

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, dunia sedang menghadapi persaingan yang semakin menajam akibat adanya persaingan globalisasi. Untuk dapat bersaing dalam kancah persaingan internasional, dibutuhkan adanya pengembangan sumber daya manusia (Ruhana, 2012). Berdasarkan survei *World Talent Report 2016* yang memberi peringkat tentang tenaga kerja atau sumber daya manusia berbakat dari 61 negara di dunia, yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan bisnis dari Swiss yaitu *Institute of Management Development* (IMD), ditemukan bahwa Indonesia berada di peringkat 44 yang turun tiga peringkat dari tahun sebelumnya. Indonesia mendapatkan peringkat yang berbeda jauh dengan negara-negara tetangga seperti Singapura (15), Malaysia (19), Thailand (37). Hal ini cukup disayangkan melihat Indonesia berada di tingkat 44 dengan nilai 52.8, dibandingkan Singapura yang memiliki nilai 78.8. Walaupun begitu, Indonesia masih berada sedikit di atas Filipina yang mendapatkan peringkat 51.

Salah satu penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia berkualitas di Indonesia yaitu karena rendahnya pendidikan di Indonesia (Kasim, 2006). Sistem pendidikan di Indonesia tampaknya gagal untuk membentuk *soft skills* yang kukuh pada diri seseorang, seperti pembentukan karakter, kepemimpinan, *leadership*, *attitude*, kreativitas, dan inovasi yang biasanya terbentuk pada mereka yang aktif dalam

berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan aktivitas informal lainnya. *Soft skills* ini sifatnya *how-to* dan *learning by doing* sehingga sangat sulit untuk diajarkan secara teori di kelas (Purbo, 2003).

Soft skills atau kemampuan non akademik ini penting untuk dimiliki terutama karena akan banyak digunakan dalam kehidupan bermasyarakat maupun dunia kerja. Gewati (2016) mengatakan bahwa sulit terserapnya tenaga kerja lulusan perguruan tinggi di Indonesia adalah karena tidak memiliki *skill* (keterampilan) yang dibutuhkan perusahaan. Sumaryana (dalam Sobandi, 2009) juga menyatakan bahwa *user* saat ini banyak mencari karyawan dengan *soft skills* baik yang memiliki kemampuan *teamwork* sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, daripada karyawan yang memiliki Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) tinggi. Perolehan IPK yang tinggi ini mulai diragukan dengan alasan dapat menyulitkan setiap penyelesaian pekerjaannya akibat tingkat egoisme yang tinggi sehingga dapat mengabaikan kerjasama dengan mitranya.

Berdasarkan survei yang diterbitkan *National Association of Colleges and Employers* (NACE) pada tahun 2002 di Amerika Serikat (dalam Putra & Pratiwi, 2005), terungkap bahwa menurut pendapat dari 457 pengusaha, diperoleh kesimpulan dimana Indeks Prestasi (IP) menempati urutan ke 17 dari 20 kualitas yang dianggap penting dari seorang lulusan universitas, sedangkan kemampuan berorganisasi berada pada urutan ke 10. Hasil survei ini memecahkan paradigma dari kebanyakan orang mengenai pandangannya tentang prestasi akademik yang dianggap lebih penting daripada *soft skills*. Masih dalam survei

yang sama, kualitas yang menempati urutan pertama dari seorang lulusan universitas yang dianggap penting bagi para pengusaha yaitu kemampuan berkomunikasi, pada urutan berikutnya adalah kejujuran atau integritas, kemampuan bekerja sama, kemampuan interpersonal dan etos kerja yang baik. Hal ini semakin menunjukkan bahwa para pengusaha lebih memperhatikan dan membutuhkan karyawan dengan *soft skills* yang baik dibandingkan karyawan yang menitikberatkan kemampuan kognitifnya dalam bentuk Indeks Prestasi (IP).

Uminingsih (2017) menjelaskan pengertian *soft skills* sebagai suatu kemampuan, bakat atau keterampilan yang ada dalam diri setiap orang. Nur'aeni, Zakiyah, & Septiningsih (2015) menyebutkan *soft skills* adalah ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain termasuk dengan dirinya sendiri. Atribut *soft skills* meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. *Soft skills* penting untuk dimiliki karena seseorang akan memiliki daya saing yang tinggi dan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan kepribadian yang mudah diterima oleh suatu kelompok sehingga mereka tidak pernah kehilangan kesempatan termasuk akan mudah diterima dalam suatu pekerjaan.

Nurudin (dalam Kusumastuti, Supatmi & Sastra, 2007), menjelaskan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Harvard University Amerika Serikat terungkap bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya 80% oleh *soft skills*. Menurut Rubin dkk (dalam Jamal, 2012) disebutkan bahwa para perekrut, konselor karir dan penasihat mahasiswa menekankan

pentingnya dianggap sebagai mahasiswa yang berpengetahuan baik (*well-rounded*) dan tidak untuk dianggap sebagai satu dimensi saja atau hanya “*book smart*”. Sementara itu, Van Hon (dalam Herizon & Wirda, 2012) menyimpulkan bahwa pihak manajemen kesulitan menemukan lulusan yang mempunyai nilai lebih dalam hal *teamwork*, kemampuan berkomunikasi, *problem solving*, *creative thinking*, juga termasuk *interpersonal skill*, *critical thinking*, motivasi, sikap dan tingkah laku, bisa bekerja dengan data dan informasi serta mampu mengaplikasikan.

Ketika berada di dalam kelas, mahasiswa sebenarnya belajar mengenai model dan teori yang berkaitan dengan kepemimpinan, analisa kasus, dan kerjasama dalam tim (Foster, Carboni & Northouse dalam Smith & Chenoweth, 2015), namun mahasiswa tampak lebih berkembang ketika pihak kampus mendorong mahasiswa untuk terlibat dalam kegiatan kampus yang lebih luas dengan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sehingga mereka dapat mempraktikkan apa yang mereka pelajari di kelas (Astin, dll dalam Smith & Chenoweth, 2015). Hal ini berarti walaupun *soft skills* diperoleh di dalam kelas, akan dapat lebih berkembang dengan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler di kampus.

Keikutsertaan mahasiswa dalam kegiatan di luar kelas ini bertujuan untuk memberikan kesempatan mengaplikasikan kemampuan yang diterima di dalam kelas ke *setting* dunia nyata dan mengembangkan ketrampilan yang akan membantu dalam kehidupan nyata setelah lulus (Astin & Kuh dalam Montelongo, 2002). Sama halnya dengan Lunenburg (2010) yang mengungkapkan fungsi dari

mengikuti kegiatan di luar kelas yaitu dapat menggabungkan berbagai macam pengetahuan dan pengalaman yang didapatkan di dalam kelas ke dalam situasi kehidupan yang nyata. Selain itu, Jamal (2012) mengatakan bahwa dengan mengikuti kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler akan memberikan mahasiswa kesempatan untuk dewasa secara sosial melalui interaksi dengan mahasiswa lain, pembentukan hubungan, bekerjasama dengan individu lain, mengembangkan kepercayaan diri, otonomi, kemampuan bernegosiasi dan kemampuan berkomunikasi, pemecahan konflik, pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan.

Abrahamowicz (dalam Montelongo, 2002) menjelaskan lebih lanjut bahwa mahasiswa yang aktif dalam kegiatan organisasi lebih cenderung menganggap pengalaman pendidikan mereka berkualitas, mengalami kepuasan dalam hal tersebut serta memiliki persepsi yang positif terhadap hubungannya dengan fakultas. Berdasarkan pemaparan di atas terbukti bahwa mahasiswa yang aktif mengikuti kegiatan di kampus dapat memperoleh beberapa manfaat yang lebih banyak dibandingkan dengan mahasiswa yang pasif mengikuti kegiatan organisasi

Berbeda dengan penjelasan di atas mengenai beberapa manfaat yang bisa didapatkan dengan mengikuti kegiatan organisasi, tidak semua mahasiswa yang aktif dalam kegiatan organisasi di kampus. Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti dari Biro Manajemen Sistem Informasi (BMSI) Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan dari ketua tiap kegiatan kemahasiswaan Periode 2016/2017

ditemukan bahwa dari total 801 mahasiswa angkatan 2014 hingga angkatan 2016, hanya terdapat sekitar 32% mahasiswa yang aktif mengikuti kegiatan kemahasiswaan di Fakultas dengan jumlah yaitu 259 mahasiswa saja sedangkan sekitar 68% atau kurang lebih 542 mahasiswa ditemukan pasif dalam mengikuti kegiatan kemahasiswaan.

