

**PERANAN PEMBINAAN MENTAL TERHADAP ETOS
KERJA PERSONEL**

Proposal

Diajukan Untuk Memenuhi dan
Melengkapi Syarat Pembuatan Skripsi



Oleh:

Noor Indah Amalia

4103048

**FAKULTAS USHULUDDIN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2008**

PENGESAHAN

Skripsi Saudara **Noor Indah Amalia**
Nomor Induk Mahasiswa **4103048**
Telah dimunaqasahkan oleh dewan
Penguji Fakultas Ushuluddin Institut
Agama Islam Negeri Walisongo
Semarang, pada tanggal :

31 juli 2008

Dan telah diterima serta disahkan
sebagai salah satu syarat guna
memperoleh gelar sarjana dalam
ilmu Ushuluddin

Ketua Sidang

Drs. H. Adnan, MA.

NIP. 150 206 178

Pembimbing I

Penguji I

Prof. Dr. H. Abdullah Hadziq, MA.

NIP. 150 178 271

Dra. Hj. Siti Munawaroh T, M.Ag

NIP. 150 278 225

Pembimbing II

Penguji II

Ahmad Musyafiq, M. Ag

NIP. 150 290 934

Hasyim Muhammad M. Ag

NIP. 150 282 134

Sekretaris Sidang

Hasyim Muhammad, M.Ag

NIP. 150 282 134

BUKTI MENYERAHKAN SKRIPSI

Nama : Noor indah amalia
Nim : 4103048
Jurusan : Tasawuf Psikoterapi
Tanggal : Agustus 2008
Judul Skripsi : Peranan pembinaan mental terhadap etos kerja personil (studi analisis di sat Brimobda Jawa Tengah)

Pembimbing I

Prof. Dr. Abdullah Hadziq, MA
NIP. 150 178 271

Pembimbing II

Ahmad Musyafiq, M. Ag
NIP. 150 290 934

Perpustakaan FU

Sri Rejeki, M. Si
NIP. 150 378 353

Semarang, Agustus 2008

Yang menyatakan

Noor indah amalia

ABSTRAKSI

Dalam dunia yang serba modern, manusia dituntut untuk lebih kreatif dan bersemangat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin meningkat. Manusia harus bekerja agar dapat memenuhi semua kebutuhannya. Bekerja adalah fitrah dan sekaligus salah satu perwujudan aktivitas manusia, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Berbicara tentang bekerja tidak bisa terlepas dari etos kerja, dimana Etos kerja adalah sikap, watak, serta kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin. Oleh karena itu etos kerja sangat berkaitan dengan yang namanya pembinaan mental. Demikian halnya dengan pembinaan mental para personil di Sat Brimobda Jawa Tengah, salah satu tujuannya adalah bersinggungan dengan etos kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan di bahas lebih lanjut adalah: bagaimanakah pelaksanaan pembinaan mental di sat Brimobda Jawa Tengah, dan bagaimanakah peran pembinaan mental tersebut bagi etos kerja para personilnya.

Dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi, hasil akhir yang penulis dapat, menyebutkan bahwa: pelaksanaan kegiatan-kegiatan pembinaan mental di sat Brimobda Jawa Tengah menggunakan pendekatan edukatif yang dilakukan dalam kegiatan pendidikan baik formal maupun non formal. Pendekatan tersebut dilakukan dengan menggunakan metode santiaji dan santikarma, sedangkan tehnik yang dipakai yaitu, tehnik instruktif, stimulatif, persuasif, dan sugestif. Sedangkan Peranan pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah antara lain: memberikan semangat baru, menambah wawasan baik umum maupun wawasan keagamaan, sebagai sarana menemukan makna hidup dan makna bekerja, merubah sikap kerja kearah yang lebih baik lagi. Sedangkan kaitannya dengan peningkatan etos kerja, pembinaan mental tersebut belum mampu berperan sebagaimana yang di harapkan, sebab etos kerja yang dimiliki para personil lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi menjadi anggota POLRI maupun motivasi dalam menjalankan tugas. Selain itu etos kerja tersebut mereka dapatkan dari proses pembentukan personil itu sendiri, dari latihan-latihan yang mereka jalani, sarana dan prasarana atau peralatan yang mendukung dalam menjalankan tugas, juga dari prosedur-prosedur dalam bertindak atau kode etik yang ditanamkan sejak dini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAKSI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Tinjauan Pustaka	5
G. Metode Penelitian	7
H. Sistematika Penulisan	10
BAB II : TINJAUAN UMUM PEMBINAAN MENTAL DAN ETOS KERJA	
A. Pembinaan Mental	16

1.	Pengertian pembinaan mental	16
2.	Aspek-aspek dan metode pembinaan mental.....	19
B.	Etos Kerja	22
1.	Pengertian etos kerja.....	22
2.	Etos kerja dalam Islam.....	26
BAB III	: KONDISI OBYEKTIF SAT BRIMOBDA JAWA TENGAH DAN POLA PEMBINAAN MENTAL TERHADAP ETOS KERJA	
A.	Gambaran umum Sat Brimobda	32
B.	Pembinaan Mental di Sat Brimobda	38
C.	Pelaksanaan Pembinaan Mental	44
D.	Eksistensi Pembinaan Mental bagi Personil.....	47
BAB IV	: ANALISIS PERAN PEMBINAAN MENTAL TERHADAP ETOS KERJA PERSONIL DI SAT BRIMOBDA JAWA TENGAH	
A.	Etos Kerja Personil.....	50
B.	Peranan Pembinaan Mental Terhadap Etos Kerja Personil	54
BAB V	: PENUTUP	
A.	Kesimpulan	58
B.	Saran.....	58
C.	Penutup	59

PERSEMBAHAN

Skripsi yang sederhana ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua, AyahAnda H. Su'udi Achmad dan Ibunda Hj. Siti Mufarokhah, yang telah mengasihiku dengan sepenuh hati dan senantiasa memberikan yang terbaik untuk putra-putrinya termasuk penulis
2. Saudara-saudaraku, Mas Latif, Mbak Nikmah, Mas Thohar, Mbak Ida, Dek Nuzul, Dek Nuril yang senantiasa memberikan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan penulisan skripsi.
3. Buat Mas Arief Budhi Noviantoro, yang selalu mensupport dan memberikan yang terbaik untukku
4. Buat teman-teman baikku yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, khusus Mamy, Ela, Dian, Sinok, yang memberikan indahny arti persahabatan.
5. Teman-teman satu angkatan
6. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

**PERANAN PEMBINAAN MENTAL TERHADAP
ETOS KERJA PERSONIL**

(Studi Kasus di Sat Brimobda Jawa Tengah)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Ushuluddin

Oleh:

Noor Indah Amalia

NIM: 4103048

Semarang, 17 Juli 2008

Disetujui Oleh

Pembimbing II

Pembimbing I

Ahmad Musyafiq, M. Ag

NIP: 150 290 934

Prof. Dr. H. Abdullah Hadziq, MA

NIP. 150 178 271

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah negara terdapat suatu tatanan aparatur negara. Hal ini di karenakan aparatur negara mempunyai peranan penting dan juga sebagai faktor penentu bagi pertahanan bangsa dan Negara. Salah satu aparatur negara yang ada di Indonesia adalah POLRI (Polisi Republik Indonesia). Sejak dicanangkannya, proses kemandirian POLRI yang secara struktural tidak lagi di bawah struktural ABRI, maka POLRI sebagai alat negara penegak hukum diharapkan mampu memenuhi kualifikasi formal sebagai anggota POLRI yang professional sesuai dengan tuntutan masyarakat. POLRI dijadikan sebagai organisasi bersenjata dalam mencapai pelaksanaan fungsi penegak hukum. Tugas dan fungsi POLRI kemudian dibagi ke dalam beberapa fungsi, salah satunya adalah Korp Brimob (*Brigade Mobil*) sebagai kesatuan yang mempunyai tanggung jawab khusus sebagai kekuatan pengendali dalam menanggulangi keamanan dalam negeri.

Mengingat fungsi dan tugas yang diemban POLRI, tentunya setiap anggotanya dituntut adanya kesiapan fisik dan psikis guna peningkatan etos kerja. Berbicara mengenai etos kerja, maka sebetulnya di dalamnya mengandung suatu asumsi, bahwa peranan manusia sebagai individu itu sangat menentukan. Artinya, kesadaran manusia atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia itu sangat menentukan. Jadi, di dalam proses pembangunan ekonomi, etos kerjalah yang menjiwai dan menuntun langkah-langkah atau perilaku manusia.¹

Sat Brimobda Jawa Tengah atau kesatuan Brigade Mobil daerah Jawa Tengah, adalah satuan pelaksana utama Polda Jawa Tengah, dengan

¹ Dawam Rahardjo, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, t.th., hlm. 248

melaksanakan kegiatan penanggulangan terhadap gangguan keamanan berontentitas tinggi, terorisme, hura-hura, kerusuhan massa, kejahatan terorganisir bersenjata api atau bahan peledak termasuk Penyelamatan dan Pertolongan (SAR) akibat bencana alam maupun gangguan lainnya bersama unsur pelaksanaan oprasional Kepolisian dalam rangka penegakan hukum dan keamanan dalam negeri, sesuai dengan perintah Kapolda atau permintaan mendesak dari satuan fungsi dan atau kewilayahan Polda Jawa Tengah.²

Setiap manusia selalu mempunyai bermacam-macam kebutuhan untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sehingga timbul dorongan, usaha dan dinamisme untuk memenuhi kebutuhan tersebut.² Dalam mencukupi kebutuhan tersebut, manusia haruslah bekerja dan berusaha. Demikian juga dengan para personil Brimob tersebut. Semangat kerja untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup, orang tersebut tergolong orang yang memiliki etos kerja yang tinggi, etos kerja yang dilandasi dengan semangat ibadah akan melahirkan kehidupan yang harmonis di dunia dan di akhirat.³

Dengan demikian yang dinamakan etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong diri manusia untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.⁴

Dalam bekerja sebenarnya tidak hanya mengejar kekayaan, menuruti hawa nafsu, akan tetapi juga harus dilandasi idealisme antara bekerja dan idealisme, tentu tidak dapat dipisahkan keduanya saling memberikan semangat dan nafas untuk menciptakan suasana lebih positif.

² Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Tengah Satuan Brimob, *Pedoman: Hubungan dan Tata Cara Kerja di Lingkungan Sat Brimobda Jawa Tengah*, Polda, Semarang, 2003, hlm. 1

³ Kartini Kartono, *Patologi Sosial*, Rajawali Perss, Jakarta, 1999, hlm. 258

⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bakti Primayasa, Jakarta, 1995, hlm. 20

⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani Pers, Jakarta, 2002, hlm. 23

Jika salah satu ditinggalkan sangat naif. Di lain pihak bekerja merupakan proses belajar sepanjang masa.⁶

Untuk menghadapi tantangan globalisasi dan tugas-tugas yang semakin berat, maka personil Brimob selain harus meningkatkan profesionalitas dengan kode etik yang dimilikinya, setiap personil juga harus dibekali dengan iman dan taqwa dengan nilai-nilai moral yang baik serta akhlak yang mulia. Maka dalam bekerja personil harus mempunyai etos. Etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagaimana cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhoi-Nya. Menggapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Sehingga etos kerja berkaitan dan senyawa dengan semangat, kejujuran dan kepriawaian dalam bidangnya (profesional). Karena etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka hendaknya setiap pribadi harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan pribadinya dalam bentuk hasil kerja, serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna.

Peningkatan etos kerja terhadap personil Brimob dapat dilakukan dengan adanya pembinaan mental. Pembinaan mental di jajaran Kepolisian disebut dengan Bintel POLRI, yaitu segala sesuatu, tindakan dan kegiatan untuk membentuk, memelihara, serta meningkatkan dan memantapkan kondisi jiwa anggota POLRI berdasarkan Pancasila, *Tribrata*, dan *catur prasetya* melalui pembinaan mental rohani, pembinaan mental Ideologi dan pembinaan mental kejuangan.⁷

Kegigihan kerja personil secara tidak langsung dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi agar tercapai hasil yang optimal. Etos kerja atau semangat kerja tersebut tumbuh karena penghayatan serta pengamalan nilai-nilai yang disampaikan dalam pembinaan mental.

⁶ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 27

⁷ Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Tengah, *op .cit.*, hlm. 1

Dari latar belakang permasalahan di atas maka penulis akan melakukan dan mengkaji secara mendalam, yang tertuang dalam bentuk skripsi dengan judul: ***“Peranan Pembinaan Mental terhadap Etos Kerja Personil (Studi Analisis Di Sat Brimobda Jawa Tengah).***

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari salah pengertian dan pemahaman dalam skripsi ini, maka penulis memandang perlu memperjelas pengertian dan pemahaman pada istilah-istilah yang terdapat dalam judul diatas, istilah-istilah yang digunakan pada skripsi ini terdiri dari:

1. Peranan

Suatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.⁸

2. Pembinaan:

Pembinaan berarti pembangunan atau pembaharuan.⁹

3. Mental

Mental bermakna menunjuk kepada pikiran atau akal. Jadi bersifat rohani atau kerohanian (batin).¹⁰

4. Etos

Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.¹¹

5. Kerja

Kerja adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan.¹²

⁸ Purwodarminto, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1985, hlm. 735

⁹ *Ibid.*, hlm. 141

¹⁰ James Draver, *Kamus Psikologi*, Bina Aksara, Jakarta, t.th, hlm. 279

¹¹ Taufik Abdullah, *Agama Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, t.tp, Jakarta, 1978, hlm. 3

¹² Abdul Aziz al-Hayat, *Etika Bekerja dalam Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1994, hlm. 13

6. Personil

Individu, yang di maksud adalah individu anggota Polisi (Brimob).¹³

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan, maka dapat diambil pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah?
2. Bagaimana peranan pembinaan mental terhadap etos kerja personil di Sat Brimobda Jawa Tengah ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui bagaimana peranan dari pembinaan mental terhadap etos kerja personil di Sat Brimobda Jawa Tengah.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis, diharapkan dapat dijadikan informasi dan acuan bagi peminat dan peneliti bahwa di Sat Brimob itu terdapat pembinaan mental yang berperan penting dalam peningkatan etos kerja para personilnya.
2. Secara teoritis, sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu, khususnya ilmu dibidang Tasawuf Psikoterapi. Sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi acuan bagi mahasiswa Ushuluddin umumnya dan mahasiswa jurusan Tasawuf Psikoterapi pada khususnya.

