

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pemuda merupakan tunas sebuah bangsa yang harus selalu dipupuk dengan nilai-nilai yang baik untuk dapat tumbuh dan dapat menjadi penerus yang layak untuk menggantikan para orang tua sebelum mereka. “Beri aku 10 pemuda, niscaya akan kuguncangkan dunia”. Ungkapan Ir. Soekarno tersebut seakan menunjukkan bahwa pemuda adalah ujung tombak dari kemajuan sebuah bangsa. Jika generasi muda sebuah bangsa baik maka masa depan bangsanya pun akan baik. Jika generasi muda sebuah bangsa rusak maka bangsa tersebut akan mengalami kehancuran.

Hal tersebut sesuai dengan keterangan dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 9 yang berisi perintah Allah SWT kepada manusia supaya tidak meninggalkan generasi yang lemah di belakangnya dan harus meninggalkan generasi yang berkualitas demi kesejahteraan kaumnya sendiri, maksud dari ayat ini yaitu para orang tua harus memberikan pelatihan dan pendidikan yang baik kepada generasi muda sebagai bekal hidup mereka di masa depan, (Shibab, 2001).

Undang-Undang No. 40 Tahun 2009 tentang kepemudaan menyebutkan bahwa pemuda adalah warga Negara Indonesia yang berusia antara 16 tahun sampai dengan 30 tahun. Dalam keilmuan psikologi tidak ada istilah pemuda, akan tetapi jika mengacu pada UU No. 40 Tahun 2009, usia pemuda berada pada fase remaja dan dewasa. Meskipun dalam batasan usia yang sama dengan remaja dan dewasa, pemuda berbeda dengan keduanya. Pemuda adalah individu yang senantiasa berjuang dalam membangun diri yang mandiri dan terlibat secara sosial, sedangkan remaja yaitu individu yang senantiasa berusaha untuk mendefinisikan dirinya, dengan kata lain remaja adalah individu yang selalu mencari identitas, (Kenniston, 1970). Pemuda bukan hanya seorang pribadi yang peduli akan

dirinya sendiri melainkan selalu berusaha peduli dan memberikan kontribusi kepada masyarakat.

Pemerintahan Republik Indonesia dalam usaha pengembangan pemuda, telah membuat sebuah struktur organisasi kemasyarakatan yang dikhususkan bagi para pemuda yaitu Karang Taruna. Karang taruna merupakan organisasi kemasyarakatan yang dibentuk di bawah peraturan kementerian sosial dengan tujuan untuk dapat tercapainya kesejahteraan sosial dan pengembangan masyarakat di wilayah desa atau kelurahan. Peraturan Kementerian Sosial Republik Indonesia No. 23 Tahun 2013 menyatakan bahwa anggota karang taruna adalah masyarakat yang berusia 13 tahun sampai dengan 45 tahun, namun untuk kepengurusannya sendiri dibentuk dengan jalan musyawarah oleh anggota karang taruna sendiri dengan tetap berpegang pada peraturan yang sudah ditetapkan oleh kementerian sosial. Sebagai organisasi yang paling dekat dengan masyarakat diharapkan karang taruna dapat menjadi mitra yang mampu membantu masyarakat untuk berkembang khususnya dalam kesejahteraan sosial. Seperti contohnya pada karang taruna Desa Karangpatihan, melalui penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa karang taruna dapat menjadi media dalam pemberdayaan masyarakat disabilitas yang berimplikasi pada ketahanan ekonomi masyarakat, (Taqwarahmah, Riyono & Setiyawati, 2017). Penelitian lain oleh Wispandono, Yuherawan dan Rahmawati (2014) menyatakan bahwa organisasi karang taruna memiliki potensi untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan dengan cara melakukan pelatihan kewirausahaan dan senantiasa menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki oleh pemuda sekarang dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat Indonesia.

Namun, menelaah perjalanan karang taruna di beberapa daerah pada saat ini ternyata masih mengalami kemandegan dalam hal membentuk dan mengembangkan karang taruna. Masih banyak Karang Taruna di kelurahan/desa di Indonesia yang belum berjalan dengan optimal, seperti memiliki kepengurusan tetapi tidak memiliki kegiatan/program, bahkan

beberapa karang taruna di Indonesia mengalami kevakuman atau sama sekali tidak mempunyai kepengurusan, (Kementerian Sosial, 2018). Seperti di daerah Yogyakarta 30% karang taruna dinyatakan masih belum aktif, (Nugroho, 2016). Kemudian di kabupaten Blitar karang taruna di beberapa desa juga dinyatakan belum aktif, (Editor Mayangkara, 2018). Hal yang sangat miris terjadi di daerah Sulawesi tengah, karang taruna mengalami kevakuman dari tahun 2013, (Tanamodindi, 2018).

