

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan kemahasiswaan di perguruan tinggi cukup beraneka ragam baik kegiatan akademik secara formal di kampus, kegiatan ekstrakurikuler maupun kegiatan keorganisasian lainnya. Bagi kebanyakan mahasiswa ikut bergabung dalam keorganisasian itu sudah menjadi keharusan. Tidak dapat dipungkiri wawasan dan pengetahuan tidak hanya dapat diperoleh di bangku perkuliahan, bahkan mungkin dalam keseharian berorganisasi akan memberi banyak pembelajaran yang lebih aplikatif dibandingkan hanya dengan pendidikan secara formal. Salah satu contohnya ialah melatih *softskill* mahasiswa dalam manajemen kelompok, komunikasi, dan kepemimpinan.

Organisasi merupakan sarana untuk berkumpulnya individu yang memiliki kesamaan tujuan dan sasaran tertentu di bidang yang sesuai dengan minat para anggotanya. Hal ini merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dan bersosialisasi. Dengan berorganisasi, setiap individu dapat belajar untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka sehingga proses pembentukan karakter dari lingkungan organisasi ini sangat mempengaruhi keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh anggota dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi juga harus mampu membuat anggotanya merasa nyaman dengan menginternalisasi nilai-nilai yang terdapat pada organisasi tersebut, sehingga setiap bagian dari organisasi tersebut mampu membawa nilai yang sama dalam menjalankan aktivitas berorganisasi.

Kemampuan suatu organisasi dalam membentuk karakter dan kesamaan nilai antar anggota-anggotanya juga sering disebut sebagai pembentukan budaya organisasi. Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Dalam pembentukan budaya sebuah organisasi tidak dapat mengabaikan peran dari kekuatan karakter yang dimiliki anggota-anggotanya. Setiap orang memiliki kekuatan karakter yang berbeda. Allport (1960) menyatakan bahwasanya setiap orang itu unik. Namun ketika memasuki suatu organisasi ada budaya-budaya organisasi yang juga akan mempengaruhi anggotanya untuk memiliki karakter yang sama ataupun berdekatan. Maka dari itu setiap organisasi itu biasanya memiliki ciri khas masing-masing. Begitu pula dengan organisasi sosial seperti yang diikuti para mahasiswa untuk mengisi aktivitasnya sehari-hari. Salah satu contoh organisasi sosial yang peneliti maksud adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan di masjid. Hal tersebut menjadi hal yang unik untuk diteliti, karena tidak mudah kita menemukan para pemuda yang hatinya terpaut ke masjid sehingga secara tidak langsung dia terbiasa tumbuh dalam ibadah dan ketaatan kepada Allah, Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

«سَبْعَةٌ يُظِلُّهُمُ اللَّهُ فِي ظِلِّهِ يَوْمَ لَا ظِلَّ إِلَّا ظِلُّهُ ... وَشَابُّ نَشَأَ فِي عِبَادَةِ رَبِّهِ»

“Ada tujuh golongan manusia yang akan dinaungi oleh Allah dalam naungan (Arsy-Nya) pada hari yang tidak ada naungan (sama sekali) kecuali naungan-Nya: ...Dan seorang pemuda yang tumbuh dalam ibadah (ketaatan) kepada Allah...”.

Maksud dari penggalan hadits di atas adalah, betapa Allah memuliakan pemuda yang hatinya selalu terpaut ibadah kepada Rabb nya hingga dia dimasukkan

ke dalam 7 golongan yang mendapat naungan dari Allah SWT. Orang yang senang berdiam diri atau bergaul di lingkungan masjid, akan senantiasa diingatkan kepada *Rabb* nya dibanding orang yang lebih senang bergaul di kafe-kafe atau *mall-mall*.

Imam Abul ‘Ula al-Mubarakfuri berkata: “(Dalam hadits ini) Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* menghususkan (penyebutan) “seorang pemuda” karena (usia) muda adalah (masa yang) berpotensi besar untuk didominasi oleh nafsu syahwat, disebabkan kuatnya pendorong untuk mengikuti hawa nafsu pada diri seorang pemuda, maka dalam kondisi seperti ini untuk berkomitmen dalam ibadah (ketaatan) kepada Allah (tentu) lebih sulit dan ini menunjukkan kuatnya (nilai) ketakwaan (dalam diri orang tersebut)” [Ustadz Abdullah bin Taslim al-Buthoni, MA, www.muslim.or.id.]