¹³ Widodo, *Kamus Ilmiah Populer*, Absolut, Yogyakarta, 2001, hlm. 561

F. Tinjauan Pustaka

Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam, buah karya Thohir Luth, dalam buku tersebut dijelaskan bahwa: konsep Islam tentang kebutuhan manusia sangat sederhana, konsep tersebut dapat dipahami oleh semua kalangan masyarakat. Konsep ini mengenal empat istilah, halal, baik, haram, mubazir. Halal dan baik mengacu pada semua kebutuhan hidup yang dipakai dan dimakan harus dibenarkan agama dan akal sehat manusia, baik dalam jenis benda maupun cara mendapatkannya. Demikian juga sebaliknya dengan haram dan mubazir.¹⁴

Sebuah buku dengan judul *Etos Kerja Islami*, di dalam buku tersebut Ahmad Janan Asifudin menjelaskan bahwa: karakteristik etos kerja yang Islami, digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai fondasi dan amal shaleh sebagai bentuk yang terbangun di atasnya, dengan memberi prioritas penekanan pada etos kerja beserta prinsip-prinsip dasarnya. Etos kerja apapun menurut pandangan Qur'ani tidak dapat Islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shaleh, sebab sekalipun kerja itu bermanfaat dan bersifat keduniaan bagi banyak orang, tanpa dasar iman tidak akan membuahkan pahala di akherat kelak.¹⁵

Dalam bukunya Abdurrahman bin Sa'ad adl-Diarman yang berjudul *Fiqih Pekerja*, di dalamnya adl-Diarman menjelaskan bahwa: setiap pekerja muslim diwajibkan membenarkan fungsi kerjanya. Yakni mengakui segala kekeliruannya dan memperbaiki kekurangannya tersebut menurut ketentuan yang telah ada.¹⁶

Dalam buku *Psikologi Kerja* merupakan pengkajian mengenai kerja dari sudut psikologi, baik yang teoritis maupun yang praktis. Disini juga

¹⁴Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, Gema Insani Pers, Jakarta, 2001, hlm.16

¹⁵Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2004, hlm. vi

¹⁶Abdurrahman bin Sa'ad adl-Diarman, *Fiqih Pekerja*, Pustaka Anisah, Rembang, 2005, hlm.25

menjelaskan bahwa bekerja adalah hakekat kehidupan manusia. Selama manusia hidup, dia harus bekerja. Dalam rangka peningkatan sikap dan motivasi kerja, kepada setiap orang perlu diberikan pengertian dan keyakinan akan makna dan fungsi pekerjaan. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan yang harus disyukuri dan diterima dengan suka cita. Hal ini dijelaskan oleh Pandji Anaraga.¹⁷

Ana Ristiowati pernah mengangkat sebuah penelitian dengan judul "*Pengaruh Dzikir Asma'ul-Husna terhadap Etos Kerja di PT. Karya Toha Putra Mangkang Semarang*". Dari penelitian tersebut terlihat bahwa dzikir Asma'ul-Husna kurang bisa mempengaruhi etos kerja karyawan, sementara itu dzikir dapat berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan, karena dengan berdzikir karyawan dapat merasakan dampak positifnya, yaitu baik terhadap fisik dimana karyawan merasakan ada semacam vitalitas dalam menjalankan pekerjaan dan juga dapat berpengaruh pada kondisi psikologis, yakni karyawan dapat merasakan tenang, tidak merasa jenuh, sehingga kecil sekali timbul perasaan stress.¹⁸

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Mr. Matiramisi Tahetasae, dalam sebuah skripsi yang berjudul *Pembinaan Mental Keagamaan Remaja di Desa Telok Manok Amphoe Bachok Changwat Narathiwat Salatan Thailand*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, aktifitas pembinaan mental keagamaan di Desa Telok Manok antara lain memadukan pendidikan moral dan keagamaan dengan pengembangan nilai-nilai demokrasi dalam Nasionalisme atau Persetujuan Thailand, khususnya di Desa Telok Manok.¹⁹

¹⁷Pandji Anaraga, *op.cit.*, hlm 24

¹⁸Ana Ristiowati, *Pengaruh Dzikir Asma'ul-Husna terhadap Etos Kerja di PT. Karya Toha Putra Mangkang Semarang*, Fakultas Ushuluddin IAIN Walisongo, Semarang, 2006 hlm. viii

¹⁹Mr. Matiramisi Tahetasae, *Pembinaan Mental Keagamaan Remaja di Desa Telok Manok Amphoe Bachok Changwat Narathiwat Salatan Thailand*, Fakultas Ushuluddin IAIN Walisongo, Semarang, 2006 hlm. viii

Dari beberapa penelitian yang telah ada, jelas sekali terlihat adanya perbedaan yang hendak penulis teliti lebih lanjut. Dimana dalam penelitian ini, akan membahas tentang bagaimanakah peranan pembinaan mental terhadap etos kerja personil Di Sat Brimobda Jawa Tengah, dalam arti kegiatan pembinaan mental tersebut mampu memberikan sentuhan yang berbeda bagi etos kerja para personel di Brimobda dalam kehidupan pribadinya maupun dalam melaksanakan tugasnya.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian skripsi tidak hanya dikemukakan teknik penelitian ini, tetapi juga mengenai dasar teori yang melandasi penelitian tersebut. Adapun jenis penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan), yaitu penelitian yang berdasarkan pada pengamatan dan menganalisa secara langsung fakta-fakta yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Penelitian ini sama sekali tidak berpengaruh pada jumlah angka-angka yang diperoleh dari lapangan, tetapi lebih melihat pada realitas yang terjadi yang sedang diamati. Ada beberapa hal yang penulis uraikan dibawah ini:

1. Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh individu yang hendak diselidiki, sedangkan sampel sejumlah individu yang diambil dari populasi atau dapat dikatakan obyek yang sesungguhnya dari suatu penelitian.²⁰

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah personil di Brimobda Jateng yang berjumlah 340 orang. Sehingga untuk mempermudah perolehan data penulis menggunakan sistem sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sample*.²¹ Teknik ini dilakukan

²⁰Suarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996, hlm. 115-116

²¹ *Ibid.*, hlm.117

dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas *strata random* atau daerah tetapi didasarkan atas tujuan tertentu. Dalam hal ini peneliti memilih obyek pengamat sesuai dengan variable yang diteliti yaitu aktifitas pelaksanaan pembinaan mental, sehingga peneliti menitik beratkan sumber data yang relevan dalam penelitian ini adalah badan pembinaan mental dan personil.

Dari jumlah populasi yang ada yang berjumlah 340 orang, dalam hal ini Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa untuk ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian adalah penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para personil di Brimobda yang berjumlah 340 personil, kemudian peneliti mengambil sampel 10% dari jumlah tersebut sehingga jumlah sampel berjumlah 34 personil.

2. Sumber Data

Adapun sumber datanya adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian sebagai bahan informasi yang dicari.²² atau dengan kata lain jenis data primer adalah data yang pokok yang berkaitan dan diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Sedangkan sumber data primer adalah sumber data yang dapat memberikan data penelitian secara langsung.²³

Adapun sebagai sumber utama atau primer dalam penelitian ini adalah personil Brimob di Sat Brimoda Jawa Tengah dan Badan

²² Saefuddin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998, hlm.

²³ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1989, hlm.134

Pembinaan Mental. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dapat dijadikan sebagai pendukung data pokok dan dapat diperoleh diluar obyek penelitian atau dapat pula didefinisikan sebagai sumber yang mampu memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok. Sumber data sekunder adalah sumber data yang menunjang terhadap sumber data primer.²⁴

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari kepustakaan atau dari laporan-laporan penelitian yang terdahulu.²⁵

3. Metode pengumpulan data

Adapun untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Dalam penelitian ini penulis berupaya mengamati secara terbuka yaitu model pengamatan dimana subyek yang diamati mengetahui dan memberikan kesempatan kepada pengamat untuk mengamati peristiwa yang sedang di amati.²⁶

Dalam pelaksanaannya, pengamat melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena yang diteliti atau diselidiki. Metode ini digunakan untuk memperoleh pengindraan dari hasil pengamatan selama peneliti melakukan penelitian yang

²⁴ *Ibid*, hlm. 144

²⁵ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian*, Galiyan Indo, Jakarta, 2002, hlm. 82

²⁶ Lexi J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 125

berkaitan dengan aktivitas pelaksanaan pembinaan mental yang ada di Sat Brimobda Jawa Tengah, sehingga metode ini akan membantu dalam pengumpulan data.

b. Interview

Interview adalah teknik dalam upaya menghimpun data-data yang akurat untuk keperluan melaksanakan proses pemecahan masalah tertentu yang sesuai dengan data.²⁷

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi umum para personil di Brimobda Jateng. Hal ini penting untuk melihat secara langsung dari kondisi obyek yang diteliti, karena dengan bertatap muka akan memperdalam pengetahuan dari peran pembinaan mental terhadap etos kerja.

c. Angket

Metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.²⁸

Bentuk angket dalam penelitian ini adalah tertutup; artinya subyek diberikan beberapa alternatif-alternatif pilihan jawaban untuk setiap pertanyaannya, subyek berhak memilih jawaban yang sesuai/mendekati dengan keadaan dirinya. Adapun untuk memperoleh data tersebut penulis menggunakan cara dengan menyebarkan draft-draft pertanyaan yang bersifat pilihan ganda atau isian yang telah ada di dalam angket kepada para personil.

Pengambilan data ini berkaitan dengan perilaku (etos kerja) para personil di Sat Brimobda Jawa Tengah. Adapun untuk memperoleh data tersebut penulis menggunakan metode-

²⁷ Wardi Bahtiar, *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*, Logos, Jakarta, 1997, hlm. 72

²⁸ Suharsimi Arikunto, *op.cit.* hlm. 139

d. Dokumentasi

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data dengan melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang tertulis maupun tidak tertulis serta sumber data arsip lainnya.²⁹ Artinya mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa transkrip, buku, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang bersifat dokumentasi. Artinya metode ini digunakan untuk mengali data-data langsung dari obyek penelitian (khususnya data yang diperoleh dari pihak terkait, dalam hal ini pihak Brimobda Jateng)

Dokumen yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dokumen berupa kegiatan-kegiatan di Sat Brimobda, tentang keberadaan atau kondisi Sat Brimobda yang meliputi sejarah berdirinya, tujuan berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi.

4. Metode Analisis Data

Secara garis besar, analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yaitu sebuah metode analisis yang menekankan pada pemberian sebuah gambaran baru terhadap data yang telah terkumpul.³⁰ Analisis deskriptif sendiri terbagi menjadi dua jenis yaitu analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif yang masing-masing jenis tersebut memiliki fungsi dan analisis yang berbeda pula.³¹ Dalam menganalisis data yang di peroleh menggunakan analisis data kualitatif dengan jalan induktif, yaitu pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hal-hal yang khusus kemudian dikenakan pada kasus yang lebih umum karena adanya gejala yang sama.³²

Teknik ini untuk mengembangkan dan menjabarkan gambaran-gambaran data yang berkaitan dengan pokok permasalahan untuk

²⁹ *Ibid.*, hlm. 102

³⁰ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm.39

³¹ Lexy J Moloeng, *op. cit.*, hlm.144

³² Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1983, hlm. 49

mencari jawaban pokok masalah. Data yang ditemukan dilapangan disusun secara deskriptif sehingga mampu memberi kejelasan tentang pelaksanaan pembinaan mental terhadap etos kerja di Sat Brimobda Jawa Tengah.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dan memperoleh gambaran tentang penulisan skripsi dan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam pembuatan skripsi, maka skripsi ini tersusun dalam lima bab, masing-masing bab mempunyai keterkaitan yang tidak dapat terpisahkan. Kelima bab tersebut terangkum sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan. Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, perumusan masalah, tujuan penulisan skripsi, manfaat penulisan skripsi, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II, dalam bab ini penulis sajikan uraian sebagai landasan teori yakni, tentang peranan pembinaan mental yang meliputi: kajian tentang pembinaan mental meliputi pengertian pembinaan mental, Aspek-aspek mental dan metode pembinaan mental,. pembahasan tentang etos kerja yang meliputi: pengertian etos kerja, etos kerja Dalam Islam, faktor yang mempengaruhi etos kerja.

Bab III, dalam bab ini penulis uraikan tentang gambaran umum di Sat Brimobda Jawa Tengah yang meliputi: letak geografis, sejarah berdirinya, tujuan berdirinya, struktur Organisasi, visi dan misi. Selanjutnya akan dibahas mengenai gambaran umum tentang pembinaan mental, pelaksanaan pembinaan mental dan, eksistensi pembinaan mental bagi personil di Sat Brimobda Jawa Tengah.

Baba IV, bab ini merupakan analisis etos kerja dan peranannya pembinaan mental terhadap etos kerja personil yang ada di Sat Brimobda Jawa Tengah.

Bab V, bab ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan dari semua pembahasan dan sekaligus jawaban dari permasalahan yang dikaji. Bab ini meliputi kesimpulan, saran dan penutup.

BAB II

TINJAUAN UMUM PEMBINAAN MENTAL DAN ETOS KERJA

A. Pembinaan Mental

1. Pengertian Pembinaan Mental

Pembicaraan yang berkaitan dengan mental selalu identik dengan istilah-istilah seperti “pembinaan mental”, “bimbingan”, “penyuluhan”, dan “psikoterapi” yang terkadang membuat orang awam sulit untuk memberikan definisi. Sedangkan *Pembinaan* secara etimologi *Pembinaan* berasal dari kata “*bina*” yang mendapat awalan *pe* dan akhirnya *an*.¹ “Pembinaan adalah segala usaha, ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah”, yang dipelihara secara dinamis.

Sedang kata *mental* berasal dari kata *Mens*, *Mentis*, yang berarti nyaman, sukma, roh, semangat.² Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* mental adalah hal yang menyangkut bathin, watak manusia, yang bukan bersifat badan dan tenaga.³ Pengertian tersebut memang masih sangat sederhana dan global. Meskipun demikian dapat dipahami, bahwa mental adalah sesuatu yang menunjuk pada kondisi (*keadaan*) yang mengarah pada kepribadian. Secara lebih tegas dan rinci istilah mental dapat dimengerti melalui pandangan. Dr. Zakiyah Daradjat dalam bukunya “*Pendidikan Agama Dalam Pembinaan Mental*” yang menyatakan bahwa, dalam ilmu psikiatri dan psikoterapi, kata mental sering digunakan sebagai ganti dari kata *personality* (kepribadian) yang

¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2000, ed.3-cet. 1, hlm. 152

² Kartini Kartono, Jeni, *Higiene Mental dan Kesehatan Mental dalam Islam*, Mandar Maju, Bandung, 1989, hlm. 3

³ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa., *op., cit.*, hlm. 733

berarti bahwa mental dalam semua unsur-unsur jiwa termasuk pikiran, emosi, sikap, (*attitude*) dan perasaan yang dalam keseluruhan akan menentukan corak tingkah laku, cara menghadapi sesuatu hal yang menekan perasaan, mengecewakan atau menggembirakan, menyenangkan dan sebagainya.⁴

Sedang pembinaan menurut Masdar Helmi adalah segala usaha, ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah.⁵ Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah segala usaha, ikhtiar dan kegiatan yang dilakukan terus menerus melalui perencanaan, pengorganisasian, serta pengendalian untuk memperoleh hasil yang berdaya guna.

Dari beberapa defenisi di atas dapat ditarik suatu benang merah, bahwa yang dimaksud dengan pembinaan mental adalah segala usaha dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah yang berkaitan dengan kondisi (keadaan) kepribadian seseorang.

Adapun indikasi mental yang sehat menurut, Maslow and Mittleman dalam karangannya yang berjudul *Principles of Abnormal Psychology*, sebagaimana dikutip oleh Yusak Burhanuddin, memberikan ciri mental yang sehat sebagai berikut:

- a Memiliki rasa aman (*sense of security*) yang tepat, mampu berhubungan dengan orang lain dalam bidang kerja, pergaulan dan dalam lingkungan keluarga.
- b Memiliki penilaian (*self evaluation*) dan wawasan diri yang rasional dengan harga diri tidak berlebihan, memiliki kesehatan secara moral, tidak dihinggapi rasa bersalah.

⁴ Zakiyah Daradjat, *Pendidikan Agama dalam Pembinaan Mental*, Bulan Bintang, Jakarta 1982, hlm. 38-39

⁵ Masdar Helmi, *Dakwah dalam Alam Pembangunan I*, Toha Putra, Semarang, 1973, hlm. 3

- c Mempunyai spontanitas dan emosional yang tepat.
- d Mempunyai kontak dengan realitas secara efisien, tanpa ada fantasi dan angan-angan berlebihan.
- e Memiliki dorongan dan nafsu-nafsu jasmaniah yang sehat dan mampu memuaskannya dengan cara yang sehat, namun tidak diperbudak oleh nafsunya sendiri.
- f Mempunyai pengetahuan diri yang cukup dengan memiliki motif hidup yang sehat dan kesadaran tinggi.
- g Memiliki tujuan hidup yang tepat, wajar, dan realistis.
- h Memiliki kemampuan belajar dari pengalaman hidup.
- i Memiliki kesanggupan untuk mengekang tuntutan-tuntutan dan kebutuhan kebutuhan dari kelompoknya.
- j Memiliki sikap emansipasi yang sehat terhadap kelompok dan kebudayaan.
- k Memiliki integritas dalam kepribadiannya, yaitu kebulatan jasmaniah dan rohaniannya.⁶

Sedangkan Kartini Kartono memberikan kriteria mental yang sehat (*hygiene mental*) yang meliputi :⁷

- a *Mental hygiene* dan *adjustment* itu bergantung pada harmoni hubungan dan integritas dari organisme manusia dengan sesama manusia, dengan dunia lingkungan, dan dengan Tuhan Yang Maha Kuasa.
- b Mental yang sehat itu ditandai dengan adanya integrasi diri, regulasi-diri dan pengontrolan-diri. yaitu control terhadap pikiran, angan-angan, keinginan-keinginan, dorongan-dorongan, emosi-emosi, sentimen, dan segenap tingkah laku
- c Memiliki pemawasan diri (pengetahuan diri, mandiri pribadi, *self insight*).

⁶ Yusak Burhanuddin, *Kesehatan Mental*, Pustaka Setia, Bandung, 1999, hlm. 13-15.

⁷ Kartini Kartono dan Jenny Andari, *Hygiene Mental dan Kesehatan Mental dalam Islam*, Mandar Maju, Bandung, 1989, hlm. 284-288.

- d Mental yang sehat itu memiliki konsep diri yang sehat. Yaitu ada pengakuan diri (mengakui segala kelebihan dan kekurangan sendiri), dan menerima ketentuan hidup atau nasib dengan sikap yang rasional.
- e Mental yang stabil dan *adjustment* yang baik itu meliputi pengembangan diri, dengan berpedomankan kebajikan, kejujuran, keadilan, kebijaksanaan, kemurnian, keberanian, pengingkaran-diri dalam arti mengemilnir egoisme, integrasi pribadi, kejujuran moral, rendah hati, kemurnian, dan lain-lain.
- f Perlu adanya penanaman dan pengembangan kebiasaan-kebiasaan yang baik.
- g Mental yang stabil dan *adjustment* yang baik menuntut adanya kemampuan mengadakan adaptasi yang supel terhadap setiap perubahan sosial dan perubahan diri sendiri.
- h Kesehatan mental dan *adjustment* memerlukan daya upaya yang kontinu guna pematangan diri. Dalam pengertian: matang pikirannya, matang emosi, dan matang setiap tingkah lakunya.
- i Kesehatan mental dan *adjustment* terutama sekali bergantung pada relasi interpersonal yang sehat, khususnya relasi di tengah keluarga.
- j *Adjustment* dan ketenangan batin itu bergantung pula pada pemilihan pekerjaan yang tepat dan memuaskan.
- k Kesehatan mental dan *adjustment* dalam pengertian: memiliki kemampuan untuk bersikap sehat, objektif, efektif, tepat, dan realistis terhadap realita hidup.
- l Stabilitas mental dapat dicapai dengan hadirnya kesadaran manusia akan ketergantungan dirinya pada satu kekuasaan yang Maha Besar, yang ada di atas dirinya.

Marie Johanda seperti dikutip oleh M. Solihin, memberikan batasan yang luas tentang kesehatan mental. Menurutnya, pengertian kesehatan mental tidak hanya terbatas pada terhindarnya seseorang dari

gangguan dan penyakit kejiwaan, akan tetapi orang yang bersangkutan juga memiliki karakter utama sebagai berikut:

- a. Sikap kepribadian yang baik terhadap diri sendiri, dalam arti ia dapat mengenal dirinya dengan baik.
- b. Pertumbuhan, perkembangan, dan perwujudan diri yang baik.
- c. Integrasi diri yang meliputi keseimbangan mental, kesatuan pandangan, dan sabar terhadap tekanan- tekanan yang terjadi.
- d. Otonomi diri yang mencakup unsur-unsur pengatur kelakuan diri atau kelakuan-kelakuan bebas.
- e. Persepsi mengenai realitas, bebas dari penyimpangan kebutuhan, serta memiliki empati dan kepekaan sosial.
- f. Kemampuan untuk menguasai lingkungan dan berintegrasi dengannya secara baik.⁸

Mentalitas yang sehat memiliki gejala: posisi pribadinya harmonis atau seimbang, baik ke dalam, terhadap diri sendiri, maupun keluar, terhadap lingkungan sosialnya. Oleh karena itu, ciri-ciri khas pribadi yang bermental sehat, antara lain sebagai berikut ini:

- a. Ada koordinasi dari segenap usaha dan potensinya sehingga mudah mengadakan adaptasi terhadap tuntutan lingkungan, standar dan norma sosial, serta perubahan-perubahan sosial yang serba cepat
- b. Memiliki integrasi dan regulasi terhadap struktur kepribadian sendiri sehingga mampu memberikan partisipasi aktif kepada masyarakat
- c. Senantiasa giat melaksanakan proses realisasi diri (yaitu mengembangkan secara riil segenap bakat dan potensi), memiliki tujuan hidup, dan selalu mengarah pada transendensi diri, berusaha untuk melebihi kondisinya yang sekarang.
- d. Bergairah, sehat lahir dan batin, tenang dan harmonis kepribadiannya, efisien dalam setiap tindakannya, serta mampu

⁸M. Solihin, *terapi sufistik Penyembuhan Penyakit Kejiwaan Perspektif Tasawuf*, Pustaka Setia, Bandung, 2004 hlm. 54

menghayati kenikmatan dan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhannya.⁹

Di pihak lain, Organisasi kesehatan sedunia (WHO) memberikan kriteria jiwa atau mental yang sehat, yaitu sebagai berikut:

- a. Dapat menyesuaikan diri secara konstruktif pada kenyataan meskipun kenyataan itu buruk baginya.
- b. Memperoleh kepuasan dari hasil jerih payah usahanya.
- c. Merasa lebih puas memberi daripada menerima.
- d. Secara relatif bebas dari rasa tegang dan cemas.
- e. Berhubungan dengan orang lain secara tolong-menolong dan saling memuaskan.
- f. Menerima kekecewaan untuk dipakainya sebagai pelajaran di kemudian hari.
- g. Menjuruskan rasa permusuhan pada penyelesaian yang kreatif dan konstruktif.
- h. Mempunyai rasa kasih sayang yang besar.

Dari beberapa uraian di atas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan pembinaan mental adalah segala usaha dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah yang berkaitan dengan kondisi (keadaan) kepribadian seseorang.

2. Aspek-aspek dan Metode Pembinaan Mental

Aspek adalah segala sesuatu yang melingkupi suatu hal, aspek tersebut bersifat terpadu atau integrated.¹⁰ Aspek-aspek dalam pembinaan mental memiliki hubungan dan kaitan yang erat dengan ciri-ciri mental yang sehat. Jika mengacu pada ciri mental yang sehat di atas maka seseorang dikatakan bermental sehat manakala ia mampu membawa dirinya dengan segala kondisi yang ada pada dirinya untuk

⁹*Ibid.*, hlm. 55

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta 2002, hlm. 43

melakukan penyesuaian dengan lingkungan sekitarnya. Hal ini berawal dan dimulai dari terbentuknya penerimaan seseorang terhadap dirinya sendiri. Kemudian berlanjut pada realisasi diri manusia pada realitas hidup di mana dia harus memposisikan dan bergaul dengan orang lain.

M. Solihin menyebutkan bahwa aspek dalam pembinaan mental meliputi empat aspek dalam diri manusia yaitu :¹¹

- a Mental; Aspek ini meliputi pikiran, akal, ingatan atau proses yang berasosiasi dengan pikiran, akal, dan ingatan.
- b Spiritual; Aspek manusia yang berhubungan dengan semangat dan jiwa religius.
- c Moral; Aspek ini berhubungan dengan akhlak yang merupakan sumber dari perbuatan-perbuatan manusia yang tanpa melalui proses pemikiran, pertimbangan, atau penelitian.
- d Fisik; Aspek ini dimasukkan dengan alasan bahwa tidak semua penyakit fisik dapat disembuhkan dengan terapi medis atau kedokteran akan tetapi melalui terapi mental juga akan dapat menyembuhkan penyakit itu. Hal ini akan berkaitan dengan bagaimana kekuatan mental juga akan mendorong lahirnya kekuatan fisik manusia.

Sedangkan jika mengacu pada jenis pendekatan terapi, maka aspek dari terapi (pembinaan mental) dapat dikelompokkan ke dalam kriteria :

- a Aspek kognitif yang berhubungan dengan emosi seseorang dan keyakinan yang menjadi dasar interpretasi terhadap suatu peristiwa.
- b Aspek perilaku yang berkaitan dengan perilaku-perilaku individu dalam kehidupannya sehari-hari baik secara individu (memandang, memahami, dan merealisasikan diri) maupun sebagai makhluk social yang harus menciptakan dan melakukan interaksi positif kepada orang lain.

¹¹ *Ibid.*, hlm, 56-57.

- c Aspek humanistik yang berhubungan dengan unsur kepribadian seseorang yang membantu manusia untuk memahami dan menyadari fenomenologi kepribadiannya sehingga mampu menyelesaikan masalah secara mandiri.

Metode dalam garis besarnya adalah strategi penyampaian program pembinaan. Metode merupakan aspek yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan program pembinaan. Mengenai metode pembinaan perlu dikemukakan bahwa bermacam-macam tehnik dapat digunakan dalam interaksi dan komunikasi itu, seperti ceramah, tanya jawab, diskusi, kerjua kelompok, simulasi dan metode demonstrasi.

- a Metode Ceramah

Metode ini merupakan cara penyampaian sebuah materi dengan cara penitiran atau lisan.

- b Metode Tanya Jawab

Dalam proses pembinaan, bertanya memegang peranan yang penting, sebab pertanyaan yang tersusun baik dengan tehnik pengajuan yang tepat akan meningkatkan partisipasi peserta yang dibina dalam kegiatan pembinaan tersebut disamping itu juga membangkitkan minat dan rasa ingin tahu serta mengembangkan pola berpikir.

- c Metode Diskusi

Diskusi adalah proses penglihatan dua atau lebih individu yang berinteraksi secara verbal dan saling berhadapan muka mengenai tujuan atau sasaran yang sudah tertentu melalui cara tukar-menukar informasi, mempertahankan pendapat, atau pemecahan masalah. Metode diskusi adalah suatu cara penyajian bahan materi pembinaan dimana pembina memberi kesempatan orang yang dibina untuk mengadakan perbincangan ilmiah guna mengumpulkan pendapat, membuat kesimpulan atau menyusun berbagai alternatif

pemecahan masalah.¹²

d Metode Kerja Kelompok

Metode kerja kelompok ialah kerja kelompok dari berbagai individu yang bersifat pedagogis yang didalamnya terdapat hubungan timbal-balik (kerjasama) antara individu serta saling mempercayai. Metode kerja kelompok disini dimaksudkan untuk memecahkan suatu masalah atau untuk menyerahkan suatu pekerjaan yang perlu di kerjakan bersama-sama.

e Metode Simulasi

Simulasi adalah tiruan atau perbuatan yang hanya pura-pura saja metode ini untuk melatih ketrampilan tertentu, baik yang bersifat profesional maupun bagi kehidupan sehari-hari dan memperoleh pemahaman tentang suatu konsep atau prinsip serta untuk melatih memecahkan masalah.

f Metode Demonstrasi

Metode ini digunakan untuk memperjelas suatu pengertian, untuk memperlihatkan bagaimana berjalannya suatu proses pembentukan tertentu. Metode ini menitik beratkan pada peragaan tentang jalannya suatu proses tertentu.¹³

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

“Etos Kerja” adalah dua kata yang memiliki arti berlainan. Ia terbentuk dari 2 unsur kata, yaitu etos dan kerja dalam istilah Yunani, “etos” berarti “*ethos*” yang memiliki arti ciri, sifat atau kebiasaan, adat

¹² J.J Hasibuan Dip. Ed. dan Moedjiono, *Proses Belajar Mengajar*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1999, hlm. 20

¹³ Metodik khusus pengajaran Agama Islam, *Proyek Pembinaan Prasaan dan Sarana Perguruan Tinggi Agama/ IAIN*, Direktorat Jenderal Pembinaan kelembagaan Agama Islam, Jakarta, 1985, hlm. 338

istiadat atau juga berarti kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang atau satu kelompok orang atau bangsa.¹⁴

Menurut Greetz, etos merupakan sikap mendasar manusia terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup, dan ia merupakan aspek evaluatif yang bersifat menilai.¹⁵ Dalam *Webster University Dictionary* yang dikutip oleh Janan Asifudin, etos adalah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak suatu bangsa atau ras.¹⁶

Secara terminology, etos adalah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus, tentang seseorang, individu atau kelompok manusia. Oleh karena itu dari padanya muncul istilah “etika” yang merujuk pada pengertian “akhlak” atau bersifat ahlaky, yaitu kualitas esensial seseorang atau satu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa itu sehubungan dengan baik atau buruknya etika.¹⁷

Akan tetapi sebenarnya etika yang dimaksud disini bukan merupakan satu pengertian dengan “akhlak”, sekilas memang mirip, sebab dari “etos” tersebut muncul satu “etika” atau “etiket” yang berarti nilai-nilai yang berkaitan dengan baik atau buruknya moral, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.¹⁸

¹⁴ A. Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Muhammadiyah University Press, Surakarta 2004, hlm. 25

¹⁵ Taufiq Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, LP3ES, Jakarta, 1993, hlm. 3

¹⁶ A. Janan Asifudin, *op.cit.*, hlm. 25

¹⁷ Musa Asary, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Lesfi, Yogyakarta, 1997, hlm. 34

¹⁸ Toto Tasmara, *op.cit.*, hlm. 15

Adapun istilah “kerja” dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, berarti kegiatan melakukan sesuatu.¹⁹ Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia dan kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang akan bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa kepada satu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan yang sebelumnya.²⁰

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan satu aktifitas yang disebut kerja. Akan tetapi tidak semua aktifitas disebut kerja. Hal ini senada dengan pendapat Franz Magnis, yang mengartikan bahwa “pekerjaan” adalah kegiatan yang direncanakan, oleh karena itu pekerjaan memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak dapat dijadikan oleh selain manusia, dan dilaksanakan bukan hanya karena pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan sungguh-sungguh mencapai suatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat termasuk dirinya sendiri, dan kegiatan itu dapat berupa pemakaian jasa baik jasmani maupun rohani.²¹

Oleh sebab itu, setelah melihat dari berbagai pemikiran diatas, maka “etos kerja” secara bahasa berarti sikap-sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, kelompok masyarakat maupun bangsa.

Banyak pengertian berkenaan dengan etos kerja yang ditawarkan oleh para ahli. Muhtar Bukhari memberikan satu pengertian terhadap

¹⁹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1994, hlm. 488

²⁰ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rinec Cipta, Jakarta, 2001, cet. 3, hlm. 11

²¹ Panji Anoraga, *op.cit*, hlm. 12

etos kerja dengan pandangan dan sikap terhadap kerja. Menurutnya bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai “*value sistem*”. Oleh karena itu, etos kerja seseorang adalah bagian dari tata nilai individualnya, demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau bangsa itu.²²

Etos kerja adalah sikap, watak, serta kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Ia adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja.²³

Pengertian-pengertian tentang etos kerja di atas, meski beragam, namun dapat ditangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Selanjutnya dimengerti bahwa timbulnya kerja dalam konteks ini adalah karena termotivasi oleh sikap hidup mendasar itu. Etos kerja dapat berada dalam tiap individu dan masyarakat.

Adapun etos kerja menurut arti yang bertolak dari etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam bekerja, ia dapat dijabarkan dalam bentuk kode etik sebagai *code of conduct*. Kode etik inilah untuk selanjutnya realisasinya terhadap etika kerja, etika profesi, atau kerja sebagai kearifan sikap dalam kerja. Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan dengan berpedoman pada etos kerja itulah, berdampak pada pelaksanaan kerja seseorang dengan baik.²⁴

²² Muhtar Buchari, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, IKIP Muhammadiyah Press, Jakarta, 1994, hlm. 6

²³ Musa Asari, *op.cit*, hlm. 33-34

²⁴ Ahmad Janan Asifudin, *op .cit*, hlm. 28

Jadi disini bukan hanya etiket dalam arti format lahiriyah belaka. Pengertian etos kerja sebagai karakter dan kebiasaan yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja, dan pengertian yang bertolak dari asas etis, hakikat maknanya tidak manimbulkan pengertian yang kontradiktif, justru dapat saling mendukung, karena keduanya sangat erat berhubungan dengan aspek kejiwaan dan spiritualitas seseorang.

