

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia dengan segala keterbatasannya dilahirkan di dunia ini adalah sebagai khalifah yang berguna untuk menjaga dan memelihara bumi sebagai tempat tinggalnya adalah bukan untuk berbuat kerusakan. Sebagaimana disebutkan dalam salah satu ayat al-Qur'an surat al-Qashash 77, yaitu:

الدَّارَ الْآخِرَةَ نَفْسًا نَنْسَى نَصِيحَتِكَ مِنْ الدُّنْيَا وَآخِرَتِكَ مَا أَحْسَنَ الْخَلْقَ إِلَيْكَ  
لَنْفَسًا نَادٍ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S al-Qashash: 77)

Kehidupan manusia tidak lepas dari tanggungjawab, baik tanggungjawabnya terhadap dirinya sendiri, keluarga, dan juga orang lain di sekitarnya. Untuk dapat memenuhi dan melaksanakan tanggungjawabnya tersebut maka manusia sebagai makhluk yang memiliki akal sehat akan melakukan apa saja semampunya.

Mempunyai suatu pekerjaan yang bertujuan untuk mendapatkan suatu hasil atau masukan berupa material maupun non material adalah merupakan dambaan bagi setiap manusia. Masukan berupa material misalnya adalah berupa upah ataupun gaji yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya

kepada pihak lain. Para ahli psikologi sepakat bahwa imbalan (*reward*) atas jasa yang diberikan kepada seseorang yang telah memberikan kontribusi positif akan memotivasi orang tersebut guna tercapainya visi dan misi bersama dalam suatu lembaga atau organisasi.

Dalam lingkup pendidikan, terutama mahasiswa yang berperan sebagai peserta didik, tidak sedikit yang berpikiran untuk dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya. Beberapa manfaat yang menjadi tujuan bagi seorang mahasiswa adalah untuk mengisi waktu kosong mereka, sampai pada tujuan untuk dapat mencukupi biaya kuliah demi membantu orang tuanya.

Sebuah penelitian oleh Nadya Nudija tahun 2011, menyebutkan bahwa banyak dari mahasiswa mencari tambahan penghasilan demi mencukupi kebutuhan kuliah yang semakin menggunung. Kuliah sambil bekerja tidak lagi menjadi suatu hal yang langka, dan hanya dilakukan oleh mahasiswa yang lemah dari sisi ekonomi, karena kenyataannya biaya hidup sehari-hari seringkali tidak seimbang dengan uang saku yang diberikan oleh orang tua.

Sudah barang tentu seseorang yang ingin bekerja, dia harus memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik dan benar. Sebut saja untuk menjadi seorang kasir sebuah swalayan, tentu dituntut untuk dapat berhitung dengan cepat dan teliti. Demikian juga kemampuan yang dimilikinya harus sesuai dengan bidang apa yang diinginkan, jika tidak maka akan menjadi sia-sia saja. Sebagaimana disebutkan bahwa kemampuan untuk bekerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Totalitas kemampuan seseorang pada hakikatnya terdiri dari 2 faktor penunjang utama, yaitu kemampuan intelek yang berguna untuk menjalankan kegiatan mental dan

kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis (Robbins: 1996).

Kualitas seseorang yang ingin bekerja (sumber daya manusia) akan selalu menjadi perhatian. Karena sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap gerakan sebuah lembaga atau organisasi. Walaupun dengan banyaknya sarana dan prasarana yang memadai, tanpa adanya sumber daya manusia maka lembaga tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan sebuah lembaga untuk mencapai visi dan misinya.

Data tentang Human Development Index yang disajikan oleh UNDP menunjukkan kepada kita bahwa kualitas SDM di Negara kita terus merosot dari tahun ke tahun (urutan 109 pada tahun 2000, 110 pada 2002). Berdasarkan data peringkat kualitas sumber daya manusia negara-negara Asia Tenggara yang dikeluarkan oleh UNDP ternyata posisi Indonesia berada di bawah Thailand, Malaysia dan Philipina (Susilo: 2007).

Dengan kemajuan teknologi saat ini yang diharapkan dapat menggantikan sebagian besar tenaga kerja yang dilakukan oleh manusia. Akan tetapi, masih banyak kegiatan yang tidak dapat digantikan oleh alat-alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dapat dikatakan paling berharga, karena dari kesemua sumber daya yang ada dalam sebuah lembaga atau organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu sumber daya manusialah yang mampu memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmodjo:1998).