Ketua Umum Yayasan Pembina Masjid Salman ITB, Syarif Hidayat menyatakan bahwa Masjid Salman ITB merupakan salah satu masjid kampus yang menjadi pelopor munculnya masjid kampus lain di Indonesia. Masjid Salman ITB resmi didirikan pada tanggal 28 Maret 1963. Masjid Salman ITB selalu dipenuhi oleh aktivitas-aktivitas jamaahnya terutama yang terdiri dari mahasiswa dan pemuda. Kebanyakan mahasiswa yang memutuskan untuk aktif di Salman ini dikarenakan keanekaragaman kegiatan yang ada di dalamnya seperti Panitia Pelaksanaan Program Ramadhan (P3R), Latihan Mujtahid Dakwah (LMD), beasiswa, maupun unit kegiatan yang terdapat di Salman seperti Keluarga Remaja Islam Salman (Karisma), Pembinaan Anak Salman (PAS), Majelis Ta’lim (Mata) Salman, Pusat Teknologi Tepat Guna (Pustena), dan sebagainya. Selain daripada yang telah disebutkan di atas, banyak juga mahasiswa yang tertarik dengan sistem

kaderisasi yang ada di Salman. Dari survey yang dilakukan peneliti kepada aktivis Salman, rata-rata alasan yang mendasari keinginan mereka untuk aktif di Masjid Salman ITB ini ialah mereka berorganisasi dikarenakan ingin mengenal banyak orang dari berbagai universitas di Bandung, memperluas jaringan dan melakukan pembinaan diri baik dari segi spiritual maupun intelektual. Selain itu ada pula yang memiliki alasan-alasan sosial seperti ingin ikut berkontribusi pada pembinaan anak-anak, remaja maupun kegiatan-kegiatan sosial lainnya.

Sebagaimana hasil wawancara informal (November, 2015) yang dilakukan peneliti dinyatakan bahwa “Salman memiliki daya tarik tersendiri yang tidak ditemukan di mesjid kampus lainnya, seperti heterogenya para aktivis maupun kadernya serta banyaknya program dan fasilitas yang diberikan untuk para jamaah” menurut salah seorang kader Salman yang sudah beraktivitas selama lebih dari tiga tahun di Salman. Para mahasiswa yang beraktivitas di mesjid Salman ini berasal dari universitas yang berbeda dan bidang keahlian yang berbeda pula, tidak hanya terbatas mahasiswa ITB saja. Hal tersebut merupakan salah satu keunikan tersendiri yang terdapat pada aktivis Salman. Tidak sedikit di antara mereka yang lebih memilih untuk memprioritaskan aktivitas organisasinya di Salman dibandingkan dengan organisasi yang ada di kampusnya masing-masing padahal jarak dari tempat tinggal atau kampus mereka rata-rata cukup jauh dari Salman.

Mencari orang-orang yang serius dan memiliki komitmen tinggi ini tidaklah mudah, karena dalam mengurus masalah pembinaan dan kaderisasi Salman, orang-orang tersebut harus mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya dalam jangka waktu yang cukup lama dan berbeda dari aktivis pada umumnya, sehingga akan

memungkinkan orang tersebut kehilangan peluang lain untuk dia berkarya di luar sana. Hanya ada segelintir orang yang mampu bertahan dan berani mengemban amanah besar ini. Bisa jadi mereka harus mengorbankan sebagian dari beban akademiknya, bahkan setelah lulus pun mereka masih berada di Salman untuk menyelesaikan amanah dan cita-citanya dalam membenahi sistem kaderisasi Salman yang terus berkembang.

