

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang menentukan sebuah SDM berkualitas bisa dilihat dari tingkat pendidikannya, terutama pada perguruan tinggi, baik sekolah tinggi, institut maupun universitas yang ada pada bangsa itu sendiri. Jika kualitas pendidikannya sudah baik, maka secara otomatis SDM nya juga akan baik. Pendidikan yang baik akan dapat mencetak SDM unggul yang terdidik dan terampil, sehingga memiliki peluang besar untuk unggul dalam segala hal. Selain itu perguruan tinggi memiliki peran penting dalam upaya mencetak pemimpin dan pemikir bangsa yang mampu memberikan kontribusi nyata dalam menentukan arah masa depan bangsa ini.¹

Perguruan tinggi merupakan miniatur negara, yang mana adalah gambaran kecil dari kehidupan nantinya. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab dalam membekali mahasiswa dengan seperangkat keterampilan *hard skill* guna mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, maupun *soft skill* guna memiliki kepekaan dalam melakukan intraksi sosial dengan lingkungan sekitarnya, baik di masyarakat maupun di dunia industri. Sehingga perlu adanya penguatan bagi mahasiswa agar setelah lulus bisa dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan yang ada dalam dunia pendidikan pada perguruan tinggi, proses pembelajaran dan pembentukan sikap tidak hanya

¹ Basri, "Peran Ormawa Dalam Membentuk Nilai-Nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan)," *Al Adabiya*, vol.38, no.1 (2020): 140.

bisa di dapat dalam ruang kelas, akan tetapi juga bisa di dapat dalam sebuah organisasi baik di tingkat institute, fakultas maupun tingkat jurusan. Mahasiswa sebagai kaum akademisi diuntut memiliki kesadaran dalam mengembangkan potensi diri untuk menjadi insan akademis yang memiliki kecakapan dan intelektual tinggi. Hal ini perlu adanya pembinaan dan pengarahan terhadap mahasiswa supaya bisa menemukan dan mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya. Pengembangan minat dan bakat mahasiswa melalui kegiatan kurikuler dan ekstra kulikuler sebagai bagian dari proses pendidikan bisa di laksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wadah yang tepat untuk mahasiswa berproses sesuai dengan minat dan bakatnya masing masing. Mahasiswa dapat berkembang dengan pesat baik secara soft skill maupun hard skill ketika berorganisasi. Karena banyak pengetahuan dan pengalaman yang ada pada organisasi dan tidak bisa hanya di tempu melalui jalur kuliah saja. Dalam berorganisasi, setiap mahasiswa (anggota organisasi) memiliki peran kewajiban masing masing dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI).

Berbagai dinamika dapat di jumpai dalam sebuah organisasi, mulai dari membuat perencanaan, mengatur kegiatan, mengatur waktu, mengatasi sebuah permasalahan dan fenomena yang lainnya. Dalam proses inilah secara tidak sadar mahasiswa dilatih mengembangkan diri, berkomunikasi dengan orang banyak, merangsang kepekaan sosial terhadap masyarakat, juga di latih menjadi sosok seorang pemimpin. Hal ini membuktikan bahwa organisasi

merupakan tempat untuk melatih dan memunculkan sikap kerja keras, disiplin serta bertanggung jawab.²

Keberhasilan suatu organisasi bisa dilihat dari beberapa faktor. Antara lain faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang juga turut menentukan keberhasilan suatu organisasi itu ialah budaya organisasi. Budaya organisasi ini merupakan seperangkat nilai yang menjadi pedoman bagaimana seseorang bersikap dan memberi arah pada aktivitas kegiatan organisasi. Budaya organisasi bisa dipengaruhi oleh beberapa aspek. Seperti lingkungan sekitar, pimpinan organisasi, senioritas organisasi, pendiri organisasi dan juga dari anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena budaya organisasi terbukti memiliki sejumlah fungsi, seperti menciptakan perbedaan dengan organisasi lain, menciptakan identitas organisasi, memiliki banyak relasi dan memudahkan terciptanya komitmen yang luas terhadap kepentingan bersama.

Agar budaya organisasi dapat menjadi pedoman bagi mahasiswa dalam melakukan aktifitas berorganisasi, maka budaya organisasi perlu diatur dan disosialisasikan melalui berbagai kegiatan. Hal ini diharapkan mahasiswa dapat mengenal dan mengetahui semua komponen budaya organisasi. Seperti nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi, lingkungan sosial, sosok yang harus diteladani dalam organisasi, peraturan yang berlaku di organisasi, event-event yang sering dilakukan dalam organisasi baik formal maupun informal,

² Amalia Dwi Pertiwi, Ratih novi septian, Riswati Ashifa, Prihantini, "Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan Pada Generasi Digital," *Aulad*, vol. 4, no.3 (2021): 115.

jaringan komunikasi yang ada dalam organisasi, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi dan lain sebagainya. Sehingga dengan demikian dari sosialisasi atau pengenalan itu akan menimbulkan rasa kepemilikan para mahasiswa kepada organisasi. Yang kemudian dapat memudahkan dalam menanamkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi tersebut ke dalam diri setiap mahasiswa. Proses inilah yang disebut dengan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi.³

Proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dapat dilakukan dengan beberapa langkah. *Pertama* menyediakan dan menyelenggarakan kegiatan pelatihan secara ekstensif. *Kedua* melibatkan penasehat (senioritas organisasi) untuk membantu manajemen dalam memastikan pesan secara tepat. *Ketiga* saling menjaga hubungan komunikasi dari hierarki tingkat atas sampai tingkat paling bawah. Tujuan dari di terapkannya budaya organisasi ini agar seluruh anggota organisasi patuh dan berpedoman pada nilai nilai atau norma norma yang berlaku dalam sebuah organisasi. Dengan demikian jika proses internalisasi nilai nilai budaya organisasi ini di lakukan secara terus menerus dan berkesinambungan maka hal ini akan menciptakan sebuah identitas organisasi yang dengan identitas itu dapat membentuk sebuah karakter bagi mahasiswa.

Karakter merupakan watak, tabiat, atau suatu kebiasaan yang dilakukan oleh individu yang mengarah pada kebaikan kebaikan. Karakter mengacu pada serangkaian sikap, perilaku, motivasi dan keterampilan. Karakter meliputi sikap seperti keinginan untuk melakukan sesuatu yang terbaik, kapasitas intelektual

³ Ardiana Utami, "Internalisasi Budaya Organisasi di RSUD Muhammadiyah Bantul untuk Peningkatan Kinerja Organisasi"(Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2009), 3.

seperti berpikir kritis, perilaku jujur dan bertanggung jawab, mempertahankan prinsip moral, kecapan interpersonal dan emosional yang memungkinkan seseorang berintraksi secara efektif dalam berbagai keadaan dan komitmen untuk berkontribusi dengan komunitas dan masyarakatnya.⁴

HMPS MPI Merupakan organisasi internal kampus dengan kepanjangan Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. HMPS MPI berkedudukan di bawah naungan prodi MPI dan IAIN Madura. Anggota HMPS MPI terdiri dari seluruh mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Yang dibagi menjadi anggota dan pengurus HMPS MPI.

Dari hasil pra penelitian yang peeneliti lakukan terdapat data yang mengatakan bahwasanya HMPS MPI merupakan sebuah organisasi dengan umur yang masih muda namun memiliki kualitas dan kuantitas yang luar biasa, sehingga mampu bersaing dengan organisasi yang jauh lebih tua di atasnya. Hal ini di dasari pada fakta bahwa HMPS MPI IAIN Madura memiliki sebuah budaya organisasi yang sangat kuat akan rasa solidaritasnya dan tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, yang dikenal dengan budaya kekeluagaanya, yang namanya keluarga segala tindak tanduk yang di lakukan dan mau di lakukan dalam organisasi dilakukan secara musyawarah dan melalui hasil koordinasi dengan senioritas yang ada.⁵ Sehingga dengan adanya budaya ini HMPS MPI mampu survive dari masa kemasa dan mampu

⁴ Baiq Rohiyatun, Menik Aryani, "Peran Ketua Program Studi Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Melalui Kegiatan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS)," *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* vol. 4, no. 4 (November, 2020): 443.

