait dengan keterlibatan kerja.¹¹ Tercapainya tujuan yang diharapkan, memerlukan sinergitas dari anggota maupun pemimpin didalamnya, sehingga hal ini menjadi penting yang dapat dilihat dari *work engagement*-nya.¹²

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan, terdapat kesenjangan antara kenyataan yang ada jika dikaitkan dengan teori atau harapan yang seharusnya. Keterlibatan anggota dalam kegiatan-kegiatan organisasi masih dirasa kurang, dan tugas-tugas serta tanggung jawabnya diambil alih oleh ketua, sehingga mengakibatkan fungsi-fungsi organisasi tidak berjalan dengan maksimal sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan agar dapat memberikan gambaran pengalaman keterlibatan kerja ketua pada organisasi dalam memaksimalkan berjalannya organisasi meskipun dengan kondisi anggota yang kurang aktif terlibat.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, terdapat permasalahan yang muncul, yaitu minimnya partisipasi anggota Ormawa

Citizenship Behavior Among Employees of Khuzestan Gas Company,” *International Journal of Applied Operational Research* 4, no. 4 (2014): 27–40.

¹¹ dalam Munparidi & Sayuti (2020)

¹² Ni Kadek Galung Ita Astari and Gorda Anak Agung Ngurah Oka Suryadinatha, “Blended Leadership: Perspektif Karyawan Tentang Kepemimpinan Masa Pandemi,” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 6, no. 2 (2022): 262–270.

HMPS di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, mengharuskan ketua Ormawa terlibat langsung dalam berjalannya organisasi yang memegang peran ganda menjadi koordinator dan pelaksana.

Batasan dalam penelitian ini yaitu berfokus pada pengalaman keterlibatan kerja (*work engagement*) ketua Ormawa HMPS di FUAD dalam konteks masalah keterbatasan partisipasi anggota. Penelitian ini diteliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis yang bertujuan untuk mengeksplorasi makna pengalaman keterlibatan kerja ketua dalam memimpin Ormawa.

Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu mengeksplorasi bagaimana pengalaman *work engagement* ketua dalam memimpin Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, diharapkan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengalaman *work engagement* ketua dalam memimpin Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa).

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis dari penelitian ini antara lain:

1. Berkontribusi untuk memperdalam pemahaman mengenai *work engagement* dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Menjadi dasar atau rujukan untuk peneliti berikutnya mengenai variabel *work engagement*.

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Organisasi Kemahasiswaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu solusi permasalahan yang ada dalam organisasi, khususnya terkait dengan keterlibatan kerja ketua organisasi.

2. Bagi Ketua Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan kepada ketua organisasi, agar memiliki *work engagement* yang baik, meskipun terkendala anggota yang kurang aktif, sehingga organisasi bisa berjalan maksimal.

E. Penegasan Istilah

Penelitian ini mengidentifikasi satu istilah utama yang akan dikaji, yaitu *Work Engagement* (Keterlibatan kerja). Istilah ini termasuk dalam variabel yang mengacu pada tingkat komitmen, motivasi, dan keterlibatan ketua organisasi kemahasiswaan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. *Work engagement* dipahami sebagai kondisi mental yang positif, di mana ketua merasa terlibat, antusias, dan termotivasi dalam menjalankan peran kepemimpinan.¹³ Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *work engagement* meliputi *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan mendalam),

¹³ Arnold B. Bakker et al., "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology," *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 22, no. 3 (2008): 187–200.

yang mengukur tingkat energi, komitmen terhadap tujuan organisasi, serta fokus dan keasyikan dalam menjalankan tugas organisasi.¹⁴

¹⁴ Arnold B. Bakker and Evangelia Demerouti, "Towards a Model of Work Engagement," *Career Development International* 13, no. 3 (2008): 209–223.