Masjid Salman ITB memiliki beberapa tingkatan kaderisasi yang selalu mengalami perubahan dan perbaikan, diantaranya adalah Jama'ah, Aktivis, Kader dan Kader Inti (tingkatan yang baru ada sejak tahun 2015), dimana keikutsertaan seseorang dalam jenjang kaderisasi inilah yang menjadi salah satu jalan menanamkan nilai kesalmanan. Jamaah adalah yang merasakan atau menggunakan fasilitas Salman dalam menjalankan ibadah fardu. Aktivis ialah orang-orang yang beraktivitas, berkegiatan dan menggunakan fasilitas Salman dalam berkegiatan sehari-hari di Salman (ke depannya yang disebut aktivis adalah yang sudah mengikuti Kaderisasi Dasar Salman yaitu *Salman Spiritual Camp*). Kader merupakan sebutan bagi orang-orang yang mengikuti LMD (Latihan Mujtahid Dakwah) sebagai level Kaderisasi Inti Salman, di mana mereka tidak lagi hanya merasakan dan mendapatkan fasilitas Salman namun juga mereka diharapkan mampu melayani dan menyelesaikan problematika umat. Dan yang terakhir adalah Kader Inti yaitu predikat bagi mereka yang mampu melewati tahap Kaderisasi Lanjut Salman sehingga mampu merepresentasikan nilai-nilai Salman untuk menjadi agen peradaban (Adriano Rusfi, MOT Master Plan Salman, 2015).

Sistem Kaderisasi Salman ITB ini merupakan salah satu metode untuk menanamkan nilai-nilai kepada para kadernya. Walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang memiliki karakter bawaan sebelum dia memasuki sistem Kaderisasi yang ada di Salman, baik dari pola asuh dalam keluarganya maupun lingkungan lain di luar Salman yang bisa jadi juga memberikan pengaruh sehingga seseorang memiliki karakter tertentu. Dalam kondisi tersebutlah terjadi dinamika dalam diri seseorang yang menyebabkan dia memiliki karakter atau nilai-nilai tertentu pada dirinya.

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai karakter-karakter yang muncul pada diri seorang kader yang cukup lama beraktivitas di Masjid Salman ITB. Kader yang dimaksud ini merupakan lulusan S1 dan S2 ITB yang selama masa kuliahnya bahkan setelah kelulusannya memutuskan untuk berkarir dan mengabdikan diri di Masjid Salman ITB. Jika dikalkulasikan sejak tahun 2002 hingga tahun 2016 ini, sudah 14 tahun menjadi aktivis dan kader Masjid Salman ITB. S sudah mengikuti alur kaderisasi sejak tingkat pertama masuk kuliah baik dengan beraktivitas di unit kegiatan Salman yaitu Pustena, ikut serta dalam kepanitiaan besar Salman yaitu Panitia Pelaksanaan Program Iedul Adha (P3I), mengikuti alur kaderisasi Salman pada masa itu yaitu LMD, hingga bergabung di level profesional bidang dan manajemen Salman (Lembaha Muslimah Salman/LMS, Bidang Dakwah/BD, dan Bidang Mahasiswa dan Kaderisasi/BMK sebagai manajer).

Pengalaman yang cukup banyak dan pengabdian yang lama akan memberikan pembelajaran tersendiri bagi S sehingga secara tidak langsung dengan berkecimpung di dunia kaderisasi Salman akan membuat S lebih sering bersentuhan

dengan penanaman nilai yang ingin diterapkan Salman kepada Kader nya. Dalam kondisi seperti itulah muncul pergolakan nilai dan karakter dalam diri S antara nilai-nilai yang berasal dari kehidupan di luar Salman dan juga nilai-nilai yang secara sengaja ditanamkan selama beraktivitas dan mengikuti jenjang kaderisasi di Masjid Salman ITB sehingga S memiliki karakter-karakter tertentu.