2. Etos Kerja dalam Islam.

Islam pada hakikatnya adalah agama yang menganjurkan dan menekankan pada umatnya untuk bekerja, agar buah dari pekerjaan tersebut dapat bersinergi dengan urusan akhirat dan adalah sangat membenci kepada kemalasan, karena kemalasan hanya akan mendorong pada kefakiran.

Meskipun secara total Islam menekankan umatnya untuk bekerja keras, tetapi Islam juga memberikan batas-batasan dalam melakukan bekerja, atau secara kongkrit Islam memberikan satu konsep dalam masalah etos kerja, dibawah ini akan diterangkan secara jelas bagaimana konsep-konsep etos kerja dalam Islam.

Kerja dalam pengertian luas, adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan urusan duniawi atau ukhrawi.²⁵ Kerja yang kita tilik secara bahasa Arab berarti “amila” (bekerja). Seperti dalam QS. An Nahl: 97 disebutkan kata “amila” yang berarti bekerja, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (النحل: 97)

²⁵ Abdul Azizi Al Khayath, *Etika Bekerja dalam Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1994, hlm. 13

Artinya: “*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*”. (QS. An-Nahl; 97)²⁶

Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal dan peningkatan taraf hidupnya. Inilah pengertian kerja yang bisa dipakai dalam Islam dan dalam dunia ketenagakerjaan dewasa ini. Sedangkan pekerja dalam lingkup ini adalah orang yang bekerja dengan menerima upah baik pekerja harian atau bulanan maupun dalam satu lembaga tertentu.²⁷

Konsep klasifikasi kerja yang demikian sempit ini sama sekali tidak dikenal dalam Islam. Dalam masalah ini, Islam tidak membatasi pengertian secara sempit, namun demikian, jika keadaan menghendaki penyempitan pengertian kerja dengan tidak memasukkan kategori pekerjaan yang berkaitan dengan ibadah dan aktivitas spiritual, maka pengertian kerja dapat ditarik pada posisi tengah, sehingga mencakup seluruh jenis pekerjaan yang memperoleh gaji (upah) ataupun keuntungan. Dalam pengertian ini tercakup pula para pegawai yang memperoleh gaji tetap dari pemerintah, perusahaan swasta dan lembaga-lembaga.²⁸

Ciri-ciri etos kerja Islami

Gunar Mirdal dalam bukunya *Asian Drama* yang dikutip oleh Dr. A. Tanan, mengatakan, bahwa ada sekitar 13 sikap yang menandai seseorang ber etos kerja tinggi yaitu: efisien, rajin, teratur, disiplin, hemat, jujur, dan teliti, rasional dalam mengambil keputusan dan

²⁶ *Ibid*, hlm. 417

²⁷ Abdul aziz Al- Khayyat, *op. cit.*, hlm. 22

²⁸ *Ibid.*, hlm. 28

tindakan, bersedia menerima perubahan, gesit dalam memanfaatkan peluang, energik, ketulusan dan percaya diri, mampu bekerja sama dan mempunyai visi yang jauh kedepan.²⁹

Sedangkan dalam Islam, ada beberapa ciri-ciri etos kerja tinggi, diantaranya: 1). Kecanduan terhadap waktu, mereka menghargai, menghormati dan merasakan betapa amat pentingnya dan berharganya waktu. 2). Memiliki moralitas yang bersih (akhlak). 3). Jujur dalam menjalankan tugas, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. 4). Memiliki komitmen yang kuat. 5). Memiliki pendirian yang kuat/istiqomah. 6). Memiliki sikap disiplin yang tinggi. 7). Konsekwen dan berani menghadapi tantangan. 8). Memiliki sikap percaya diri. 9). Dalam bekerja selalu bersikap kreatif. 10). Bertanggung jawab. 11). Merasa bahagia karena melayani seseorang/klien. 11). Memiliki harga diri. 12). Memiliki jiwa kepemimpinan. 13). Visi dan misi jauh ke depan. 14). Hemat dan efisien. 15). Memiliki jiwa wiraswasta (enterprener ship). 16). Memiliki insting bertanding (Fastabiquil khairot). 17).Memiliki sikap mandiri (*independent*). 18). Selalu mencari pengalaman baru. 19). Memiliki semangat perantauan. 20). Memperhatikan kesehatan. 21). Tangguh dan pantang menyerah. 22). Net working (silaturrahi) yang bagus. 23). Memiliki semangat perubahan.³⁰

Banyak ayat-ayat al-Qur'an yang berbicara mengenai ciri-ciri etos kerja yang Islami. Salah satunya Allah berfirman dalam al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ

إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (القصص: 77)

²⁹ A. Janan Asifudin, *op.cit.* hlm. 35

³⁰ Toto Tasmara, *op.cit.*, hlm. 73-134

Artinya: "Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akherat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) dunia 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/28: 77)³¹

Dalam sebuah hadits tentang etos kerja yang diriwayatkan oleh Zaid Ibnu Tsabit menyebutkan bahwa Rasulullah SAW. Bersabda:

من كانت الدنيا همه, فر الله عليه امره وجعل فقره بين عينيه ولم ياته من الدنيا الا ما كتب له ومن كانت الآخرة نيته جمع الله له امر وجعل غناه قلبه واثته الدنيا وهي راغمة

Artinya: "Seseorang yang hanya peduli terhadap dunia, maka Allah menjadikan urusannya terpecah belah dan menjadikan kemiskinan di depan matanya. Ia terus menerus peduli terhadapnya sampai apa yang telah ditetapkan Allah baginya. Seseorang yang hanya peduli pada akhirat, maka Allah menghimpun urusannya dan menjadikan kekayaan dihatinya. Ia akan didatangi dunia meskipun ia tidak senang kepadanya."³²

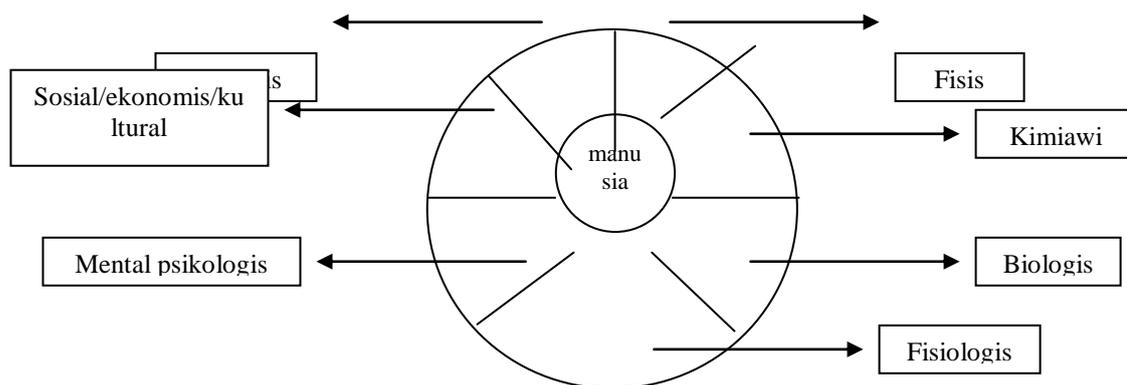
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.

Manusia adalah makhluk yang keadaannya paling kompleks, ia bukan saja sebagai makhluk biologis, tetapi ia juga makhluk intelektual, sosial dan spiritual. Adalah semakmur, seorang pakar *higiene* perusahaan dan kesehatan kerja. Ia menawarkan satu teori tentang manusia, beban kerja yang berpengaruh terhadap beban kerja mereka, dalam teorinya dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Ternyata merupakan satu kesatuan yang tidak bisa berdiri sendiri. Di antara faktor-faktor yang saling terkait tersebut

³¹ Depag, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 623

³² Imam Ahmad, *Daar Ihya'ut Turats al-Arabi*, Darul Fikri, Beirut, 1993, hlm.18

antara lain faktor fisis, kimiawi, biologis, fisiologis, mental fisiologis, sosial ekonomis dan kultural, serta faktor mekanis. Faktor-faktor tersebut dapat pula digambarkan dengan satu lingkaran yang terdiri dari faktor-faktor tersebut.



Gambar. 1³³

Pada gambar diatas, terdiri dari beberapa faktor, maka dengan demikian, jika gambar roda dinamisasi keseimbangan tersebut seimbang, maka akan tercipta satu produktifitas kerja yang baik. Sebaliknya, jika roda tersebut tidak seimbang, maka akan timbul gangguan-gangguan yang menyebabkan kelelahan dan penyakit pada pekerja itu sendiri.

Panji Anaroga salah seorang psikolog dalam kerja mengemukakan bahwa menurut hasil pengamatan, faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya masalah imbalan/gaji saja, tetapi ada faktor lain yang lebih penting dari itu.³⁴ Dalam hal ini ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh dalam satu dinamisasi kerja, yaitu:

a. Keahlian

³³ Gambar Roda Keseimbangan Dinamis, dikutip oleh, A. Janan, *op.cit.*, hlm. 39-40

³⁴ Panji Anaroga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 56

Keahlian atau profesionalisme dalam kerja, merupakan unsur terpenting dalam tercapainya produktifitas kerja yang baik. Seorang pekerja tidak bisa dikatakan sebagai pekerja kalau tidak memiliki profesionalisme dalam dunianya. Sebab hal ini akan membawa satu hasil yang tidak maksimal. Dalam Islam masalah profesionalisme atau keahlian sangat ditekankan, hal ini dikarenakan lebih menekankan pada dampak atau hasil akhir agar optimal. Maka dari itu, Nabi Saw pernah mengisyaratkan bahwa “jika satu urusan telah diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saatnya kehancuran akan datang”. Oleh karena itu jelas-jelas dalam dunia kerja seorang pekerja dituntut menjadi tenaga kerja yang profesional.

Dalam masalah profesionalisme pekerja, hal yang terpenting dan sangat diperhatikan adalah masalah kedisiplinan yaitu satu sikap atau kemampuan untuk mengendalikan diri yang tenang dan tetap konsisten walaupun dalam situasi yang sangat tertekan.³⁵ Inilah yang sangat mendasari pada sikap profesionalisme seorang pekerja. Seorang pekerja yang profesional juga dituntut cerdas dalam mengoperasikan sistem kerjanya. Oleh karena itu jika satu urusan telah selesai, maka beralihlah kepada urusan yang lain sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-insirah; 7-8

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ, وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (Al-Insirah; 7-8)³⁶

b. Pekerjaan yang Menarik

³⁵ Toto Tasmara, *op.cit*, hlm. 86

³⁶ Depertemen Agama RI, *op.cit.*, hlm. 1073

Faktor ini adalah kelanjutan dari sikap profesionalisme pekerja, sebab apabila seorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang karena pekerjaan itu menarik bagi dirinya, maka hasil yang diperoleh akan optimal dan memuaskan, daripada ia mengerjakan sesuatu yang tidak disukai.³⁷ Hal ini erat kaitannya dengan keahlian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

Demikian pula apabila kita memberikan satu pekerjaan kepada seseorang, maka yang perlu diperhatikan adalah perasaan senang atau tidak senangnya pekerja menerima pekerjaan tersebut. Hal ini terkait juga dengan masalah mampu tidaknya seorang melakukan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, agar kita mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan, jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan yang merupakan hal yang terpenting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.³⁸

Masalah pekerjaan yang menarik juga terkait dengan masalah motivasi dari satu pekerjaan. Menurut Reber, motivasi itu timbul akibat adanya interaksi sejumlah variabel antara lain kebutuhan, insentif, respon, yang diharapkan.³⁹ Oleh karena itu timbulnya suatu pekerjaan yang menarik, karena didasari oleh motivasi yang tinggi, sehingga dengan motivasi tersebut seorang pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan membuahkan hasil yang baik pula.

c. Upah yang Baik

Upah/gaji yang diharapkan di sini adalah gaji yang sesuai dengan pekerjaan seorang pekerja. Pada dasarnya seorang pekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. karena adanya upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, maka

³⁷ Panji Anoraga, *op.cit.*, hlm. 56

³⁸ *Ibid.* hlm. 58

³⁹ A. Janan, *op.cit.*, hlm. 174

akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dengan demikian, dengan terpenuhinya upah yang baik, atau dengan kata lain upah yang tidak ditangguh-tangguhkan oleh para manajer/pimpinan maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik bagi dirinya, maupun bagi keluarganya akan semakin terasa. Selain itu ia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan ia membutuhkan pekerjaan itu sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.⁴⁰

Dalam Islam banyak pendapat yang memperlakukan masalah gaji, sebagian mengatakan bahwa penentuan gaji didasarkan pada standar transaksi namun sebagian yang lain mendasarkannya pada kerja.⁴¹

d. Pimpinan yang Baik

Seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus bisa bertanggung jawab kepada atasannya yaitu manajer, begitu juga manajer dan seterusnya. Maka dalam hal ini seorang pemimpin atau pimpinan yang baik dalam masalah pekerjaan, pasti akan sangat berpengaruh pada kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Dan kemajuan karir oleh para pekerja ini sebenarnya amat ditentukan oleh atasannya. Maka dalam hal ini terciptanya satu hubungan yang harmonis antara pimpinan dan para pekerja.

Pimpinan adalah tokoh yang menentukan nasib karier seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karenanya kesan positif pimpinan terhadap karyawan harus dibina dan dikembangkan oleh para karyawan yang bersangkutan, maka bila kesan baik tersebut belum tercipta, maka karyawan perlu menciptakannya. Hal ini karena kesan positif dimata pimpinan, bukan merupakan upaya penuh tipu daya atau bukan pula upaya

⁴⁰ Panji Anoraga, *op.cit.*, hlm. 56-57

⁴¹ Abdul Azizi Al Khayath, *op.cit.*, hlm. 70

untuk menjilatatasan, upaya semacam ini merupakan strategis dan teknik karyawan yang bersifat positif dan sah, tindakan ini didasari atas adanya pengertian saling membutuhkan dan saling menghargai antara pimpinan dan karyawan.

Begitu pula dengan pimpinan yang baik. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang sanggup memberikan teladan yang baik pada karyawan.⁴² KH. Toto Tasmara memberikan pemahaman bahwa dalam kaitannya dengan visi yang ingin menempatkan dirinya sebagai hamba yang merindu kepada Allah, seluruh tindakannya (*act*) akan menunjukkan jiwa seorang pimpinan tersebut. Dia sadar bahwa pimpinan memiliki arti sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan orang lain melalui keteladanan, nilai-nilai serta prinsip-prinsip yang akan membawa kebahagiaan dunia akhirat.⁴³

e. Pembinaan

Dalam perjalanan karir setiap orang memerlukan pembinaan yang sistematis. Pembinaan tersebut tidak dapat didekati hanya dengan cara-cara yang formalistik atau mekanistik, melainkan juga dengan memperhitungkan faktor-faktor motivasional yang berarti antara lain melakukan pendekatan-pendekatan yang bersifat psikologis dan sosiologis.⁴⁴

Dari uraian di atas dapat dilihat adanya nilai-nilai tasawufnya, baik yang berkenaan dengan pembinaan mental ataupun yang berkaitan dengan etos kerja. Dalam sisi pembinaan mental dapat dipahami dari adanya konsep *insan kamil*, dimana setiap muslim dituntut untuk senantiasa memperbaiki kualitas dirinya.

⁴² Abdur Rahman bin Said ad Diarman, *Fiqih Pekerja*, Pustaka Anisah, Rebang, 2005, hlm. 140-149

⁴³ Toto Tasmara, *op.cit*, hlm. 196

⁴⁴ Sandang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 219

Sedangkan dari sisi etos kerja, nilai-nilai tasawufnya dapat dilihat dari konsep Islam tentang kebutuhan manusia sangat sederhana, konsep tersebut dapat dipahami oleh semua kalangan masyarakat. Konsep ini mengenal empat istilah, halal, baik, haram, mubazir. Halal dan baik mengacu pada semua kebutuhan hidup yang dipakai dan dimakan harus dibenarkan agama dan akal sehat manusia, baik dalam jenis benda maupun cara mendapatkannya. Demikian juga sebaliknya dengan haram dan mubazir.⁴⁵ Dimana yang dimaksud haram dan mubazir itu adalah segala sesuatu yang tidak dapat dibenarkan oleh agama dan akal sehat manusia.

Pada abad 21 ini, tasawuf lebih *humanistik*, simpatik dan fungsional. Penghayatan terhadap ajaran Islam, bahkan hanya kreatif, tetapi aktif serta memberikan arah kepada sikap hidup manusia di dunia ini, baik berupa moral, spiritual, sosial, ekonomi dan sebagainya. Dengan kata lain, adanya keseimbangan antara kehidupan dunia dan di akherat.

⁴⁵Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, Gema Insani Pers, Jakarta, 2001, hlm.16

BAB III

KONDISI OBYEKTIF SAT BRIMOBDA JAWA TENGAH DAN POLA PEMBINAAN MENTAL TERHADAP ETOS KERJA

A. Gambaran Umum Sat Brimobda Jawa Tengah

1. Tinjauan Historis

Pada awalnya Indonesia menjalin kerjasama dengan Pemerintah Jepang. Saat itu Indonesia belum memiliki bentuk pemerintahan sendiri. Pemerintah Jepang melakukan perombakan Organisasi Kepolisian agar lebih efektif dalam menangani berbagai permasalahan sesuai dengan peran, fungsi, dan tugasnya. Satuan Polisi khusus yang langsung dibentuk Pemerintah Jepang diberi nama *Toku Betsu KeiSatsu Tai* (Pasukan Polisi Istimewa). Pasukan tersebut terbentuk pada April 1944 yang anggotanya terdiri dari Polisi Muda serta Pemula Polisi. Pasukan tersebut didirikan disetiap Karesidenan seluruh Jawa dan Madura dengan fasilitas persenjataan lebih lengkap daripada Polisi Umum.¹

Seiring dengan kekalahan Pemerintah Jepang melawan Sekutu, Bangsa Indonesia memiliki peluang sehingga pada tanggal 17 Agustus 1945 Indonesia memproklamakan kemerdekaannya. Bersama dengan *Toku Betsu KeiSatsu Tai* rakyat Indonesia bahu membahu untuk mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia. Identitas peninggalan Jepang *Toku Betsu KeiSatsu Tai* akhirnya diubah namanya menjadi “Pasukan Polisi Istimewa atau Barisan Polisi Istimewa”.

Komisaris polisi TK.1 Soemarto, yang ketika itu menjabat Wakil Kepala Kepolisian Negara, mempunyai inisiatif agar Pasukan Polisi Istimewa diubah namanya menjadi Mobil Brigade, maka pada tanggal 17 September 1946, Kepala Kepolisian, RS. Soekanto Tjokrodiatmojo,

¹ Atim Supomo, *Brimob Polri Jawa Tengah dan DIY: dalam Lintasan Sejarah*, Brigade Mobil Polri Polda Jawa Tengah, 1996, hlm. 11

memberi kuasa kepada Komisaris Polisi M.Yasin untuk melakukan berbagai usaha persiapan pembentukan Mobile Brigade. Berdasarkan Surat Perintah Kepala Muda Kepolisian No.Pol: 12/78/91 sejak tanggal 14 November 1946 secara *De Yure* (resmi) Mobile Brigade telah hadir.

Berdasarkan Surat Order Y.M Menteri Kepala Kepolisian Negara No.Pol: 23/61 tanggal 12 Agustus 1961 ditetapkanlah bahwa tanggal 14 November 1961 merupakan Hari Mobile Brigade ke-16, pada tanggal 14 November 1961 tersebut Presiden RI. Ir. Soekarno selaku (*Irup*) Inspektur Upacara, menganugerahkan "*Pataka Nugraha Cakanti Yana Utama*" sebagai penghargaan pemerintah atas pengabdian dan kesetiaan Mobile Brigade menjadi Brigade Mobil (disesuaikan dengan istilah bahasa yang baku dan benar berdasarkan hukum DM)

Refungsionalisasi dan reorganisasi Brigade Mobil (Brimob) diberlakukan semenjak keluarnya Surat Keputusan Kapolri No.Pol. SK/05/III/1972 tanggal 2 Maret 1972, yang sekaligus menetapkan Kesatuan-Kesatuan Brimob di bawah komando langsung Kapolda setempat. Perubahan dilakukan secara menyeluruh yang difokuskan pada :

- a. Fungsi: Satuan Bantuan Operasional Taktis Kepolisian yang tidak lagi menangani tugas tempur militer, melainkan bertugas menghadapi kriminalitas intensitas tinggi.
- b. Organisasi: Tidak lagi Korp sebagai Kesatuan Vertikal, tetapi Kesatuan dibatasi sampai tingkat Batalyon dan Kompi-Kompi BS (Berdiri Sendiri) yang kedudukannya mengorganisir Komando-Komando Wilayah Polri.

Pada tahun 1983 reorganisasi tahap II terjadi lagi pada Kesatuan Brimob. Reorganisasi tahap II berdasarkan Surat Keputusan Kapolri No.Pol: S. Kep/552/XI/1983, tanggal 14 November 1983. Surat tersebut menerangkan bahwa likuidasi dan reorganisasi Satuan Batalyon, serta disalokasi Kompi-Kompi BS (Berdiri Sendiri). Setiap Polda dibentuk

Kesatuan Brimob menggantikan Batalyon. Dengan adanya ketentuan tersebut di Polda Jawa Tengah yang membawahi 4 Kompi yaitu :

- a. Kompi 51358 berkedudukan di Spondol
- b. Kompi 5146 berkedudukan di Pekalongan
- c. Kompi 5155 di Yogya berkedudukan di Gondo Wulung Bantul
- d. Kompi 5168 berkedudukan di Simongan

Pejabat dan Sat Brimob Polda Jawa Tengah tahun 1991-1995 di bawah pimpinan Letkol Pol. Atim Supomo Smik, dan sampai saat ini tahun 2008 (saat penelitian ini dilaksanakan) Ka. Sat Brimobda Jawa Tengah dipegang oleh Kombes. Pol. Drs. Dicky D. Atotoy.²

2. Letak Geografis

Sat Brimobda Jawa Tengah berada di Desa Spondol, Kecamatan Banyumanik Kota Madya Semarang. Desa Spondol terdiri atas 4 Kelurahan yaitu, Spondol Utara, Spondol Selatan, Spondol Barat, dan Spondol Timur, sedangkan Sat Brimobda Jawa Tengah terletak di Kelurahan Spondol Timur.

Lokasi Sat Brimobda berada ditepi jalan raya Semarang-Solo yang lebih tepatnya berada di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 218 Semarang. Sat Brimobda Jawa Tengah memiliki luas area tanah seluas 82.000 m². Luas tanah tersebut ditetapkan berdasarkan Sertifikasi Hak Pakai no.11 tahun 2001 yang dikeluarkan oleh Badan Pertahanan Nasional (Bapenas).³

Di Sat Brimobda terdapat bangunan-bangunan yang dibagi atas 2 lokasi yang dipisahkan oleh adanya saluran air. Bangunan-bangunan tersebut yaitu :

- a. Lokasi bagian A, terdiri dari :
 - Perumahan Sat Brimobda Jawa Tengah : 1 rumah
 - Kantor Brimobda Jawa Tengah : 1 gedung

² *Ibid.*, hlm. 26

³ Badan Pertahanan Nasional Sertifikat Hak Pakai No. 11 Tahun 2001

- Kantor Kompi 1 Den A : 1 bangunan
- Kantor den A : 1 bangunan
- Kantor Bayangkari : 1 bangunan
- Kantor Satwa : 1 bangunan
- Gudang Sekolah Dasar : 1 bangunan
- Gudang : 1 bangunan
- Pos penjagaan : 1 bangunan

b. Lokasi bagian B, terdiri dari :

- Komplek Asrama Kompi Den A
- Perumahan Brimob
- Masjid : 1 bangunan
- Poliklinik : 1 bangunan
- Garasi mobil : 1 bangunan

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Sat Brimobda Jawa Tengah yang berkedudukan di Sronдол, didasarkan pada surat keputusan Kapolri No.Pol: Kep./54/X/2002.

Kasat Brimob	: Kombes Pol. Drs. Dicky D. Atotoy
Waka. Sat	: AKABP Drs. Kamdani
Kaur. Mintu	: AKP Dwiyono
Ka Denma	: Kompol Sutrisno
Kasi Operasional	: AKP Andi Rifa'i, SIK
Kasi Personil	: Kompol Jumadi
Kasi Logistic	: Kompol Drs. Samadi
Kasub Den Gegana	: Kompol Zuhdi B, SIK
Waka. Sub Den	: AKP Misno
Unit Gegana	: AKP Triyono

Unit Resintelmob	: AKP Muryanto
Unit Jihandak	: Iptu masqudori
Unit Anti Terror	: Bripka Andy Krisbiantoro
Unit Sus	: Akp Sujarwo
Deta Sement A	: Kompol Ferdinand M. Pasuleh, SIK
Wa Kaden A	: Kompol Sanudi
Kompi 1 Sronдол	: Iptu Sartam

4. Keadaan Sat Brimobda Jawa Tengah

Besaran kekuatan Sat Brimob dan kepangkatan Waka. Sat terdiri atas dua bagian⁴ :

Pelopor terdiri dari

- Kompi/SKK minimum : 2
- Kompi/SKK standar : 6
- Deminimum (Mako) : 1
- Destandar (Mako) : 1

Gegana, terdiri atas :

- Unit Gegana : 1
- Sub Den (Mako) : 1
- Den (Mako) : -

5. Visi-Misi Polri

❖ Visi

Yaitu Polri yang mampu menjadi pelindung pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proporsional yang selalu menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia

⁴ Kepolisian Negara Republik Indonesia: Markas Besar, Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/59/X/2002.

memelihara keamanan dan ketertiban serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan Nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera.

❖ Misi

Berdasarkan uraian visi di atas, selanjutnya uraian tentang jabaran misi Polri ke depan adalah sebagai berikut :

- Memberikan perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat bebas dari gangguan fisik maupun psikis.
- Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.
- Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam bingkai integritas wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia
- Mengelola sumberdaya manusia Polri secara profesional dalam mencapai tujuan Polri yaitu terwujudnya keamanan dalam negeri sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat.
- Meningkatkan konsolidasi ke dalam atau internal Polri sebagai upaya menyamakan visi dan misi Polri ke depan.
- Memelihara solidaritas institusi Polri dari berbagai pengaruh eksternal yang sangat merugikan organisasi.
- Melanjutkan operasi pemulihan keamanan di beberapa wilayah konflik guna menjamin keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Meningkatkan kesadaran hukum dan kesadaran bangsa dari masyarakat yang Berbhineka Tunggal Ika

- Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya pimitif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat.

B. Pembinaan Mental di Sat Brimobda Jawa Tengah

1. Latar Belakang Pembinaan Mental

Arus dan pergeseran reformasi membawa angin segar bagi Polri, dengan adanya “paradigma baru TNI”. Paradigma baru ini ini diperkenalkan oleh mantan Panglima ABRI Jenderal TNI Fachrul Rozi, pada saat penutupan Kursus Regular XXV Sesko ABRI, tanggal 17 Juli 1998. Paradigma baru tersebut menstimulasi keluarnya Keputusan Rapim TNI tanggal 19-20 April 2000 di Jakarta. Isi keputusan rapim menerangkan tentang penghapusan Dwi Fungsi TNI dan keluarnya Polri dari tubuh TNI yang diberlakukan sejak tanggal 1 Juli 2000.

Sejak dicanangkanya proses kemandirian Polri yang secara struktural tidak lagi di bawah struktur ABRI, maka Polri sebagai alat Negara penegak hukum diharapkan mampu memenuhi kualifikasi formal sebagai anggota Polri yang professional sesuai dengan tuntunan masyarakat. Dalam rangka memenuhi tugas tersebut, diperlukan peningkatan kemampuan perorangan dilandasi dan dimotori oleh kehandalan mental setiap anggota Polri.

Pembinaan mental anggota Polri khususnya di Sat Brimobda Jawa Tengah akan memcerminkan karakter dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dari anggota tersebut. Pembinaan mental fungsi komando (BFK) merupakan fungsi organik yang berkaitan dengan pembinaan mental Polri. Kepada kesatuan berkewajiban dan bertanggung jawab atas pelaksanaan atau penyelenggaraannya, sehingga setiap anggota Polri dapat melaksanakan tugasnya dan senantiasa menjunjung tinggi moral dan Kode Etik Kepolisian.

Hakikat pembinaan mental Polri adalah upaya menginternalisasikan nilai-nilai Pancasila, Tri Brata dan Catur Prasetya secara terus menerus dan berlanjut dalam rangka membentuk, memelihara, dan meningkatkan kondisi mental Polri, sehingga terwujud sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai pedoman hidup Tri Brata. Proses pembinaan mental ini dilakukan dengan memberikan pengetahuan untuk menambah wawasan anggota Polri, menumbuhkan motivasi timbulnya perbuatan-perbuatan yang mencerminkan nilai-nilai luhur, serta menciptakan kondisi lingkungan yang mendukung dan memungkinkan terwujudnya sikap perilaku anggota Polri.⁵

Pembinaan mental berdasarkan pada :

- a. Pancasila
- b. Undang-undang dasar 1945 Tri Bata
- c. Catur Prasetya
- d. Undang-Undang No. 28/1997 tentang Pokok-Pokok Kepolisian RI.
- e. Naskah sementara tentang petunjuk pelaksanaan pembinaan mental Polri (bisa setiap saat berubah menyesuaikan kondisi yang ada).

2. Tujuan Pembinaan Mental

Tujuan pembinaan mental Polri adalah meningkatkan kemampuan anggota secara professional melaksanakan tugas yang didasari kesadaran dan ketahanan sebagai:

- a Insan hamba Tuhan, yaitu kesadaran beragama sebagai manusia susila yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa. Manusia sebagai pemeluk agama yang taat mengakui kebesaran Tuhan Maha Pencipta, Maha Kuasa, Maha Adil dan bahwa hidup dan mati berada pada kekuasaan-Nya, serta sadar bahwa melaksanakan tugas dengan baik dilingkungannya.

⁵ Kepolisian Negara Republik Indonesia, Daerah Jawa Tengah, *Himpunan Materi Penataran Pengembangan Fungsi Bintal*, Dinas Pembinaan Mental, Semarang, 2000. hlm. 4

- b Insan politik Pancasila, yaitu kesadaran sebagai warga Negara yang menjunjung tinggi hukum dan pemerintah yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
- c Insan ekonomi Pancasila, yaitu kesadaran akan artinya pembangunan ekonomi nasional untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, yang dapat mengamankan semua kebijakan pemerintah yang telah digariskan dalam menanggulangi serta memecahkan masalah-masalah yang menghambat lancarnya pembangunan sosial
- d Insan sosial budaya Pancasila, yaitu kesadaran sebagai anggota masyarakat yang berbudaya, turut membina dan mengembangkan watak kepribadian Bangsa Indonesia yang berbentuk Bhinneka Tunggal Ika, mampu mentransformasikan nilai-nilai tradisi Bangsa ke dalam jiwa dan semangat anggota Polri, karena tradisi tersebut ikut membentuk kepribadian.
- e Insan penegak hukum, yaitu kesadaran akan tugas dan tanggung jawab sebagai alat Negara bahkan pengayom, pelindung, pembimbing masyarakat.

3. Komponen Pembinaan Mental

Pembinaan mental Polri dilaksanakan melalui 3 komponen yaitu :

- a Pembinaan mental rohani, yaitu pembinaan mental melalui kehidupan keagamaan berdasarkan agama yang dianut. Pembinaan ini, untuk meningkatkan ketaqwaan, kualitas moralitas yang tinggi dan memiliki toleransi terhadap sesamanya. Pembinaan mental rohani Islam, pembinaan mental rohani Kristen dan pembinaan mental rohani Hindu.
- b Pembinaan mental ideologi, melalui pembinaan mental ideologi Pancasila diharapkan ada kesamaan visi dan persepsi serta sikap dan perilaku berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 tetap terpelihara.
- c Pembinaan mental tradisi perjuangan, untuk meningkatkan profesionalisme dan perjuangan anggota polri berdasarkan nilai-nilai

luhur yang telah disepakati Bangsa Indonesia, melalui pembinaan tradisi perjuangan ini, semangat juang anggota Polri berdasarkan nilai tradisi seperti keikhlasan, rela berkorban, pantang menyerah, mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan.

4. Asas-asas Pembinaan Mental

Tujuan pembinaan mental Polri diharapkan dapat berhasil guna dan berdaya guna, adapun pelaksanaannya berdasarkan atas empat asas yaitu :

- a. Asas kekeluargaan, bahwa pelaksanaan pembinaan mental Polri sebagai bagian dari satu kesatuan upaya dalam kegiatan Komando atau Kesatuan.
- b. Asas manfaat, bahwa pelaksanaan pembinaan mental Polri harus bermanfaat bagi Kesatuan Polri.
- c. Asas prioritas, bahwa pelaksanaan pembinaan mental harus dapat menentukan mana yang harus dilakukan dan mana yang harus diutamakan baik berkaitan dengan kepentingan pembinaan mental maupun kesatuan lain.
- d. Asas keterpaduan, bahwa pelaksanaan pembinaan mental Polri harus terpadu baik materi maupun pelaksanaannya.

5. Tehnik Pembinaan Mental

Pembinaan mental di Sat Brimob Jawa Tengah dikelola dan ditangani oleh bagian Kegiatan Pembinaan Mental (Bintal). Badan Bintal berusaha membentuk kondisi mental yang baik agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebaik mungkin, dalam arti tuntas berhasil dan bernilai moral yang tinggi. Dalam pelaksanaan Bintal akan melibatkan Komandan selaku penanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pembinaan mental anggota dalam Kesatuannya. Perwira Staf, secara struktural atau fungsional memberi masukan kepada Komandan sesuai

tugas dan fungsi masing-masing (Intel, Operasional, Personil, Logistik dan lain-lain).

a. Tahap-tahap Pelaksanaan Pembinaan Mental

Pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah dilaksanakan melalui tahap-tahap sebagai berikut :

- (a) Perencanaan bahwa pelaksanaan pembinaan mental harus diprogramkan dalam program kerja atau program kegiatan.
- (b) Pengorganisasian, meliputi tanggung jawab Komandan atau Kepala yang dibantu oleh Perwira Staf atau Perwira pengemban fungsi Bintal.
- (c) Pelaksanaan, dijabarkan dengan program kegiatan mingguan, bulanan, triwulan, semester dan tahunan. Kegiatan pembinaan mental yang bersifat situasional atau insidental dilaksanakan tersendiri setiap saat pada setiap kesempatan yang ada.
- (d) Pengawasan dan pengendalian, bahwa dalam jalanya kegiatan dibutuhkan arahan tentang perkembangan kegiatan, pengecekan terhadap kesiapan sebelum pelaksanaan kegiatan, guna mencegah penyimpangan.
- (e) Evaluasi, tahap ini merupakan usaha untuk mengetahui seberapa jauh efektifitas pada pembinaan yang akan menjadi *feed back* bagi pelaksanaan pembinaan mental berikutnya.

6. Metode dan Tehnik Pembinaan Mental

Proses pembinaan mental di Sat Bimobda Jawa Tengah melibatkan 3 unsur pokok yaitu : Pembina, yang dibina dan bahan atau materi pembinaan. Proses pembinaan mental ini menggunakan pendekatan *edukatif*, yaitu dilakukan dalam bentuk kegiatan pendidikan formal dan pendidikan non formal⁶. Adapun metode yang digunakan yaitu :

a) Metode *Santiaji*

⁶ Hasil Wawancara dengan Pembina Kombes Pol. Dicky D. Atotoy, Tanggal 17 Mei 2008

Adalah metode pembinaan mental untuk mendapatkan kemantapan mental melalui pemberian ilmu dan pengetahuan agar insan Bhayangkara memiliki ketenangan batin. Dalam pembinaan tradisi perjuangan cara-cara yang ditempuh lebih mengutamakan pada usaha-usaha pembentukan, pemeliharaan dan peningkatan semangat pengabdian insan Bhayangkara yang dilandasi Pancasila, *Tri Brata* dan *prasetya*. Metode *Santiaji* ini dilaksanakan dalam bentuk pengajaran, ceramah, tanya jawab, diskusi, kerja kelompok, sosio darma, napak tilas, widyo wisata, wisata juang, dan lain-lain yang berkaitan dengan upaya pelestarian nilai tradisi perjuangan dan diusahakan agar dibuka kesempatan untuk berdialog dan berkomunikasi yang luas antara pemberi dan penerima *Santiaji*.

b) Metode *Santikarma*

Adalah metode pembinaan mental untuk mendapatkan kemantapan mental melalui perbuatan atau pengamalan ilmu dan pengetahuan yang dinilai insan Bhayangkara. Dalam bidang pembinaan, metode *Santikarma* lebih diutamakan dengan latihan-latihan untuk melestarikan ilmu amaliah dan amal ilmiah yang dilandasi oleh kesadaran dan keyakinan tentang memelihara tradisi perjuangan dalam memantapkan semangat pengabdian yang dilandasi Pancasila, *Tri Brata*, dan *Catur Prasetya*, sehingga segala sesuatu pekerjaan dilaksanakan dengan ikhlas semangat tinggi dan penuh pengabdian yang berguna bagi kepentingan umum maupun Bangsa dan Negara. *Santikarma* dapat dilakukan dalam bentuk keteladanan, kepeloporan, latihan dan pengamalan.⁷

Melalui pendekatan dan metode tersebut, maka dikembangkan tehnik-tehnik pembinaan sebagai berikut :

⁷ Triwaluyo, *Penerapan Tradisi Kejuangan dalam Pembinaan Anggota Polri*, Dis Bintel Mabes Polri, Semarang, 2000, hlm. 3.

- a). *Instruktif*, yaitu suatu cara dalam pembinaan mental dimana hal-hal yang harus dilaksanakan diberitahukan secara sederhana jelas dan tegas.
- b). *Stimulatif*, yaitu suatu cara pembinaan mental dengan memberikan rangsangan untuk meningkatkan kegairahan kerja dan menjalankan tugas.
- c). *Persuasif*, yaitu suatu pembinaan mental yang pada dasarnya bersifat ajakan (*persuasion*) untuk memantapkan keyakinan dan menumbuhkan serta meningkatkan motivasi dalam mencapai tujuan
- d). *Sugestif*, yaitu suatu pembinaan mental yang dilakukan dengan memberikan saran atau pengaruh untuk menggugah hati orang agar mau berbuat sesuai tuntutan tugas⁸.

C. Pelaksanaan Pembinaan Mental

1. Bentuk kegiatan

Di bawah ini bagian pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah diterapkan ke dalam beberapa kegiatan. Kegiatan-kegiatan tersebut terbagi atas kegiatan harian, mingguan, bulanan, triwulan, semester, dan tahunan.

a). Apel

Kegiatan apel merupakan kegiatan wajib yang rutin dilaksanakan setiap hari. Kegiatan ini dilaksanakan pada waktu pagi, siang, malam. Apel pagi dan siang diikuti oleh semua personil Brimob, sedangkan apel malam dilaksanakan secara bergilir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Ada pula yang disebut dengan apel kegiatan, apel tersebut dilaksanakan pada saat akan dilaksanakannya suatu kegiatan. Hal ini

⁸ Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Tengah Satuan Brimob, *Pedoman: Hubungan dan Tata cara Kerja di Lingkungan Sat Brimobda Jawa Tengah*, Semarang, 2003, hlm.1.

dimaksudkan untuk memberikan instruksi kepada anggota Brimob yang disertai penjelasan, sesuai dengan kecakapan personil yang akan mengerjakan tugas dan fungsinya dan sesuai dengan alat-alat yang akan dipergunakan. Dalam kegiatan ini dijelaskan tentang kegiatan apa yang harus dilaksanakan, mengapa kegiatan tersebut dilakukan dan bagaimana cara meksanakannya. Kegiatan Apel ini bertujuan untuk mengecek personil, menjaga kesiapan personil, dan melatih kedisiplinan personil. Materi pembinaan disampaikan oleh masing-masing Komandan dan disesuaikan dengan permasalahan yang ada.

Kegiatan apel tersebut merupakan tanggung jawab Komandan karena pembinaan mental melekat pada setiap fungsi organik yang ada. Maka dari itu seorang Komandan harus mempunyai kriteria yaitu, harus berpendirian teguh, tegas dan tanggung jawab, memiliki kecakapan teknis, terampil dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat, penuh inisiatif, dinamis serta bijaksana dalam menggunakan wewenang.

b) Tahlil bersama

Kegiatan tahlil merupakan kegiatan rutin yang dilakukan pada hari Senin setelah apel pagi. Bertempat di Masjid Al-Askar Sat Brimobda Jawa Tengah. Kegiatan tahlil ini dipimpin oleh Badan Bintel yang bertujuan untuk mendo'akan para pasukan yang sedang melakukan tugas. Kegiatan ini diikuti oleh semua personil Brimob. Selain itu ada juga tahlil Jum'at *legi* yang merupakan kegiatan bulanan, pelaksanaan tahlil berlangsung seperti biasanya. Khusus Untuk tahlil Jum'at *legi* pembicara didatangkan dari luar Sat Brimobda Jawa Tengah untuk memberi angin segar serta menumbuhkan semangat baru dan meningkatkan etos kerja. Pembicara biasanya mempunyai kemampuan lebih dalam ilmu pengetahuan baik pengetahuan umum maupun keagamaan. Hal ini dimaksudkan untuk menambahkan wawasan pengetahuan bagi personil Sat Brimobda.

c) Diskusi

Pelaksanaan kegiatan diskusi dilaksanakan pada hari Rabu sore. Kegiatan ini dilaksanakan oleh masing-masing unit. Yang mempunyai tujuan untuk peningkatan etos kerja anggotanya sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing unit.

d) Ceramah

Kegiatan ini dilaksanakan setelah tahlil bersama hari Senin. Ceramah disampaikan oleh Badan Pembina Mental yang menitik beratkan pada penyampaian informasi, keterangan, penjelasan, atau uraian tentang suatu materi atau masalah yang disampaikan secara lisan dan formal. Kegiatan ini dilanjutkan dengan tanya jawab. Pembina biasanya dipilih berdasarkan kriteria dan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pembina, selain memiliki kemampuan dalam pengetahuan agama, pembina juga menguasai pengetahuan umum.

e) Peringatan hari-hari besar

Hari-hari besar biasanya dihiasi dengan peringatan dan perayaan atas peristiwa bersejarah dalam Negara dan Agama Islam. Kegiatan peringatan antara lain: peringatan Hari Kemerdekaan, Hari Kebangkitan Bangsa, Maulud Nabi, Isro Mi'roj dan lain-lain. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan adanya upacara dan lomba-lomba. Perlombaan-perlombaan tersebut diadakan untuk menyemarakkan kegiatan peringatan hari-hari besar dan mengenang masa lampau. Lomba-lomba itu adalah usaha untuk menstimulasi personil Brimob sebagai penanaman mental baik keagamaan maupun umum, selain itu bertujuan untuk menanamkan jiwa kebangsaan dalam meningkatkan disiplin melatih kepekaan sosial melatih etos kerja dan meningkatkan pengabdian.

f) Konseling

Kegiatan konseling ini diberikan kepada personil yang mengalami suatu masalah. Masalah tersebut meliputi pekerjaan karier pernikahan dan

lain-lain. Badan Bintel memberikan nasehat-nasehat kepada personil yang bersangkutan untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi.⁹

2. Materi pembinaan mental

Pembinaan mental yang dilaksanakan di Sat Brimobda Jawa Tengah, mencakup beberapa materi. Materi tersebut antara lain tentang kajian aqidah, ibadah, akhlak. Penjabaran dari masing-masing kajian tersebut antara lain:

a). Materi aqidah

Materi tentang aqidah biasanya disampaikan pada kegiatan ceramah dan konseling, di mana dalam kegiatan ceramah tersebut penceramah memberikan materi tentang aqidah. Demikian halnya dengan para pembina yang khusus menangani kegiatan konseling. Bedanya adalah, jika kegiatan ceramah materi tentang aqidah yang disampaikan oleh pembicara ada unsur kesinambungan. Hal tersebut dikarenakan kegiatan ceramah secara mingguan, lebih tepatnya dilaksanakan setiap hari senin.

Sedangkan kegiatan konseling, materi aqidah disesuaikan berdasarkan kebutuhan para personil. Ceramah kegiatannya bersifat kolektif sedangkan konseling lebih bersifat pribadi, di mana seorang konselor biasanya memberikan nasehat-nasehat yang berkaitan dengan persoalan yang dihadapi oleh seorang personil.

Aqidah adalah sesuatu yang harus ditanamkan dalam jiwa, yang dari padanya akan memancarkan sikap dan perilaku yang mulia, sebagai manifestasi dari aqidah tersebut. Sebenarnya tujuan utama dari pemberian materi aqidah ini, adalah memberikan didikan yang baik dalam menempuh jalan kehidupan, mensucikan jiwa, lalu mengarahkan pada kejujuran untuk mencapai sifat-sifat yang tinggi dan luhur. Lebih utama lagi untuk mencapai kesempurnaan hidup lahir dan batin di dunia

⁹ Hasil Wawancara dengan Iptu Masqudori, Tanggal, 6 Mei 2008.

dan di akherat bagi masing-masing personil. Dengan demikian terciptalah para personil tersebut menjadi manusia yang ideal.¹⁰

b). Materi ibadah

Selain materi aqidah, pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah, juga memberikan materi tentang ibadah. Pemberian materi ibadah ini bisa juga di sampaikan pada kegiatan ceramah dan, tahlil bersama. Dalam agama Islam, ajaran tentang aqidah, ibadah dan akhlak merupakan serangkaian ajaran yang saling berkesinambungan. Oleh karena itu, pembinaan mental yang terwujud dalam kegiatan mental juga dimanfaatkan oleh pembicara maupun pembina untuk menyampaikan materi tentang ibadah.

Dalam kegiatan tahlil bersama yang dilaksanakan setiap hari senin setelah apel pagi, bertempat di Masjid al-Askar Sat Brimobda Jawa Tengah tersebut bertujuan untuk mendoakan pasukan yang sedang menjalankan tugas. Selain itu ada juga tahlil jum'at legi yang merupakan kegiatan bulanan. Khusus untuk tahlil jum'at legi, diikuti dengan pemberian materi tentang ibadah yang terdapat dalam ajaran Islam, dalam kegiatan tersebut juga biasa terjalin tanya jawab antara pembicara dengan para personil kaitannya dengan materi yang di sampaikan. Pembicara yang mengisi acara tersebut didatangkan dari luar Sat Brimobda Jawa Tengah untuk memberikan angin segar dan menumbuhkan semangat baru.

Pemberian materi tentang ibadah tersebut dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan para personil berkaitan dengan ibadah. Kegiatan ini juga bermaksud untuk memperdalam penghayatan dan pelaksanaan nilai-nilai ibadah para personil di dalam kegiatan sehari-hari.¹¹

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Bripda Arief budi noviantoro, Tanggal 8 Mei 2008.

¹¹ Hasil Wawancara dengan Bripda Subchi, Tanggal 10 Mei 2008.

c) Materi akhlak

Dalam kegiatan pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah, dirasakan juga perlunya memberikan materi tentang akhlak. Materi akhlak tercover dalam kegiatan apel, diskusi, dan peringatan hari-hari besar. Pada kegiatan-kegiatan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung mengkondisikan akhlak para personil, agar memiliki akhlak dan kepribadian yang baik. Di mana dalam kegiatan apel ini bertujuan untuk mengecek personil, menjaga kesiapan, dan kedisiplinan para personil.

Sedangkan dalam kegiatan diskusi yang diadakan setiap hari Rabu sore. Kegiatan ini dilakukan oleh masing-masing unit. Materi diskusi tersebut bersifat fleksibel tergantung kebutuhan masing-masing unit. Diskusi ini mengkondisikan/membiasakan para personil untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing unit dengan jalan berdiskusi, menerima dan menghargai pendapat orang lain, membiasakan mengutarakan pendapat di depan umum.

Dalam kegiatan peringatan hari-hari besar baik nasional maupun keagamaan. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan mengadakan upacara-upacara dan perlombaan-perlombaan. Perlombaan-perlombaan tersebut dimaksudkan untuk penanaman mental nasionalisme maupun keagamaan, melatih kepekaan sosial, meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan kualitas maupun kuantitas pengabdian.¹²

D. Eksistensi Pembinaan Mental bagi Personil

Pada umum para personil di Sat Brimobda Jawa Tengah, ketika memutuskan untuk masuk (berprofesi sebagai) anggota POLRI, didasari atas berbagai pertimbangan. Bagi sebagian besar dari personil tersebut, menjadi anggota POLRI adalah memang keinginan/impian mereka. Hal tersebut di

¹² Hasil Wawancara dengan Bripda Muhammad faizin, Tanggal 27 Mei 2008.

karenakan dimata sebagian masyarakat, menjadi Polisi adalah pekerjaan yang membanggakan (*prestise*).

Ada juga yang menjadi anggota POLRI di karenakan adanya tuntutan dari pihak keluarga terutama orang tua. Sebagian yang lain, tertarik masuk POLRI di karenakan sudah ada leluhur (misalnya, ayah, kakek, paman, dan lain-lain) yang sudah lebih dulu menjadi anggota POLRI, bagi kelompok ini secara suka rela bahkan berusaha sekuat tenaga untuk bisa menjadi anggota POLRI. Sebagian yang lain di sebabkan dorongan memperoleh pekerjaan yang layak, sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya. Tetapi ada juga di antara para personil di Sat Brimobda Jawa Tengah yang menjadi anggota POLRI didasari oleh semangat mengabdikan diri pada masyarakat.¹³

Dari berbagai macam latar belakang alasan para personil tersebut, akan sangat berpengaruh pula terhadap sikap mereka terhadap profesi yang mereka tekuni ini. Ada yang menganggap pekerjaannya ini sebagai salah satu sarana untuk beribadah kepada Tuhan, sehingga dalam menjalani segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, dengan penuh tanggung jawab. Ada juga yang memandang pekerjaannya tersebut biasa-biasa saja, tidak ada yang istimewa. Namun, tidak sedikit yang merasa bangga dengan pekerjaannya tersebut.

Dengan adanya pembinaan mental tersebut, memberikan spirit yang positif bagi personil yang tiap hari bergulat dengan tugas yang sangat menyita tenaga dan pikiran. Kegiatan-kegiatan pembinaan mental tersebut berfungsi memelihara kesehatan mental para personil dan untuk menyegarkan kembali baik fisik maupun psikologis mereka.¹⁴

Kaitannya dengan eksistensi/keberadaan serangkaian pembinaan mental tersebut, bagi para personil dirasakan ada nilai manfaatnya. Dari sisi psikologis, dengan adanya kegiatan tersebut sangat perlu/sangat dibutuhkan oleh para personil. Hal inilah yang menyebabkan para persoel tersebut tidak

¹³ Hasil Wawancara dengan Bripda Ustad, Tanggal 27 Mei 2008.

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Bripda Hartanto, Tanggal 21 Mei 2008.

pernah absen dari kegiatan-kegiatan pembinaan mental tersebut, selain memang pembinaan mental tersebut memang sifatnya wajib diikuti oleh setiap personil.

Setelah rajin mengikuti kegiatan tersebut, para personil di Sat Brimobda Jawa Tengah merasakan adanya perubahan, baik perubahan pada kondisi fisik maupun kondisi mental. Perubahan secara fisik antara lain: 1). badan kembali bugar, yang dikarenakan kondisi mental yang mendorongnya. 2). kesiapan secara fisik untuk menjalankan segala aktifitas dan tugasnya keesokan harinya. 3). badan tidak cepat lelah dikarenakan dorongan yang besar dari dalam jiwanya untuk ikhlas melaksanakan tugas.¹⁵

Sedangkan perubahan secara psikologis yang berkaitan dengan mentalnya, setelah mengikuti kegiatan-kegiatan pembinaan mental tersebut antara lain: 1). para personil tersebut jadi mendapatkan pemahaman yang lebih tentang makna bekerja, agar tidak melenceng dari norma-norma, baik norma agama maupun Kode Etik Kepolisian (organisasi). 2). saat pikiran sedang banyak masalah, baik masalah pribadi maupun masalah yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan, dengan mengikuti kegiatan pembinaan mental, bisa lebih tenang.¹⁶ 3). dengan rutinitas tersebut, para personil juga bisa menambah wawasan, baik umum maupun keagamaan 4). mempertebal iman, sehingga apabila para personil tersebut tergoda untuk melakukan kesalahan-kesalahan, mereka mengurungkan niat mereka tersebut. Hal ini di karenakan penghayatan dan pengamalan doktrin keagamaan yang semakin meningkat. Sebagai manusia biasa, para personil tersebut juga kadang mengalami penebalan dan penipisan keimanan, dengan adanya kegiatan pembinaan mental ini membantu meningkatkan keimanan. 5). sebagai sarana untuk menemukan makna dan hakekat hidup.¹⁷

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Briptu Andi Wahidin, Tanggal 14 Mei 2008.

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Briptu Kuscahyo Catur, Tanggal 12 Mei 2008.

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Briptu Nivan Arya, Tanggal 30 Mei 2008.

BAB IV

ANALISI PERANAN PEMBINAAN MENTAL TERHADAP ETOS KERJA PERSONIL DI SAT BRIMOBDA JAWA TENGAH

A. Etos Kerja Personil

Sat Brimobda Jawa Tengah merupakan merupakan salah satu Batalyon Kompi di bawah Polda Jawa Tengah. Sat Brimobda terdapat 340 personil dengan berbagai macam perbedaan latar belakang, baik ekonomi, sosial kemasyarakatan dan perbedaan-perbedaan yang lain. Perbedaan tersebut juga terlihat pada motivasi para personil tersebut untuk tergabung menjadi anggota POLRI. Di antara para personil tersebut, menjadi anggota POLRI ada yang dikarenakan panggilan jiwa, sebagian yang lain di karenakan tuntutan dari pihak keluarga, namun ada pula yang di karenakan adanya harapan untuk memperoleh penghidupan yang lebih layak.

Di sadari atau tidak perubahan suasana hati seseorang dapat mendorongnya mengambil suatu tindakan. Pekerjaan/tugas yang menumpuk, kesalahan dalam menjalankan tugas, kondisi ekonomi, serta keadaan keluarga yang tidak berjalan harmonis. Hal itu sebagai contoh yang dapat mengakibatkan mental seseorang tidak stabil. Dari fenomena-fenomena tersebut di atas, akan melahirkan etos kerja yang berbeda-beda di antara para personil tersebut.

Pada dasarnya, etos kerja para personil di Sat Brimobda Jawa Tengah ada tiga macam yaitu: para personil yang mempunyai etos kerja baik, sedang dan kurang. Adanya bermacam-macam etos kerja tersebut, di karenakan adanya perbedaan motivasi kerja dan pandangan personil dalam mensikapi pekerjaannya, sehingga menimbulkan tiga bentuk etos kerja yang berbeda.

Pertama, mereka yang dikategorikan mempunyai etos kerja baik, terlihat dari beberapa indikator sekaligus menjadi fenomena-fenomena

yang nampak, yaitu: 1). mereka selalu semangat dalam bekerja/menjalankan tugas, capek tidak menjadi alasan untuk bermalasan. 2). sebagian yang lain menganggap pekerjaannya sebagai hobi, oleh karena itu mereka menjalaninya dengan semangat dan penuh tanggung jawab. 3). adanya sikap optimis dalam menjalankan pekerjaannya.¹

Para personil tersebut termotivasi oleh suatu sikap pengabdian kepada bangsa dan negara Republik Indonesia. Selain itu, juga di dasari oleh pandangan bahwa bekerja, apapun itu, termasuk menjadi personil POLRI adalah salah satu sarana bagi seorang untuk beribadah. Ada juga yang termotivasi untuk mencari berkah, mengabdikan kepada Allah. selain itu terdapat juga motivasi karena ingin mendedikasikan kemampuan dan ketrampilan untuk melayani masyarakat, sebab, tugasnya memang langsung berhubungan dengan masyarakat. Mereka selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak mengherankan jika di antara mereka ada yang mendapat suatu penghargaan karena mempunyai suatu prestasi. Mereka juga selalu menumbuhkan kesadaran agar bertanggung jawab dalam mengemban tugasnya.

Kedua, yaitu para personil yang termasuk dalam kategori beretos kerja sedang/cukup. Mereka ini, dalam menjalankan pekerjaannya, kadang-kadang mempunyai semangat yang meluap-luap, tetapi terkadang mereka ini mengalami penurunan semangat. Ini nampak dari upaya mereka yang berusaha untuk semangat dan terus semangat. Apabila semangatnya menurun, mereka akan mengingat sumpah bakti terhadap organisasi. Umumnya didominasi oleh personil yang masuk menjadi anggota POLRI lebih di karenakan ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Mereka lebih banyak dimotivasi oleh gaji yang mereka peroleh dari pekerjaannya. dengan adanya upah/gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan

¹ Hasil Wawancara dengan Bripda Ari Janu Subangkit, Tanggal 12 Mei 2008

timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. membutuhkan pekerjaan itu sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.²

Ketiga, adalah para personil yang mempunyai etos kerja yang dirasa masih kurang dan perlu untuk lebih ditingkatkan lagi. Mereka ini adalah yang menjadi anggota POLRI di karenakan adanya tuntutan dari pihak keluarga terutama orang tua. Keadaan yang demikian menyebabkan mereka pada awalnya menjalankan pekerjaannya dengan setengan terpaksa, meskipun pada akhirnya mereka terbiasa dengan sendirinya atas pekerjaan yang saat ini ditekuni.³ Tentang semangat dalam menjalani aktifitas mereka ini datar-datar saja, dalam arti jarang mengalami peningkatan ataupun penurunan. Semangat mereka biasa-biasa saja. Meskipun demikian, para personil tersebut tetap berusaha profesional dan bertanggung jawab, sebab mereka menyadari sepenuhnya, bahwasanya pekerjaannya sebagai anggota polri sangat diuntut adanya dua kriteria tersebut.

Adanya ketiga macam etos kerja yang dimiliki oleh para personil di Brimoda Jawa Tengah perlu di pahami bahwa hal tersebut disebabkan/dipengaruhi oleh banyak hal seperti yang telah penulis di atas sehingga menyebabkan adanya tiga macam etos kerja yang terbentuk. Terlepas dari tiga macam etos kerja yang dimiliki oleh para personil tersebut, sebagai anggota POLRI harus senantiasa berusaha semaksimal mungkin menjalankan tugasnya mengayomi dan melindungi masyarakat.

Adapun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, antara lain:

No.	Indikator	Jumlah Responden	Prosen
1	Pembinaan mental	1	2,9 %
2	Proses pembentukan personil	10	29,4 %
3	Latihan-latihan	7	20,6 %

² Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineck Cipta, Jakarta, 2001, cet. 3, hlm. 57

³ Hasil Wawancara dengan Briptu Hermawan, Tanggal 23 Mei 2008

4	Motivasi	5	14,8 %
5	Prosedur bertindak/kode etik	10	29,4 %
6	Sarana prasarana	1	2,9 %
	Jumlah	34	100 %

Dari tabel di atas terlihat bahwa hanya ada 1 personil (2,9 %) yang etos kerjanya dipengaruhi oleh adanya pembinaan mental, sedangkan 33 personil yang lain etos kerjanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, yaitu: 10 personil (29,4 %) dikarenakan proses pembentukan personil, 7 personil (20,6 %) dikarenakan latihan-latihan yang mereka jalani, 5 personil (14,8 %) dipengaruhi oleh motivasi-motivasi yang mereka miliki, 10 personil (29,4 %) dikarenakan prosedur bertindak/kode etik, 1 personil (2,9 %) dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang ada.

B. Implikasi Pembinaan Mental Terhadap Etos Kerja Personil

Pada dasarnya upaya pembinaan mental dibutuhkan oleh setiap orang pada setiap tahap tumbuh kembangnya. Dengan kata lain pada setiap sendi kehidupan manusia membutuhkan pembinaan mental. Pembinaan mental tidak hanya diperuntukkan untuk orang-orang yang mengalami gangguan mental saja, akan tetapi orang-orang yang kondisi mentalnya stabil pun memerlukan adanya pembinaan mental, namun sifatnya pemeliharaan bukan terapi seperti pembinaan mental untuk orang-orang yang mengalami gangguan mental.

Hal tersebut di karenakan dalam kehidupan sehari-hari seseorang menghadapi bermacam permasalahan, yang bisa menyebabkan kondisi mental seseorang terganggu. Dalam upaya pemeliharaan mental agar tetap, ada bermacam-macam cara yang bisa ditempuh, seperti: menggunakan jasa para psikolog, atau bisa juga dengan nilai-nilai keagamaan, dan lain sebagainya. Dewasa ini juga telah banyak bermunculan lembaga-lembaga yang bergerak dalam pembinaan mental.

Baik yang berdiri sendiri (*independent*) maupun yang bernaung di bawah institusi tertentu. Salah satunya adalah pembinaan mental yang dilaksanakan di Sat Brimobda Jawa Tengah.

Pembinaan mental tersebut ditujukan untuk para personil, mengingat untuk menghadapi globalisasi dan tugas-tugas yang semakin berat, maka personil Brimob selain harus meningkatkan profesionalitas dengan kode etik yang dimilikinya, setiap personil juga harus dibekali dengan iman dan taqwa dengan nilai-nilai moral yang baik serta akhlak yang mulia. Untuk mendapatkan bekal tersebut personil harus mengikuti kegiatan pembinaan mental.

Pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah berlangsung dalam kegiatan formal dan non formal dengan menggunakan pendekatan edukatif. Pendekatan edukatif ini digunakan mengingat Sat Brimobda Jawa Tengah merupakan lembaga atau instansi formal, sehingga kegiatan pendidikan berlangsung dengan formal. Selain itu di Sat Brimobda Jawa Tengah terdiri atas personil Brimob yang bertempat tinggal di asrama, dengan demikian untuk memudahkan kegiatan pembinaan mental berlangsung secara non formal.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap personil Brimob di Sat Brimobda Jawa Tengah yang mengikuti kegiatan pembinaan mental yang telah diprogramkan, terlihat adanya indikator-indikator pembinaan mental tersebut memberikan ketenangan batin, sebab setelah mengikuti kegiatan tersebut mampu menekan sedikit mungkin tingkat emosi yang disebabkan oleh berbagai problem yang dihadapi oleh para personil. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel-tabel di bawah ini.

Tabel XII

**Keaktifan Para Personil dalam Kegiatan Pembinaan Mental
di Sat Brimobda**

No.	Indikasi	Jumlah	Prosen
-----	----------	--------	--------

		Responden	
1	Selalu mengikuti	30	88,2 %
2	Kadang-kadang	4	11,8 %
3	Tidak pernah sama sekali		
	Jumlah	34	100 %

Dari tabel diatas dapat diambil suatu pengertian bahwa, sebagai kualifikasi dari hasil angket tersebut diperoleh 88, 2 % atau 30 personil menyatakan mengikuti pembinaan mental secara aktif, dan 11, 8 % atau 4 personil menyatakan kadang-kadang mengikuti, sedangkan responden yang menyatakan tidak pernah mengikuti sama sekali tidak ada, sehingga dapat diambil suatu pengertian bahwa tingkat kesadaran para personil dalam mengikuti kegiatan pembinaan mental di Sat Brimoda Jawa Tengah terbentuk dari adanya himbauan atau aturan yang mewajibkan semua personil ikut dalam pembinaan mental dan adanya sanksi bagi para personil yang tidak mengikutinya.