Hal tersebut bukan hal aneh untuk terjadi karena bangsa Indonesia dalam usahanya mengembangkan masyarakat pada masa sekarang harus menghadapi perubahan sosial yang terjadi di masyarakat, perubahan di mana sebelumnya masyarakat pedesaan terkenal dengan budaya gotong royong dan sikap kekeluargaannya berubah menjadi masyarakat yang cenderung individualis, (Effendi, 2013). Mengingat karang taruna adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk masyarakat di wilayah di mana karang taruna itu sendiri berada. Jika masyarakatnya tidak bisa menyatu dan cenderung individualis organisasi karang taruna akan mengalami hambatan dalam perkembangannya.

Budaya individualis menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi seperti karang taruna dalam mengembangkan organisasinya, hal tersebut menuntut setiap karang taruna untuk menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi pada setiap anggotanya. Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk meneruskan keanggotaannya dalam berorganisasi, (Meyer & Allen, 1991). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi, bersedia berkorban, dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya, (Sudiro, 2011). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi juga akan menghasilkan perilaku individu yang selalu terlibat dalam organisasi dan tetap berada dalam organisasi, (Aamodt, 2010).

Berdasarkan tujuan organisasinya, karang taruna termasuk pada tipe organisasi *nonprofit oriented*. Organisasi *nonprofit oriented* yaitu organisasi sosial yang tujuannya tidak untuk mencari keuntungan, (Suhendi & Anggara, 2010). Berbicara mengenai komitmen organisasi pada organisasi sosial atau *nonprofit* seperti karang taruna yang digerakan atas dasar dorongan sosial dan kebersamaan masyarakatnya. Hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari pentingnya kekompakan kelompok karang taruna itu sendiri atau dengan kata lain kohesivitas kelompok. Miner (1992) menyebutkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan salah satu kontributor bagi komitmen organisasi. Adapun yang dimaksud dengan kohesivitas kelompok adalah kesatuan yang terjalin di dalam kelompok, di mana anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dan membuat mereka bertahan di dalam kelompok tersebut, (Forsyth, 2010).

Mengembangkan kohesivitas kelompok pada organisasi sosial seperti karang taruna menjadi sangat penting. Salah satu karang taruna yang sudah memiliki kohesivitas kelompok yang menonjol yaitu karang taruna Kreasi Jaya di Desa Cikitu. Kecamatan Pacet, Kabupaten Bandung . Setiap pengurus karang taruna Kreasi Jaya dalam menjalankan programnya selalu saling bantu satu sama lain, meskipun tugas yang dikerjakan bukan tugasnya sendiri. Pembagian tugas yang dilakukan pada karang taruna Kreasi Jaya dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap pengurus untuk memilih apa yang pengurus tersebut ingin dan mampu lakukan, sehingga hal tersebut menimbulkan kenyamanan pada setiap pengurus dalam melaksanakan tugasnya. Kekompakan tersebut tidak hanya diterapkan dalam menjalankan program saja, melainkan juga di kelompok informal yang tumbuh di karang taruna Kreasi Jaya. Seluruh pengurus selalu rutin mengadakan acara *liweutan* serta liburan bersama untuk mengeratkan emosional setiap pengurus, baik setelah mengadakan acara ataupun membuat jadwal sendiri untuk agenda kumpul bersama tersebut. Karang taruna

Kreasi Jaya dianggap sebagai wadah pemersatu pemuda untuk saling berinteraksi dan dianggap lebih dari sekedar organisasi kesejahteraan sosial.

Selain sikap kebersamaan mereka yang menonjol, berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selama melaksanakan program KKN Sisdamas UIN SGD Bandung pada bulan Agustus 2018, komitmen organisasi pengurus karang taruna Kreasi Jaya juga sangat menonjol. Sebagian besar pengurus karang taruna Kreasi Jaya sudah bekerja dan sisanya masih bersekolah, namun meskipun disibukan dengan pekerjaan dan sekolah mereka masing-masing, partisipasi mereka sangat tinggi dalam setiap kegiatan karang taruna, setiap dari mereka selalu mengambil peran dan hadir dalam setiap kegiatan karang taruna. Komitmen mereka juga dapat terlihat dalam persentase kehadiran setiap anggota pada setiap rapat karang taruna, hampir semua pengurus hadir sampai memenuhi masjid tempat mereka selalu mengadakan rapat.

Kemudian peneliti mencoba mengadakan pengambilan data awal untuk memperkuat hipotesis peneliti dengan melihat tingkat kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi yang dimiliki pengurus karang taruna Kreasi Jaya (26-31/10/2018), tingkat kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada sebagian besar pengurus karang taruna Kreasi Jaya adalah tinggi. Pengambilan data awal dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang diberikan memiliki dua bagian. Bagian pertama terdiri dari beberapa aitem pernyataan untuk mengukur kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. Aitem yang dipakai untuk mengukur kohesivitas kelompok yaitu dengan mengambil satu aitem dari masing-masing indikator alat ukur yang dikembangkan oleh Rahayu (2013). Kemudian, aitem pernyataan untuk mengukur komitmen organisasi dibuat oleh penulis sendiri dengan menurunkan dari teori komitmen organisasi oleh Allen dan Meyer (1991). Sedangkan bagian kedua terdiri dari satu pertanyaan terbuka yang penulis buat untuk melihat kaitan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi yaitu, “ Apa yang membuat anda tetap bertahan di karang taruna Kreasi

Jaya?”. Dari 62 orang pengurus karang Taruna Kreasi Jaya, peneliti menggunakan sampel 20 orang untuk pengambilan data awal ini. Secara deskriptif hasil dari kuesioner bagian pertama menyebutkan bahwa 65% subjek memiliki tingkat kohesivitas kelompok yang tinggi dan 80% subjek memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Kemudian hasil dari kuesioner bagian kedua, 15 orang menyebutkan bahwa alasan mereka masih bertahan di organisasi adalah karena organisasi tersebut kompak, ada rasa kebersamaan, dan kekeluargaan dalam organisasi.

Karang taruna Kreasi Jaya, dengan karakteristik yang telah dipaparkan tersebut, dapat dijadikan model untuk pengembangan karang taruna lainnya yang ada di Indonesia. Pengembangan dapat dimulai dengan meningkatkan komitmen organisasi serta kohesivitas kelompok pada setiap karang taruna yang ada. Terlebih, kohesivitas kelompok memiliki arti yang hampir sama dengan budaya gotong royong yang dimiliki oleh sebagian besar masyarakat di berbagai penjuru Indonesia. Maka, pengembangan karang taruna dapat dilakukan dengan memanfaatkan kearifan lokal masyarakat yang ada.

Penelitian sebelumnya terhadap 240 subjek yang terdiri dari tenaga kerja edukatif serta administrasi di Universitas Semarang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi, (Purwaningtyastuti, Wismanto & Suharsono, 2012). Kemudian penelitian lainnya terhadap *finansial advisor* asuransi “X” di Yogyakarta menyebutkan bahwa kohesivitas kelompok memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok, semakin tinggi pula komitmen organisasi, (Trihapsari & Nashori, 2011). Penelitian pada 253 murid akademi di 2 lembaga institusi sepak bola yang berada di Negara Bagian Amerika Tenggara menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasional dengan komitmen afektif, hubungan kedua variabel tersebut dipengaruhi oleh efek moderator yang signifikan dari variabel lain yaitu kohesivitas kelompok, (Ha, J. P & Ha,

J, 2015). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi juga memiliki hubungan dengan kinerja serta *turnover intention*. Hasil penelitian pada 100 guru Narada School di Jakarta menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, (Suharno, Ketut, Setyadi & Farida, 2017). Kemudian penelitian lain juga dilakukan terhadap 204 responden dari 35 kelompok di 4 hotel yang berlokasi di Gwangzhou dan Shenzhen. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok sebagai variabel moderator antara kepuasan kerja individu dengan kinerja dan *turnover intention* memiliki efek yang signifikan, (Wu., Wen & Du, 2015).

Mengacu pada data-data yang telah dipaparkan tersebut, peneliti ingin meneliti apakah ada hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada pengurus karang taruna .

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat kohesivitas kelompok pada pengurus karang taruna?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pengurus karang taruna?
3. Apakah terdapat hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada pengurus karang taruna?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat kohesivitas kelompok pada pengurus karang taruna.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pengurus karang taruna.
3. Mengetahui arah hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada pengurus karang taruna.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoretis. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan bidang ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi, dengan memberikan informasi serta pembuktian yang empiris mengenai hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada pengurus karang taruna.

Kegunaan praktis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi dalam pengembangan karang taruna di Indonesia. Khususnya bagi masyarakat yang ingin membangun karang taruna yang mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasi setiap masyarakat yang terlibat di karang taruna melalui peningkatan kohesivitas kelompok pada pengurus karang taruna tersebut.