Penjelasan di atas menunjukkan betapa pentingnya posisi sumber daya manusia sebagai pelaku dalam sebuah pekerjaan. Maka dari itu, kemampuan dalam diri masing-masing manusia harus dilatih agar dapat melaksanakan segala kewajibannya sebagai sumber daya manusia yang terlatih. Hal ini dilaksanakan sebagai salah satu dari upaya untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan. Sumber daya manusia yang terlatih akan menghasilkan suatu kinerja yang baik, karena kinerja merupakan suatu proses yang menunjang keberhasilan seseorang dalam mencapai keinginannya.

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal (Suharsaputra: 2011). Untuk dapat mencapai prestasi yang optimal tersebut, maa proses yang dilakukannya pun harus optimal dan menunjukkan keseriusan didalamnya. Skill atau kemampuan menguasai lapangan pekerjaan menjadi prasyarat lainnya untuk dapat menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan kerja.

Jika dalam bidang pendidikan, dosen sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas. Peran kepemimpinan tersebut akan tercermin bagaimana dosen melaksanakan peran dan tugasnya, hal ini berarti bahwa kinerja dosen merupakan factor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan kuliah (Suharsaputra: 2011). Hal tersebut tidak ada bedanya dengan peranan seorang pelaku kerja yang menentukan proses pekerjaan dalam sebuah lembaga atau organisasi tertentu. Peranan dan sumbangsuhnya berupa kinerja yang baik dan

dapat ditiru oleh yang lain akan menjadi kontribusi besar terhadap output atau hasil yang dicapai nantinya.

Penelitian Campbell tahun 1970, mengemukakan komponen utama kinerja adalah memahami dengan baik kinerja organisasi melalui pemahaman pencapaian tujuan dengan kesesuaian tujuannya (efektivitas) dan menggunakan sumberdaya yang relatif sedikit dalam melakukannya (efisiensi). Oleh karena itu, beberapa pelatihan khusus seringkali diadakan oleh lembaga-lembaga tertentu untuk menanamkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya kinerja yang baik dan benar yang nantinya akan menentukan hasil yang memuaskan.

Kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh tiap-tiap lembaga atau organisasi dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Untuk mengetahui tingkat kinerja sebuah lembaga atau organisasi, perlu diadakannya sebuah penilaian kinerja yang dapat memotivasi pelaku kerja atau karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan.

Indikator-indikator yang digunakan dalam sebuah penilaian kinerja menurut IKA FTI UNISSULA (2010) adalah integritas (etika dan moral), keahlian berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme), kemampuan Bahasa Inggris, penggunaan teknologi informasi, komunikasi, kerjasama dalam tim, dan pengembangan diri. Dari beberapa indikator di atas dapat diketahui bagaimanakah proses kerja atau kinerja yang akan menghasilkan keuntungan bagi sebuah lembaga atau organisasi.

Ma'had Sunan Ampel al-Ali UIN Maliki Malang adalah merupakan ma'had kampus yang dipersiapkan sebagai sarana tempat tinggal bagi mahasiswa dan mahasiswi tahun ajaran baru. Awalnya hanya berjumlah empat gedung, dua gedung digunakan untuk mahasantri putra dan dua gedung lainnya digunakan untuk mahasantri putri. Namun sekarang bertambah menjadi sembilan gedung, lima untuk putra dan empat untuk putri. Dengan didampingi oleh musyrif dan musyrifah Ma'had Sunan Ampel al-Ali di dalam berbagai macam kegiatan guna memberikan pengajaran tentang pendidikan spiritual yang matang para mahasiswa dan mahasiswi baru belajar kitab *Qomi' Tughyan* dan *Tadzhib* untuk *Ta'lim al-Afkar al-Islami* dan belajar bahasa, baik Bahasa Inggris maupun Bahasa Arab. (Buku Panduan MSAA, 2008:13).

Hal yang menarik dalam Ma'had Sunan Ampel al-Ali adalah bahwa untuk memilih mahasiswa dan mahasiswi yang akan menjadi musyrif dan musyrifah adalah dengan dilakukannya seleksi penerimaan musyrif dan musyrifah baru. Sesuai dengan surat Pengumuman Seleksi Penerimaan No: Un.03.Ma'had/KP.01.01/2/2012, yang diterbitkan oleh Ma'had Sunan Ampel al-Ali UIN Maliki Malang, syarat-syarat untuk menjadi seorang musyrif atau musyrifah adalah harus memiliki IPK minimal 3,25 untuk mahasiswa non-saintek dan 2,75 untuk mahasiswa saintek. Seleksi ini dilaksanakan dengan menggunakan metode ujian lisa dengan materi tes komitmen, baca kitab kuning, kemampuan berbahasa arab aktif dan pasif, kemampuan berbahasa inggris aktif dan pasif, serta membaca al-Qur'an baik secara bacaan dan hukum-hukum tajwidnya.

Para mahasiswa dan mahasiswi UIN Maliki Malang tentunya sudah mengetahui bahwasannya untuk menjadi seorang musyrif atau musyrifah harus

rela dengan ikhlas (mengabdikan) melaksanakan amanah-amanah yang diberikan berupa mahasiswa dan mahasiswa baru. Sebagai sukarelawan yang menjalankan amanah besar, maka diperlukan kemampuan atau kinerja yang baik dan harus benar-benar ikhlas serta istiqomah. Syuhada pada tahun 2012, menyimpulkan bahwa kinerja yang ikhlas adalah usaha terarah untuk mendapatkan hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan diri. Dengan cirri berhati besar, kejernihan pandangan, dan selalu memberi lebih dari segala dimiliki.

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja adalah sebuah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu (Bateman: 1992). Maka pengabdian musyrif dan musyrifah demi tercapainya visi dan misi ma'had sangat bisa disebut dengan kinerja. Kinerja musyrif dan musyrifah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara kerja aktif mereka di dalam seluruh kegiatan ma'had secara keseluruhan.

Dalam kesehariannya di Ma'had Sunan Ampel al-Ali UIN Maliki Malang, seorang musyrif atau musyrifah dituntut untuk dapat mendampingi mahasiswa dan mahasiswi baru, baik secara akademis maupun non akademis. Untuk 1 orang musyrif akan mendampingi 12 sampai 18 orang mahasiswa baru, sedangkan 1 orang musyrifah akan mendampingi 16 sampai 24 orang mahasiswi baru. Pendampingan yang dilakukan adalah dari berbagai segi, misalnya pendampingan secara psikologis seperti kalau saja ada mahasiswa atau mahasiswi baru yang memiliki masalah baik di rumah, di kelas reguler, ataupun di kamarnya sendiri, merupakan kewajiban bagi pendampingannya untuk dapat membantu memecahkan masalahnya tersebut. Oleh sebab itu, setiap pendamping akan mendapatkan *Buku*



*Dampingan Mahasantri* yang nantinya akan digunakan oleh masing-masing musyrif dan musyrifah untuk mendampingi mahasantrinya setiap hari.

Kegiatan lain yaitu *shobahul lughoh* dan *ta'lim al-afkar al-islami* yang masing-masing pengajarnya adalah berasal dari para musyrif dan musyrifah yang dibagi ke dalam beberapa kelas. Kegiatan yang sehari-hari dilaksanakan mulai dari hari senin sampai dengan jumat ini dari setelah sholat subuh sampai pukul 07.00 WIB, sebagai salah satu indicator tingkat kinerja musyrif dan musyrifah. Terkadang dalam beberapa hari ada beberapa orang musyrif dan musyrifah yang absen dari mengajar dikarenakan berbagai macam alasan, antara lain adalah mengerjakan tugas, bahkan sampai ada yang masih tidur dengan nyenyak melupakan kewajibannya.

Beberapa kegiatan di luar pendampingan mahasantri yang dilaksanakan atas prakarsa musyrif dan musyrifah adalah *ta'aruf ma'hady*, manasik haji, pelatihan soft skill, gebyar *muwadda'ah*, dan lain sebagainya adalah bagian dari amanah yang diberikan kepada mereka. Tentunya dari sebagian musyrif dan musyrifah akan dipilih dan ditunjuk untuk menjadi panitia dalam acara-acara tersebut. Sebut saja ketua panitia hingga bagian akomodasi seluruhnya adalah dari musyrif dan musyrifah. Bekerja bersama-sama, evaluasi bersama-sama adalah ciri dari kepanitiaan acara-acara ma'had. Akan tetapi sebagian dari mereka ada yang selalu melaksanakan tugas-tugas mereka dan juga ada yang lalai. Sehingga jika dalam 1 bagian kepanitiaan berisi 4 sampai 5 orang musyrif dan musyrifah, bila ada 1 atau 2 orang yang tidak aktif maka pekerjaan yang dilakukan akan semakin berat rasanya.