Kekuatan karakter (*character strength*) pada diri seseorang banyak sedikitnya bisa memberikan pengaruh dalam menentukan bagaimana dan di mana dia bergaul dalam kehidupan sehari-hari. *Character Strength* merupakan suatu pembahasan dalam psikologi positif yang menunjukkan kekuatan karakter diri seseorang dan memungkinkan mereka untuk menjalani hidup yang lebih baik dan terefleksi dalam pikiran, perasaan, dan tingkah laku (Peterson dan Seligman, 2004). Pada dasarnya semua orang memiliki kekhasan *character strength* masing-masing, sehingga dengan mengembangkan *character strength* tersebut potensi yang ada dapat dikembangkan dan dimaksimalkan dalam menjalankan kehidupan berorganisasi.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai kekuatan karakter yang dimiliki S, dalam penelitian ini peneliti akan coba mengkaji dari sisi nilai-nilai kesalmanan yang termaktub dalam 6 nilai profil kader Salman yang terdiri dari merdeka, jujur, hanif, sabar-syukur, rahmatan lil'alamin, dan ihsan. Sehingga kita dapat mengetahui sejauh mana nilai-nilai yang ingin ditanamkan Salman ini dapat terinternalisasi dalam diri S. Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti juga ingin mengetahui karakter-karakter yang muncul pada diri S berdasarkan teori tokoh yang sudah diakui yaitu dengan menggunakan penilaian 24 karakter yang dilahirkan oleh Peterson dan Seligman yang diantaranya adalah

“kreativitas (*creativity*)” “keingintahuan (*curiosity*)”, “kecintaan belajar (*love of learning*)”, “keterbukaan pikiran (*open-mindedness*)”, “perspektif (*perspective*)”, “keberanian (*bravery*)”, “ketekunan (*persistence*)”, “integritas (*integrity*)”, “vitalitas (*vitality*)”, “kebaikan hati (*kindness*)”, “cinta (*love*)”, “kecerdasan sosial (*social intelligence*)”, “keanggotaan dalam kelompok (*citizenship*)”, “keadilan dan persamaan (*fairness*)”, “kepemimpinan (*leadership*)”, “regulasi diri (*self-regulation*)”, “kebijaksanaan (*prudence*)”, “kerendahan hati (*humanity and modesty*)”, “memaafkan (*forgiveness and mercy*)”, “apresiasi terhadap keindahan dan kesempurnaan (*appreciative of beauty and excellence*)”, “bersyukur (*gratitude*)”, “harapan (*hope*)”, “spiritualitas (*spirituality*)”, dan “humor (*humor*)”

Berkenaan dengan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai kekuatan karakter yang dimiliki oleh S sebagai salah seorang Kader inti Masjid Salman ITB yang kemudian akan dirumuskan dalam Karya Tulis yang berjudul “**Profil *Character Strength* Seorang Kader Inti Yayasan Pembina Masjid Salman ITB**”.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana profil kekuatan Karakter (*Character Strength*) S seorang kader inti Yayasan Pembina Masjid Salman ITB?

2. Bagaimana peran Kekuatan Karakter tersebut dalam mempengaruhi sikap S berorganisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Penelitian di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Mengetahui profil kekuatan Karakter (*Character Strength*) S seorang kader inti Yayasan Pembina Masjid Salman ITB
2. Mengetahui peran Kekuatan Karakter tersebut dalam mempengaruhi sikap S berorganisasi

3. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan :

- a. Mampu menambah informasi mengenai kekuatan karakter (*character strength*) khususnya bagi mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- b. Mampu memperkuat teori dalam bidang psikologi khususnya dalam bidang psikologi positif.
- c. Mampu memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kekuatan karakter (*character strength*).
- d. Mampu menambah referensi untuk melakukan penelitian lain mengenai kekuatan karakter dan kebajikan pada kader Masjid Salman ITB.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan :

- a. Untuk YPM Salman ITB, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengevaluasi dan mengembangkan program yang ada sehingga bisa mengoptimalkan kekuatan karakter dan kebajikan yang dimiliki para kadernya.
- b. Untuk subjek dapat memberikan pengetahuan baru mengenai kekuatan karakter (*character strength*), terutama berkaitan dengan kekuatan karakter yang dimilikinya sehingga mampu bertahan selama 14 tahun di Salman.
- c. Untuk peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai profil kekuatan karakter (*character strength*) yang dimiliki oleh kader inti masjid Salman ITB dan perannya dalam mengkoordinir sistem kaderisasi di Salman.
- d. Untuk peneliti lainnya dapat melakukan penelitian ini lebih mendalam lagi dan penyempurnaan terhadap hasil penelitian.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG