

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah wadah guna mengembangkan minat dan bakat anggotanya. Saat ini banyak organisasi yang muncul dan berkembang khususnya pasca reformasi. Setelah hidup dalam kurungan tirani dalam waktu yang sangat lama, membuat iklim kebebasan di Indonesia menjadi terasa bagaikan angin surga. Dahulu akses organisasi sangatlah terbatas, hal itu tidak lepas dari terbatasnya akses informasi dan wadah yang tersedia. Salah satu wadah organisasi khususnya dalam kalangan mahasiswa adalah Himpunan Mahasiswa Islam. Organisasi yang didirikan Lafran Pane dan 14 orang kawannya pada 5 Februari 1947 adalah salah satu organisasi pergerakan yang masih eksis hingga saat ini. Beranggotakan lebih dari 2000 kader dan terdiri dari 256 Cabang yang tersebar di seluruh Indonesia membuat eksistensi HMI semakin di perhitungkan.

Kini diusianya yang sudah 73 tahun HMI tengah mengalami segunung problematika. Khususnya, dalam budaya organisasi, etika kerja pengurus HMI dari semua lini, dan komitmen berorganisasi yang semakin surut. Tak bisa dipungkiri bahwa ketiga faktor tersebut adalah penentu berkembangnya jalan sebuah organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2007) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai atau pekerja memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan perannya sebagai anggota organisasi., komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan rela memberikan yang terbaik pada organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi.

HMI sebagai salah satu organisasi yang bergerak dibidang kaderisasi saat ini sedang dilanda krisis komitmen dalam berorganisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen dalam berorganisasi kader HMI diantaranya, lingkungan organisasi yang tidak sehat, kondisi rekanan dalam organisasi, dan ekspektasi berorganisasi yang tidak terpenuhi, serta apatisme terhadap yang ditunjukkan oleh pengurus dari tingkat Pengurus Besar hingga Komisariat, dan juga konflik dualitas yang terjadi ditingkat Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam (PB HMI).

Hari ini HMI tengah berada dalam pusaran konflik dualitas kepemimpinan ditingkat PB HMI. Konflik yang dipicu oleh salah satu pihak yang telah melakukan pelanggaran kode etik organisasi dengan melakukan tindakan amoral yang telah dilakukan oleh salah satu pihak. Hal ini jelas memberikan dampak secara masif bagi seluruh lini yang berada dalam organisasi dari tingkatan komisariat sampai dengan Badan Koordinasi di tingkat wilayah juga terkena dampak dualitas

kepemimpinan tersebut. HMI Cabang Jakarta Raya adalah salah satu cabang yang terkena dampak dari dualitas kepemimpinan tersebut. Salah satu indikator dari dampak dualitas kepemimpinan PB HMI bagi HMI Cabang Jakarta Raya adalah turunnya komitmen organisasi kader HMI Cabang Jakarta Raya. Hal ini disebabkan rasa jengah yang dirasakan sebab konflik dualitas kepemimpinan yang tidak kunjung usai. Ditambah lagi masalah inkonstitusionalnya pengurus HMI Cabang Jakarta Raya yang sudah lebih dari satu tahun dan belum terlaksanakannya Konferensi Cabang sebagai tanda regenerasi dalam kepemimpinan organisasi.

Tabel 1.1

**Data Kader Aktif Himpunan Mahasiswa Islam Cabang
Jakarta Raya Tahun (2015-2019)**

Tahun	Jumlah Kader Aktif
2015	330
2016	300
2017	267
2018	285
2019	250

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Kecenderungan menurunnya keaktifan kader HMI Cabang Jakarta Raya tidak lepas dari faktor minimnya sarana peningkatan karir akibat masalah kepengurusan yang tidak sesuai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) organisasi, didalam AD/ART organisasi disebutkan bahwa masa kepengurusan paling lama adalah 18 bulan, tapi kenyataannya kepengurusan cabang kali ini sudah menyentuh tiga tahun sejak dilantik pada 2017.