Salah satu kemungkinan dari penyebab tidak banyaknya mahasiswa yang mengikuti kegiatan organisasi adalah karena adanya variasi individu yang bukan berasal dari kelemahan seseorang namun berasal dari perbedaan kepribadian (Toma, 2015). Toma menjelaskan bahwa mahasiswa dengan sifat introver menunjukkan keterlibatan yang lebih banyak di sisi akademis. Berbeda dengan mahasiswa ekstraver yang lebih banyak menunjukkan keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler non-akademis.

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil data yang didapatkan oleh peneliti dengan menyebarkan angket yang berisi tipologi, dari delapan mahasiswa ditemukan terdapat lima orang yang aktif mengikuti kegiatan organisasi dan tiga orang diantaranya tidak pernah mengikuti kegiatan ekstrakurikuler. Empat mahasiswa yang aktif menampilkan karakteristik seorang ekstraver seperti suka bergaul dengan orang lain hampir terus menerus, hubungan dengan orang lain lancar, suka berpetualang, mudah bosan, senang berkenalan dengan orang baru dan mudah berbicara di depan umum. Nampaknya mahasiswa dengan karakteristik ekstraver inilah yang akhirnya lebih berani untuk mengikuti satu atau lebih kegiatan kemahasiswaan, sedangkan sisa satu mahasiswa yang aktif memiliki karakteristik seorang introver.

Sementara itu, tiga mahasiswa yang pasif dalam mengikuti kegiatan justru memiliki ciri-ciri sebaliknya dari seorang ekstraver. Hal ini mungkin dapat terjadi dengan alasan yang diungkapkan oleh Chaplin (2011) bahwa tipe kepribadian introver adalah seseorang yang cenderung menarik diri dari kontak sosial, minatnya lebih mengarah ke dalam pikiran-pikiran dan pengalaman sendiri.

Setelah dilakukan wawancara lebih lanjut, terdapat beberapa alasan mengapa mahasiswa memilih untuk tidak mengikuti banyak kegiatan, seperti lebih mementingkan kuliah dan tugas kuliah dibandingkan mengikuti kegiatan kemahasiswaan, tidak terbiasa mengikuti kegiatan kemahasiswaan, merasa nantinya tidak dapat berdinamika dengan baik di dalamnya, ada pula mahasiswa yang sudah mencoba mendaftar namun belum diterima, dan lain lain.

Berkaitan dengan itu, Cain (2012) mengatakan bukan berarti seorang introver lantas tidak bersosialisasi begitu saja. Introver mungkin memiliki keterampilan sosial dan menikmati pertemuan dengan orang lain, hanya saja beberapa saat setelah itu mereka akan berharap berada di rumah. Seorang introver akan memilih untuk mencurahkan energi bersosialisasi mereka dengan teman, kolega dan keluarga dekat. Introver lebih banyak mendengarkan daripada berbicara, berfikir terlebih dahulu sebelum berbicara dan merasa lebih baik bagi mereka untuk mengekspresikan apa yang mereka rasakan dalam bentuk tulisan daripada dalam percakapan.

Hal ini dapat terjadi karena sikap introversi mengarahkan pribadi ke pengalaman subjektif, memusatkan diri pada dunia dalam dan privat

dimana realita hadir dalam bentuk hasil amatan, cenderung menyendiri, pendiam/tidak ramah. Seperti yang dijelaskan oleh Alwisol (2014) dimana umumnya introver senang introspeksi dan sibuk dengan kehidupan internal mereka sendiri. Tentu saja mereka juga mengamati dunia luar, tetapi mereka melakukannya secara selektif dan memakai pandangan subjektif mereka sendiri. Suryabrata (2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa penyesuaian diri seorang introver dengan dunia luar kurang baik, tertutup, sukar bergaul, sukar berhubungan dengan orang lain dan kurang dapat menarik hati orang lain.

Meski memiliki kecenderungan untuk menarik diri dari kontak sosial dan lebih fokus pada pengalamannya sendiri, sebagian mahasiswa dengan kepribadian introver yang aktif berorganisasi berusaha menjalankan perannya dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi yang ada. Seperti yang diungkapkan Suroto (2016) bahwa untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan suatu peran yang maksimal dari seluruh pengurus-pengurus yang aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini berarti dibutuhkan adanya keberanian serta dorongan dari diri mahasiswa untuk dapat mengikuti kegiatan-kegiatan kemahasiswaan yang ada di kampus.