Musyrif dan musyrifah Ma'had Sunan Ampel al-Ali UIN Maliki Malang adalah bagian dari mahasiswa dan mahasiswi yang berasal dari berbagai macam daerah di Indonesia, seperti Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Madura, Bali, Kalimantan, dan masih banyak lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing dari musyrif dan musyrifah memiliki tipe kepribadian utamanya kenuranian yang berbeda-beda antara satu sama lain. Perbedaan ini menimbulkan berbagai macam sifat yang berbeda-beda pula, masing-masing individu memiliki sifat tersendiri yang terlihat dari tingkah lakunya dan cara menafsirkan amanah sebagai musyrif dan musyrifah. Seorang yang memiliki kenuranian yang tinggi, maka dia cenderung terorganisir, dapat diandalkan dan bertanggungjawab demikian juga sebaliknya. Hal tersebut akan lebih berpengaruh terhadap kinerja mereka, sebagaimana disebutkan oleh McShane dan Glinow (2008), bahwa sifat kenuranian yang paling berarti dalam memprediksi kinerja, dalam hampir setiap kelompok kerja.

Seorang musyrif atau musyrifah yang memiliki kenuranian yang tinggi dia akan lebih giat serta aktif dalam melaksanakan setiap amanah yang diamanahkan oleh ma'had kepadanya. Sebaliknya, mereka yang memiliki kategori kenuranian yang rendah akan berpengaruh terhadap kurang-aktifan mereka dan menunjukkan tingkat kinerja yang rendah.

Pengaruh kenuranian terhadap tingkat kinerja musyrif dan musyrifah adalah merupakan sebuah proses pendidikan bukan sekedar kegiatan transfer ilmu, akan tetapi lebih jauh lagi, juga merupakan wadah pembentukan kepribadian. Dengan demikian musyrif dan musyrifah sebagai model dan teladan, harusnya memiliki kepribadian yang baik. Oleh karena itu, diyakini bahwa

dimensi kenuranian dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja musyrif dan musyrifah.

Sesuai dengan penelitian terdahulu di atas dan lingkungan peneliti yang banyak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang menjadi tolak ukur kinerja musyrif dan musyrifah dengan berbagai macam pengaruh sebagaimana dijelaskan di atas. Maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Apakah Ada Pengaruh Kenuranian terhadap Tingkat Kinerja Musyrif dan Musyrifah di Ma’had Sunan Ampel al-Ali.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas maka kami dapat merumuskan rumusan masalah yang akan kami teliti sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja musyrif dan musyrifah ?
2. Bagaimana tingkat kenuranian pada seorang musyrif dan musyrifah?
3. Apakah ada pengaruh kenuranian terhadap kinerja musyrif dan musyrifah ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat kinerja musyrif dan musyrifah.
2. Mengetahui tingkat kenuranian pada seorang musyrif atau musyrifah.
3. Mengetahui apakah ada pengaruh kenuranian terhadap kinerja musyrif dan musyrifah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang kami laksanakan ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan keilmuan khususnya psikologi yang membuktikan kebenaran teori yang diungkapkan oleh McShane dan Glinow (2008) bahwa “sifat kenuruanian yang paling berarti dalam memprediksi kinerja dalam setiap kelompok kerja” dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian sebelumnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Untuk Peneliti**

- Sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar kesarjanaan di Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang.
- Sebagai sarana dalam meningkatkan dan melatih kompetensi dalam hal penelitian dan kepenulisan serta ilmu pengetahuan.

###### **b. Untuk Lembaga**

- Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi Ma’had Sunan Ampel al-Ali UIN Maliki Malang khususnya dalam mengadakan seleksi penerimaan musyrif dan musyrifah yang lebih terkoordinir dan lebih ketat dalam seleksi penerimaan.

- Sebagai bahan referensi dalam melaksanakan evaluasi-evaluasi dan pengembangan-pengembangan kinerja musyrif dan musyrifah Ma'had Sunan Ampel al-Ali UIN Maliki Malang pada tahun-tahun berikutnya.