Selain itu kader HMI saat ini banyak yang tidak bangga menjadi kader HMI. Hal ini disebabkan karena banyaknya rumor-rumor tidak baik yang menimpa kader HMI. Selain itu rasa tidak bangga sebagai kader HMI dikarenakan karena beberapa alumni HMI yang memiliki kasus-kasus kriminal seperti korupsi atau keterlibatan alumni HMI dialiran-aliran agama yang dianggap sesat. Sehingga hal-hal tersebut mempengaruhi komitmen kader HMI Cabang Jakarta Raya untuk memiliki rasa bangga pada organisasinya.

Selain hal-hal tersebut, tingginya tingkat ketidakaktifan kader HMI Cabang Jakarta Raya setelah mengikuti *basic training* (LK1) juga rendah. Hal ini dipicu oleh ekspektasi mereka yang tidak terjawab ketika bergabung dengan HMI. Berikut adalah perbandingan jumlah peserta *basic training* dan jumlah keaktifan pasca mengikuti kegiatan *basic training* yang dikumpulkan Bidang Pembinaan Anggota HMI Cabang Jakarta Raya sejak 2015 hingga 2019.

Tabel 1.2

**Data Peserta *Basic Training* (LK1) Himpunan Mahasiswa
Islam Cabang Jakarta Raya Tahun (2015-2019)**

Tahun	Jumlah Peserta LK1	Jumlah Kader HMI Aktif Pasca LK1
2015	556	85
2016	464	65
2017	650	90
2018	356	74
2019	525	76

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Sedikitnya jumlah kader aktif pasca LK1 ini disebabkan oleh kebingungan yang disebabkan karena minimnya saluran organisasi yang tersedia di HMI Cabang Jakarta Raya sehingga yang terjadi adalah kader HMI Cabang Jakarta Raya tidak memiliki rasa percaya pada organisasi dalam mengembangkan dirinya. Selain itu, minimnya program kerja yang sesuai minat dan bakat kader HMI Cabang Jakarta Raya, membuat akhirnya kader tersebut mencari tempat lain agar membuat dirinya berkembang hal ini pada akhirnya menimbulkan rendahnya komitmen

organisasi yang dimiliki oleh kader HMI Cabang Jakarta Raya. Padahal komitmen organisasi sangatlah diperlukan untuk mengembangkan organisasi sebab anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dijalankannya akan memberikan dampak positif kepada organisasi yang diikutinya.

Selain masalah komitmen organisasi, HMI Cabang Jakarta Raya juga memiliki masalah yang serius terkait budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Susanto (2006) budaya organisasi adalah norma dan efektivitas perilaku anggota manajemen. Terjadinya pergeseran pola pikir menjadi salah satu alasan utama perubahan budaya organisasi yang terjadi di HMI Cabang Jakarta Raya. Kasus paling sederhana yang sekarang terjadi di HMI adalah rendahnya minat kader HMI pada kajian-kajian keilmuan. Padahal kajian keilmuan adalah salah satu budaya yang sering kali dilekatkan dengan HMI. Sejak awal berdiri, poros keilmuan yang ditekankan HMI sebagai budaya organisasi sudah sangat melekat. Berkat budaya keilmuan ini banyak lahir pemikir-pemikir bangsa seperti Nurcholis Majid ataupun Gubernur DKI Jakarta saat ini Anies Baswedan. Namun, hari ini budaya keilmuan yang melekat pada kader HMI sudah mulai surut hal ini tergambar dalam buku 44 Indikator Kemunduran HMI karangan Agus Salim Sitompul (2006) yang menggambarkan pergeseran budaya keilmuan ke arah budaya pragmatis. Selain itu, solidaritas dan tenggang rasa di HMI sudah tidak lagi menjadi sesuatu yang terus dibumikan. Program diskusi bulanan yang diadakan oleh pengurus HMI

Cabang Jakarta Raya juga tidak mendapatkan respon baik dari kader HMI Cabang Jakarta Raya. Seperti yang ditunjukkan data dibawah ini.

Tabel 1.3

**Data Absensi Peserta Kajian Bulan Himpunan Mahasiswa
Islam Cabang Jakarta Raya (2016-2019)**

Tahun	Jumlah Peserta Hadir	Jumlah Total Kader Aktif
2016	250	300
2017	215	267
2018	210	285
2019	185	250

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Kecenderungan menurunnya jumlah peserta yang datang dalam kajian-kajian yang diadakan oleh HMI Cabang Jakarta Raya disebabkan oleh distraksi-distraksi yang timbul dari luar, seperti ajakan senior untuk tidak mengikuti kegiatan tersebut, aktivitas kampus yang kadang bentrok, bahkan kesalahan komunikasi yang dilakukan penyelenggara. Selain itu, kecenderungan penurunan tingkat kehadiran tersebut disebabkan oleh kecenderungan kader HMI Cabang Jakarta Raya untuk mengikuti agitasi-agitasi masa yang sifatnya transaksional. Maka hari ini tidak heran banyak

sekali kader HMI Cabang Jakarta Raya yang lebih memilih turun ke jalan demi mendapat uang dibanding harus duduk atau menghadiri acara diskusi. Seperti yang disebutkan sebelumnya, budaya keilmuan ini luntur disebabkan oleh semakin menguatnya budaya pragmatis yang ada pada diri kader HMI Cabang Jakarta Raya. Umumnya, kader HMI Cabang Jakarta Raya akan lebih memilih mendatangi acara-acara yang bisa menghasilkan uang dibanding datang di acara-acara diskusi yang diadakan oleh HMI Cabang Jakarta Raya sendiri.

Selain menurunnya budaya keilmuan, kerja sama yang dibangun dalam HMI Cabang Jakarta Raya juga luntur. Hal ini bisa dilihat dari rendahnya data kehadiran pengurus HMI Cabang Jakarta Raya dalam rapat harian dan juga minimnya partisipasi pengurus cabang dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh komisariat.

Tabel 1.4

**Data Absensi Rapat Harian Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam
Cabang Jakarta Raya Per Januari-Desember 2019**

Tahun	Jumlah Hadir	Jumlah Total Pengurus Cabang	Persentase Kehadiran
Januari	30	30	100%
Febuari	5	30	17%
Maret	15	30	50%

April	25	30	83%
Mei	10	30	33%
Juni	10	30	33%
Juli	15	30	50%
Agustus	9	30	30%
September	8	30	27%
Oktober	6	30	20%
November	12	30	40%
Desember	7	30	23%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Seperti yang dijelaskan pada tabel di atas bisa dilihat bagaimana terjadi fluktuasi terkait kehadiran pengurus HMI Cabang Jakarta Raya, dari 12 kali rapat, hanya 2 kali tingkat kehadiran berada di atas 50 persen. Yaitu pada rapat pertama dengan total kehadiran 100 persen dan pada rapat ke empat dengan persentase kehadiran 83 persen dari total pengurus cabang 30 orang. Selain itu benar-benar mengalami fluktuasi yang cenderung pada menurunnya jumlah keaktifan pengurus cabang. Hal ini didasari pada pembentukan kepengurusan yang didasari pada transaksi jabatan serta penempatan orang yang salah untuk mengisi posisi-posisi

yang penting. Misalnya pada bulan Februari, ketika rapat harian kedua, hanya ada lima pengurus HMI Cabang yang datang, padahal sudah dikabari untuk hadir seluruhnya, tapi karena berbagai macam alasan hanya lima orang yang datang dan pada akhirnya rapat berjalan dengan pincang. Selain itu pergeseran orientasi politik yang terlalu dini dari kebanyakan pengurus cabang yang langsung mengincar posisi yang lebih tinggi, seperti masuk dalam kepengurusan Badan Koordinasi (BADKO) bahkan beberapa sudah rangkap jabatan ditataran PB HMI. Selain itu, banyak pula pengurus cabang yang sudah tamat kuliah sehingga fokusnya terbagi, misalnya, seorang pengurus cabang yang menjadi pengurus sambil bekerja atau memilih mengurus keluarganya dibanding menjalankan aktivitasnya menjadi pengurus HMI Cabang Jakarta Raya. Hal ini mengakibatkan rasa tidak percaya dari anggota HMI Cabang Jakarta Raya yang terdiri dari 22 komisariat yang tersebar di tujuh kampus. Hal ini dibuktikan dengan mosi tidak percaya yang sudah dilempar sebanyak delapan kali dalam masa kurun waktu tiga tahun.

Selain itu, Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya juga dikenal sebagai sebuah unit organisasi yang memiliki budaya saling percaya dan kompak. Namun, nyatanya saat ini kader HMI Cabang Jakarta Raya cenderung bersikap egois dalam bekerja dan itu yang akhirnya muncul sebagai budaya baru dalam organisasi. Nilai-nilai keislaman yang menjadi budaya dasar pun tak luput dari degradasi. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya kader HMI yang jauh dari tuntunan agama. Ironisnya, budaya

keislaman yang harusnya melekat justru tergantikan. Ke-Tuhananan pada akhirnya digantikan oleh materil sehingga tak jarang kader HMI yang menggunakan organisasi sebagai alat mencari nafkah.

Salah satu hal yang menjadi masalah dalam Himpunan Mahasiswa Islam hari ini adalah minimnya etika kerja yang ditunjukkan oleh pengurus HMI. Etika kerja menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2008: 122) Etika merefleksikan sejauh mana perilaku dan otoritas seseorang sesuai dengan norma dan moral yang berlaku. Dalam sebuah organisasi, perpindahan posisi adalah hal lumrah sebagai bentuk penempatan anggota dalam organisasi. Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Jakarta Raya sebagai organisasi juga tak jarang melakukan pergeseran posisi pada pengurus-pengurus cabang. Namun, tergesernya pengurus-pengurus HMI Cabang Jakarta Raya bukanlah disebabkan karena kinerja yang buruk, umumnya terjadi karena masalah politis bukan karena buruknya kinerja pengurus cabang tersebut. Permasalahannya, ketika terjadi pergantian posisi, itu tidak diikuti dalam fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang baik.

Selain itu dalam bekerja pengurus HMI Cabang Jakarta Raya juga memiliki semangat yang rendah dalam menjalankan program kerja mereka. Hal ini bisa dilihat dari program-program kerja yang sudah dikerjakan. Hal ini ditunjukkan dari daftar pelaksanaan program pengurus HMI Cabang Jakarta Raya.

Tabel 1.5

**Data Absensi Peserta Kajian Bulan Himpunan Mahasiswa
Islam Cabang Jakarta Raya Periode 2017-2020**

Divisi	Jumlah Program Kerja	Terlaksana	Sedang Berjalan	Tidak Berjalan
Pengembangan Anggota	15	3	0	12
Pembinaan Aparatur Organisasi	10	6	4	0
Pembinaan Perempuan	15	0	0	0
Pemberdayaan Umat	10	5	3	2
Partisipasi Pembangunan Daerah	12	3	4	5
Perguruan Tinggi dan	15	4	0	11

Kepemudaan				
------------	--	--	--	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Data di atas menunjukkan bahwa program kerja yang telah dilaksanakan oleh Dari seluruh bidang yang ada pada HMI Cabang Jakarta Raya, ada beberapa bidang yang performanya cukup mengecewakan. Misalnya, bidang Pembinaan Anggota. Dalam kurun waktu tiga tahun hanya ada tiga program terlaksana, itu pun hanya program-program yang sifatnya kolaboratif dengan badan-badan lain di Himpunan Mahasiswa Islam. Sisanya, program-program tidak berjalan sebab adanya rasa tidak percaya dari anggota lain kepada kemampuan Ketua Bidang Pengembangan Anggota ditambah secara etika tidak mendukung. Ada beberapa kasus kurang menyenangkan yang dilakukan oleh Kepala Bidang Pengembangan Anggota yang dianggap mencoreng nama HMI Cabang Jakarta Raya. Selain itu, bisa dilihat juga pada bidang Pembinaan Perempuan. Tidak adanya program kerja yang aktif, disebabkan oleh kepala bidang yang sudah menikah sehingga tidak fokus dengan kerjanya sebagai kepala bidang Pembinaan Perempuan serta tidak ada tindak lanjut dari ketua menyikapi seadaan tersebut. Dari hal tersebut bisa dilihat bahwa semangat kerja pengurus HMI Cabang Jakarta Raya diakibatkan buruknya kepemimpinan ketua umum HMI Cabang Jakarta Raya yang dinilai tidak demokratis dan cenderung transaksional sehingga tak jarang mengakibatkan banyak program-program kerja yang dibuat diluar tugas, pokok, dan fungsi para pengurus HMI Cabang Jakarta Raya.

Selain itu, masalah kepatuhan dalam mengikuti aturan organisasi juga bermasalah. Contoh pelanggaran paling sederhana yang dilakukan oleh pengurus HMI Cabang Jakarta Raya adalah pencatutan nama HMI Cabang Jakarta Raya dalam beberapa aksi tanpa diketahui oleh pengurus cabang yang lain. Hal ini tidak sekali terjadi, tapi beberapa kali yang dilakukan oleh oknum yang berbeda-beda.

Selain itu beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi, etika kerja, maupun komitmen organisasi, seperti yang diutarakan oleh Michel Rose (2014) dalam penelitian berjudul, *Do Rising Levels of Qualification alter Work Ethic, Work Organization, and Organizational Commitment For The Worse? Evidence From UK, 1985-2001* menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara etika kerja dan juga komitmen organisasi khususnya terkait dengan peningkatan kualifikasi. Selain itu menurut Somia Yaseen, Hafiz Yaseer Ali, dan Muhammad Asrar-Ul-Haq (2018), dalam penelitian berjudul *The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Commitment towards Change in Higher Education Institutions of Pakistan* dijelaskan bahwasannya budaya organisasi memberikan dampak terhadap komitmen organisasi. Dari penjelasan di atas maka penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian dengan judul.

**“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap
Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Islam
Cabang Jakarta Raya.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran di atas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi pengaruh budaya organisasi, etika kerja, dan komitmen organisasi pada anggota HMI Cabang Jakarta Raya
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota HMI Cabang Jakarta Raya ?
3. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota HMI Cabang Jakarta Raya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota HMI Cabang Jakarta Raya memiliki beberapa tujuan diantaranya :

1. Untuk mendeskripsikan tentang budaya organisasi, etika kerja, dan komitmen organisasi pada anggota HMI Cabang Jakarta Raya
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota HMI Cabang Jakarta Raya
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota HMI Cabang Jakarta Raya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki beberapa manfaat baik dari segi perusahaan, penulis, maupun pembaca yaitu :

1. HMI Cabang Jakarta Raya
 - a. Sebagai bahan evaluasi organisasi terkait budaya organisasi dan etika kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi serta berguna sebagai bahan evaluasi pengurus HMI Cabang Jakarta Raya.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan organisasi dalam mengambil keputusan terkait budaya organisasi dan etika kerja dan serta bahan pertimbangan organisasi agar bisa mengambil keputusan untuk meningkatkan komitmen organisasi
2. Fakultas
 - a. Sebagai penambah referensi, informasi, dan wawasan teoritis pada peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut
 - b. Sebagai bahan pembelajaran bagi fakultas dalam penyelenggaraan kegiatan oleh mahasiswa untuk lebih memperhatikan budaya organisasi yang dibangun, etika dalam berorganisasi, serta komitmen dalam menjalankan roda organisasi
3. Peneliti Berikutnya

- a. Sebagai bahan pembelajaran bagi pembaca terkait pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap komitmen organisasi.
- b. Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya apabila berada dalam sebuah organisasi agar dapat mendalami bagaimana budaya organisasi, etika kerja, dan komitmen organisasi dibangun.