Berdasarkan hal tersebut, nampak bahwa motivasi mempunyai peranan penting bagi mahasiswa untuk dapat mendorongnya mengikuti kegiatan organisasi serta penting pula untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan atau justru menurunkan motivasi. Irianto (2005) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata *move* yang artinya bergerak. Penggerak dasar yang memengaruhi cara seseorang untuk

menjalani kehidupannya disebut dengan motivasi. Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Soeherman dan Sugianto (2010) bahwa motivasi adalah penggerak dasar semacam getaran kimia yang memengaruhi cara berpikir yang menentukan bagaimana seseorang menjalani kehidupannya. Singkatnya, motivasi adalah dorongan yang mendasari seseorang berbuat sesuatu untuk meraih tujuan. Semakin besar daya motivasi seseorang, makin besar pula tenaga seseorang untuk bergerak mencapai kesuksesan. Disini termasuk mahasiswa yang terdorong untuk mengikuti atau tidak mengikuti kegiatan organisasi berarti menunjukkan apakah mahasiswa tersebut memiliki motivasi untuk mengikuti organisasi atau justru tidak memiliki motivasi untuk mengikuti kegiatan organisasi.

Salah satu teori yang membahas mengenai motivasi adalah teori dari Deci dan Ryan yang disebut dengan *Self-Determination Theory* (SDT) atau Teori Determinasi Diri. Deci dan Ryan (2015) menjelaskan bahwa SDT adalah salah satu teori motivasi yang membahas mengenai apa yang memberikan energi pada perilaku seseorang dan menggerakkan seseorang tersebut untuk bertindak, serta bagaimana perilaku diatur dalam berbagai ranah kehidupan mereka.

Berbeda dengan teori motivasi lainnya, SDT memfokuskan bahasannya pada jenis dari motivasi seseorang terhadap berbagai perilakunya, terutama motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Ketika seseorang termotivasi secara intrinsik, mereka akan bertindak dengan penuh kehendak, dukungan dan pilihannya sendiri. Di sisi lain, ketika seseorang termotivasi secara ekstrinsik akan melibatkan perasaan

ditekan atau dipaksa dari luar diri untuk berperilaku (Ryan & Deci, 2014).

Deci, Ryan dan Guay (2013) menjelaskan bahwa teori SDT ini berasumsi jika manusia pada dasarnya cenderung bersikap proaktif serta cenderung menuju perbaikan dan integrasi yang lebih besar dalam aktualisasi diri. Dalam SDT tidak menggunakan istilah aktualisasi diri namun menggunakan istilah berfungsi penuh. Berfungsi penuh ini melibatkan individu untuk menggunakan semua kemampuan mereka untuk mendapatkan pengalaman, koneksi dan menjadi proaktif. Salah satu bentuk berfungsi penuh atau aktualisasi diri yang dapat dilakukan oleh mahasiswa yaitu dengan mengikuti kegiatan organisasi. Hal tersebut sama seperti yang diungkap oleh Maslow (dalam Febriana, Amriyatun, Winanti, & Amelia, 2013), yang menyebutkan bahwa aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang berada pada level tertinggi. Di dalam organisasi, mahasiswa dapat beraktualisasi dalam rangka mengembangkan diri secara non-akademik.

SDT beberapa kali digunakan dalam penelitian lain mengenai kegiatan ekstrakurikuler (Sebire dkk, 2016; Vinoski, Graybill & Roach, 2016; Denault & Guay, 2017). Meski demikian, SDT belum pernah digunakan dalam penelitian mengenai kegiatan ekstrakurikuler pada mahasiswa introver. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengungkap bagaimana dinamika psikologis motivasi berorganisasi dari mahasiswa introver, serta bagaimana *Self-Determination Theory* (SDT) dapat menjelaskan dinamika psikologis motivasi berorganisasi mahasiswa introver di Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata Semarang.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dinamika psikologis motivasi berorganisasi bagi mahasiswa introver.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pada bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi serta psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi para pembaca khususnya mahasiswa yang juga memiliki kecenderungan introver dalam keterlibatannya di kegiatan berorganisasi.