⁵ Maksum Hanafi, Pengurus HMPS MPI 2022-023, *Wawancara Langsung di IAIN Madura*, (25 Juni 2023).

bersaing dalam hal apapun dan dimanapun, sesuai dengan jargon kebangganya yaitu progresif, empoweristik dan kompetitif.⁶

HMPS MPI IAIN Madura diharapkan bisa memanfaatkan dan memaksimalkan budaya organisasi yang ada agar tercapai tujuan organisasi yang optimal. Pemanfaatan budaya organisasi tersebut dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan yang berorientasi pada pembentukan mental sikap dan karakter dari anggota organisasi. Melalui pemahaman nilai budaya yang ada maka harapannya adalah penerapan nilai budaya tersebut dapat terlaksana dengan baik sehingga tercipta internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang baik pula.⁷

HMPS MPI IAIN Madura adalah organisasi kaderisasi yang mana merupakan salah satu wadah untuk mempersiapkan generasi yang berkarakter. Salah satu karakter yang sangat penting bagi mahasiswa adalah karakter kepemimpinan. Oleh karena itu melalui internalisasi nilai-nilai budaya organisasi ini, HMPS MPI IAIN Madura diharapkan mampu untuk mencetak calon-calon pemimpin yang memiliki jiwa karakter kepemimpinan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dalam membentuk karakter kepemimpinan dengan melakukan penelitian terkait dengan judul “INTERNALISASI NILAI NILAI BUDAYA ORGANISASI HMPS MPI IAIN MADURA DALAM MEMBENTUK KARAKTER KEPEMIMPINAN MAHASISWA PERIODE 2022-2023”

⁶ Ach Barisi, DKK, *Mpi Kata Kita* (Malang: Republik Karya, 2021). 15.

⁷Tuti Ningrum, Zhatullaili, "Internalisasi Budaya Organisasi di Politeknik Ketenagakerjaan," *Senmea*, vol 7, no 1 (2022): 903.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa periode 2022-2023?
2. Bagaimana hasil internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa periode 2022-2023?
3. Apa saja kendala internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa periode 2022-2023?

C. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian tentunya peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka dengan demikian tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa periode 2022-2023.
2. Untuk mendeskripsikan hasil internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa periode 2022-2023.

3. Untuk mendeskripsikan apa saja kendala internalisasi nilai-nilai budaya organisasi HMPS MPI IAIN Madura dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa periode 2022-2023.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan mempunyai dua kegunaan, yaitu secara teoritis dan secara praktis, diantaranya yaitu:

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi mahasiswa serta dapat di jadikan bahan acuan penelitian berikutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Ketua HMPS MPI

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber kajian bagi HMPS MPI dalam menjalankan roda organisasi kedepannya

- b. Bagi Kprodi MPI

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber kajian dalam memberikan sumbangsih pemikiran dan bisa dijadikan sebagai salah satu pedoman dalam upaya meningkatkan kinerja HMPS MPI kedepannya.

- c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini memungkinkan untuk menjadi salah satu sumber kajian bagi kalangan mahasiswa, baik sebagai bahan pengajaran materi perkuliahan dan referensi bagi penelitian sejenis untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

E. Definisi Istilah

Untuk menjelaskan beberapa definisi istilah, perlu peneliti jabarkan mengenai istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Sehingga dengan adanya definisi istilah ini dapat menghindari dari pemahaman yang parsial sebagaimana peneliti maksud. Oleh sebab itu peneliti memberi definisi terhadap istilah dalam judul sebagai berikut.

1. Internalisasi

Internalisasi adalah penghayatan terhadap suatu ajaran, doktrin, atau nilai yang merupakan keyakinan dan kesadaran akan kebenaran yang di wujudkan dalam sikap dan perilaku.

2. Budaya

Sesuatu yang berkenaan dengan hasil karya budi atau akal pikiran, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar di ubah.

3. Organisasi

Satu kesatuan yang terbentuk karena penggabungan dari beberapa orang dan sebagainya dalam satu perkumpulan yang mempunyai tujuan tertentu.

4. Karakter

karakter adalah kualitas atau atau kekuatan mental, moral, akhlak, serta budi pekerti individu yang merupakan kepribadian khusus yang menjadi pendorong dan penggerak, yang membedakan individu dengan individu lainnya.

5. Kepemimpinan

kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para bawahannya untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Skripsi Muhammad Amrina Rosyada salah satu mahasiswa di Institut Agama Islam Sunan Giri pada tahun 2020 dengan judul “Internalisasi Nilai-nilai Kepemimpinan Dalam Pembentukan Karakter Santri Pondok Pesantren Al-Kuzi Kendal Bojonegoro”. Dalam Penelitiannya menjelaskan bahwa proses internalisasi nilai nilai kepemimpinan sangat penting untuk di tanam sejak dini guna melatih dan membentuk karakter seorang pemimpin bagi santri di pondok pesantren Al-Kuzi Kendal.⁸
2. Skripsi Ardiana Utami salah satu mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2009 dengan judul “Internalisasi Budaya Organisasi RSUD Muhammadiyah Bantul Untuk peningkatan Kinerja Organisasi”. Dalam penelitiannya menjelaskan tentang budaya organisasi, definisi budaya, unsur unsur budaya organisasi, komunikasi organisasi dan proses internalisasi organisasi yang mana di maksudkan

⁸ Muhammad amrina rosyada, *internalisasi nilai nilai kepemimpinan dalam pembentukan karakter santri pondok pesantren Al-kuzi Kendal Dandel Bojonegoro* , (Skripsi, institute agama islam sunan giri, 2020), 40.

untuk mencapai sebuah kinerja yang optimal bagi organisasi RSU PKU Muhammadiyah bantul.⁹

3. Skripsi Nur Khalisa salah satu mahasiswa Universitas Islam Sumatera Utara pada tahun 2021 dengan judul “Peranan Organisasi dalam Membentuk Kepemimpinan Siswa Di Sekolah MTS LAB IKIP Al-Washliyah Medan”. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa peran sebuah organisasi sangat penting dalam upaya melatih dan membentuk jiwa seorang pemimpin dimasa depan.¹⁰

Tabel 1.1 Kajian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad	Internalisasi	Sama-sama	Penelitian ini lebih
	Amrina	Nilai-Nilai	mengkaji	memfokuskan pada
	Rosyada	Kepemimpinan	Tentang	internalisasi nilai
		Dalam	internalisasi	nilai budaya
		Pembentukan	nilai	organisasi dalam
		Karakter Santri	kepemimpinan	membentuk
		Pondok	dalam	karakter
		Pesantren Al-	membentuk	kepemimpinan
		Kuzi Kendal	karakter	mahasiswa.
		Bojonegoro	sama-sama	sedangkan Pada
			menggunakan	penelitian
			jenis penelitian	Muhammad
			kualitatif.	Amrina Rosyada,

⁹ Ardiana Utami, Internalisasi Budaya Organisasi di RSU PKU Muhammadiyah bantul untuk Peningkatan Kinerja Organisasi”(Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2009), 53.

¹⁰ Nur Khalisa, Peranan Organisasi dalam Membentuk Kepemimpinan Siswa di Sekolah MTS LAB IKIP Al- Washliyah Medan, (Skripsi, Universitas Islam Sumatera Utara, 2021), 58.

				lebih memfokuskan pada Internalisasi nilai nilai kepemimpinsn dalam memebentuk karakter santri.
2.	Ardiana Utami	Internalisasi Budaya Organisasi RSU PKU Muhammadiyah Bantul Untuk peningkatan Kinerja Oraganisasi	Sama-sama mengkaji Tentang internalisasi budaya organisasi . sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif.	Penelitian ini lebih memfokuskan pada internalisasi nilai nilai budaya organisasi dalam membentuk karakter kepemimpinan mahssiwa. sedangkan Pada penelitian Ardiana utami, lebih memfokuskan pada Internalisasi budaya organisasi untuk peningkatan kinerja organisasi

3.	Nur Khalisa	Peranan Organisasi dalam Membentuk kepemimpin an Siswa Di Sekolah MTS LAB IKIP Al- Washliyah Medan	Sama-sama Mengkaji tentang organisasi dalam upaya membentuk kepemimpinan. Sama-sama menggunakan jenis Penelitian kualitatif.	Penelitian ini Lebih memfokuskan pada internalisasi nilai nilai budaya organisasi dalam membentuk karakter kepemimpinan mahasiswa. sedangkan Nur Khalisa lebih memfokuskan pada peran organisasi dalam membentuk kepemimpinan siswa.
----	----------------	---	--	---