Tabel

Motivasi para Personil dalam Mengikuti Kegiatan Pembinaan Mental

No.	Indikasi	Jumlah Responden	Prosen
1	Karena kewajiban	22	64,7 %
2	Karena malu pada teman	8	23,5 %
3	Karena terpaksa	4	11,8 %
	Jumlah	34	100 %

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar dari para personil tersebut yakni sebanyak 22 personil dengan prosentase 64,7 % mengikuti pembinaan mental yang diadakan di Sat Brimobda Jawa Tengah lebih dikarenakan kewajiban, belum pada tingkat merasa sangat perlu adanya

pembinaan mental tersebut. Sedangkan 8 personil atau sejumlah 23,5 % yang lain termotivasi mengikuti kegiatan pembinaan mental lebih dikarenakan adanya motivasi dari luar, yakni merasa malu pada teman jika tidak mengikuti kegiatan tersebut. Bahkan 11,8 % atau 4 dari jumlah seluruh sampel merasa terpaksa mengikuti kegiatan tersebut.

Tabel
Peningkatan Semangat Kerja bagi para Personil
yang Mengikuti Kegiatan Pembinaan Mental

No.	Indikasi	Jumlah Responden	Prosen
1	Meningkat	31	91,2 %
2	Kurang meningkat	2	5,9 %
3	Tidak meningkat	1	2,9 %
	Jumlah	34	100 %

Dari tabel di atas tentang peningkatan semangat kerja setelah mengikuti kegiatan pembinaan mental, 31 personil atau sekitar 91 % menunjukkan adanya semangat yang meningkat, sementara itu 2 personil dengan prosentase 5,9 %, sedangkan 2,9 % yaitu sejumlah 1 personil belum dapat merasakan adanya peningkatan semangat kerja walaupun telah mengikuti kegiatan pembinaan mental.

Tabel
Semangat Kerja Para Personil yang Sedang Mengalami Masalah

No.	Indikator	Jumlah Responden	Prosen
1	Semangat	25	73,5 %
2	Sedang	6	17,6 %
3	Kurang semangat	3	8,9 %

	Jumlah	34	100 %
--	---------------	----	-------

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa para personil di sat brimobda Jawa Tengah mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja meskipun sedang menghadapi suatu masalah, baik masalah yang berkaitan dengan tugas maupun masalah pribadi. Hal ini terlihat sekitar 73, 5 % atau 25 personil yang tetap semangat dalam bekerja, sementara itu 17, 6 % atau 6 personil biasa-biasa saja. Sedangkan personil yang kurang bersemangat hanya 8, 9 % atau 3 personil.

Tabel

Kedisiplinan yang Dimiliki para Personil adalah Terbentuk dari Adanya Kegiatan Pembinaan Mental

No.	Pilihan Jawaban	Jumlah Responden	Prosen
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	-	-
3	Tidak setuju	31	91 %
4	Sangat tidak setuju	3	8,9 %
	Jumlah	34	100 %

Tabel

Rasa Tanggung Jawab para Personil Terbentuk dari Pembinaan Mental

No.	Pilihan Jawaban	Jumlah Responden	Prosen
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	-	-
3	Tidak setuju	29	85,3 %
4	Sangat tidak setuju	5	14,7 %

	Jumlah	34	100 %
--	---------------	----	-------

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak ada satu pun para personil tersebut yang menganggap bahwa rasa tanggung jawab yang dimilikinya adalah terbentuk dari adanya pembinaan mental, bahkan 85,3 % tidak setuju yaitu sejumlah 29 personel. 14,7 % yang lain bahkan sangat tidak setuju yaitu sejumlah 5.

Tabel
Sikap Mandiri yang Dimiliki para Personil

No.	Pilihan Jawaban	Jumlah Responden	Prosen
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	-	-
3	Tidak setuju	27	79,4 %
4	Sangat tidak setuju	7	20,6 %
	Jumlah	34	100 %

Tabel di atas juga terlihat bahwa tidak ada satu pun para personil tersebut yang menganggap bahwa rasa tanggung jawab yang dimilikinya adalah terbentuk dari adanya pembinaan mental, bahkan 79,4 % tidak setuju yaitu sejumlah 27 personel. 20,6 % yang lain bahkan sangat tidak setuju yaitu sejumlah 7

Dari data-data di atas menunjukkan bahwa pembinaan mental tersebut dikaitkan dengan peningkatan etos kerja para personil, belum sepenuhnya seperti yang diharapkan. Dalam arti etos kerja yang dimiliki oleh para personil di Sat Brimobda Jawa tengah lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi menjadi anggota POLRI maupun motivasi dalam menjalankan tugas. Selain itu etos kerja tersebut mereka dapatkan dari proses pembentukan personil itu sendiri, dari latihan-latihan yang

mereka jalani, sarana dan prasarana atau peralatan yang mendukung dalam menjalankan tugas, juga dari prosedur-prosedur dalam bertindak atau kode etik yang ditanamkan sejak dini.

Sedangkan kegiatan pembinaan mental tersebut, lebih berperan terhadap psikologis para personil, antara lain: meningkatkan semangat, menambah wawasan para personil, sebagai sarana bagi para personil dalam menemukan makna hidup dan makna bekerja. Sebagian personil mengakui bahwa dengan rutin mengikuti kegiatan pembinaan tersebut, banyak memberikan perubahan sikap kerja ke arah yang lebih baik lagi, yaitu tumbuh dalam jiwa mereka sebuah orientasi tidak sekedar bekerja tetapi mengupayakan mendapatkan prestasi atau penghargaan. Dalam rangka peningkatan sikap dan motivasi kerja, kepada setiap orang perlu di berikan pengertian dan keyakinan akan makna dan fungsi pekerjaan.⁴

Meskipun demikian pelaksanaan pembinaan mental tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik faktor penunjang maupun faktor penghambat. Faktor pendukung lebih banyak berasal dari luar atau bersifat ekstern antara lain: a) kerja sama yang baik antara Bintal dengan para personil. Kerja sama tersebut dapat terjalin dengan adanya kesadaran, kebersamaan dan kasamaan dalam satu tujuan yaitu meningkatkan etos kerja. b) berkembangnya wawasan, baik ilmu pengetahuan umum maupun agama, dengan demikian dapat dilihat kontribusinya dari pembinaan mental tersebut dalam kehidupan sehari-hari bagi para personil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Sedangkan faktor penghambat lebih bersifat intern, berkenaan dengan tugas fungsi Sat Brimobda Jateng yaitu sebagai alat negara penegak hukum yang profesional dalam menangani keamanan dalam negeri. Berkaitan dengan hal tersebut tidak dapat dielakan lagi adanya penugasan-penugasan mendadak ataupun penugasan sementara, sehingga terjadi pemindahan tugas. Hal ini bisa menghambat bagi pelaksanaan pembinaan

⁴ Panji Anaraga, *op.cit.*, hlm

mental karena terjadi perubahan atas program kerja atau program kegiatan yang sudah direncanakan.

Terlepas dari adanya faktor-faktor tersebut, dengan mengikuti kegiatan mental tersebut mampu memberikan perubahan ke arah yang lebih baik. Adapun perubahan-perubahan yang di alami oleh para personil tersebut antara lain: lebih tenang dalam menjalankan tugas, lebih bisa mengontrol agar tidak melenceng dalam menjalankan tugas yang mereka emban. Pembinaan mental merupakan kontrol bagi perilaku, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaannya.⁵ Selain itu, ada juga yang memperoleh perubahan, dimana dalam menghadapi tugas dilapangan, tidak goyah, dalam arti tidak menyalahi prosedur. Dengan demikian implikasi dari pelaksanaan mental di Sat Brimobda Jateng hanya mampu memberikan pengaruh yang positif bagi psikologis para personel, belum mampu meningkatkan etos kerja sebagaimana yang diharapkan.

⁵ Hasil Wawancara dengan Briptu Wahyu Setyaji, Tanggal 12 Mei 2008

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data-data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan-kegiatan pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa tengah tersebut terbagi atas kegiatan harian, mingguan, bulanan, triwulan, semester, dan tahunan. Pembinaan mental tersebut menggunakan pendekatan edukatif yang dilakukan dalam kegiatan pendidikan baik formal maupun non formal. Pendekatan tersebut dilakukan dengan menggunakan metode santiaji dan santikarma, sedangkan tehnik yang dipakai yaitu, tehnik instruktif, stimulatif, persuasif, dan sugesti.
2. Peranan pembinaan mental hanya mampu memberikan pengaruh yang positif pada psikologis para personil di Sat Brimobda Jawa Tengah antara lain: memberikan semangat baru, menambah wawasan baik umum maupun wawasan keagamaan, sebagai sarana menemukan makna hidup dan makna bekerja, merubah sikap kerja ke arah yang lebih baik lagi. Sedangkan kaitannya dengan peningkatan etos kerja, pembinaan mental tersebut belum mampu berperan sebagaimana yang di harapkan, yaitu di antara 34 personil yang merasa bahwa pembinaan mental tersebut berpengaruh terhadap etos kerjanya hanya ada 1 personil 2,9 %, sebab etos kerja yang dimiliki para personil lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi menjadi anggota POLRI maupun motivasi dalam menjalankan tugas sebanyak 5 personil (14,8 %). Selain itu etos kerja tersebut mereka dapatkan dari proses pembentukan personil itu sendiri sebanyak 10 personil (29,4 %), dari latihan-latihan yang mereka jalani sebanyak 7 personil (20,6 %), sarana dan prasarana atau peralatan

yang mendukung dalam menjalankan tugas sebanyak 1 personil (2,9 %), juga dari prosedur-prosedur dalam bertindak atau kode etik yang ditanamkan sejak dini sebanyak 10 personil (29,4 %).

B. Saran-Saran

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai alat negara bahkan sebagai pengayom, pelindung dan pembimbing masyarakat tercermin karakter dalam pengambilan keputusan dan kebijakan secara professional dari personil Sat Brimobda Jawa Tengah. Oleh karena itu, fungsi dan tugas yang diemban oleh para personil tidaklah ringan.

Di samping fungsi dan tugasnya sebagai anggota Brimobda Jawa Tengah, para personil tersebut juga harus menjalani kehidupannya. Tak jarang terjadi hambatan dalam kehidupannya, hal ini sedikit banyak mempengaruhi etos kerja para personil. Meskipun demikian, para personil tersebut harus mampu mengoptimalkan potensi-potensi yang ada untuk selalu meningkatkan etos kerjanya, salah satunya adalah memanfaatkan kegiatan pembinaan mental.

Tanpa mengurangi rasa hormat, bagi Badan Pembinaan Mental (Bintal), mengingat kegiatan yang selama ini belum berperan secara efektif dalam meningkatkan etos personil, maka jadi tugas bagi Bintal untuk dapat mengkondisikan pembinaan mental sedemikian rupa sehingga mampu berperan lebih optimal lagi dalam meningkatkan etos kerja para personil di Sat Brimobda Jawa Tengah.

B. Penutup

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Illahi, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya. Sehingga Penulis dapat menyusun skripsi ini. Penulis berharap agar tulisan ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Sebagai layaknya karya manusia pada umumnya, karya tulis ini tidak bisa terbebas dari kelemahan, disadari atau tidak, kesalahan itu tetap ada dan merupakan pertanda adanya kelemahan dari penulis dalam sisi tertentu. Namun setidaknya, penulis telah berbuat sesuatu yang bermanfaat, meskipun baru bisa dirasakan oleh penulis sendiri. Disinilah saran dan kritik dari pembaca menjadi berarti demi penyempurnaan karya tulis ini sehingga dapat membawa manfaat yang lebih luas.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah dan mohon petunjuk semoga selalub dalam rahmat dan bimbingan-Nya. Amin.

“Wallahu a’lam bishawab”

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- Abdullah, Taufik, *Agama Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, t.tp, Jakarta, 1978
- Aziz al-Hayat, Abdul, *Etika Bekerja dalam Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1994
- Rahardjo, Dawam, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, t.th.
- Arikunto, Suarsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta,
- Azwar, Saefuddin, *Metodologi Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998
- Abdullah, Taufiq, Agama, *Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, LP3ES, Jakarta, 1993,
- Asary, Musa, Islam, *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Lesfi, Yogyakarta, 1997
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Rinek Cipta, Jakarta, 2001
- Azizi Al Khayath, Abdul, *Etika Bekerja dalam Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1994
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- Bahtiar, Wardi, *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*, Logos, Jakarta, 1997
- Burhanuddin, Yusak, *Kesehatan Mental*, Pustaka Setia, Bandung ,1999
- Buchari, Muhtar, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, IKIP Muhammadiyah Press, Jakarta, 1994
- Badan Pertahanan Nasional Sertifikat Hak Pakai No. 11 Tahun 2001
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV Karya Utama, Surabaya, 2000
- Draver, James, *Kamus Psikologi*, Bina Aksara, Jakarta, t.th, hlm. 279
- Daradjat, Zakiyah, *Pendidikan Agama dalam Pembinaan Mental*, Bulan Bintang, Jakarta 1982
- Direktorat Jenderal Pembinaan kelembagaan Agama Islam, Metodik khusus pengajaran Agama Islam, *Proyek Pembinaan Prasaan dan Sarana Perguruan Tinggi Agama/IAIN* , Jakarta, 1985

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1994

Hasil Wawancara dengan Iptu Masqudori, Tanggal, 6 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Bripda Arief Budi Noviantoro, Tanggal 8 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Bripda Ustad, Tanggal 27 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Bripda Subchi, Tanggal 10 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Bripda Hartanto, Tanggal 21 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Bripda Muhammad faizin, Tanggal 27 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Briptu Andi Wahidin, Tanggal 14 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Briptu Kusahyo Catur, Tanggal 12 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Bripda Nivan Arya, Tanggal 30 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Pembina AKBP Kamdani, Tanggal 28 Mei 2008.

Hasil Wawancara dengan Briptu Hermawan, Tanggal 23 Mei 2008

Hasil Wawancara dengan Bripda Fahrudin Zuhri, Tanggal 19 Mei 2008

Hasil Wawancara dengan Briptu Wahyu Setyaji, Tanggal 12 Mei 2008

Hasibuan Dip. Ed., J.J, dan Moedjiono, *Proses Belajar Mengajar*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1999

Hasil Wawancara dengan Pembina Kombes Pol. Dicky D. Atotoy, Tanggal 17 Mei 2008

Helmi, Masdar *Dakwah dalam Alam Pembangunan I*, Toha Putra, Semarang, 1973

J. Moeleong, *Lexi Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002

Janan Asifudin, A., *Etos Kerja Islami*, Muhammadiyah University Press, Surakarta 2004

Janan Asifudin, A., *Etos Kerja Islami*, Muhammadiyah University Press, Surakarta 2004

Kartono, Kartini dan Jenny Andari, *Hygiene Mental dan Kesehatan Mental dalam Islam*, Mandar Maju, Bandung, 1989

Kepolisian Negara Republik Indonesia: Markas Besar, Keputusan Kapolri No. Pol: Skep/59/X/2002.

Kepolisian Negara Republik Indonesia, Daerah Jawa Tengah, *Himpunan Materi Penataran Pengemban Fungsi Bintal*, Dinas Pembinaan Mental, Semarang, 2000

Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Tengah Satuan Brimob, *Pedoman: Hubungan dan Tata cara Kerja di Lingkungan Sat Brimobda Jawa Tengah*, Semarang, 2003

Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Tengah Satuan Brimob, *Pedoman: Hubungan dan Tata Cara Kerja di Lingkungan Sat Brimobda Jawa Tengah*, Polda, Semarang, 2003

Kartono, Kartini, *Patologi Sosial*, Rajawali Perss, Jakarta, 1999

Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000

Purwodarminto, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1985, hlm. 735

P. Siagian, Sandang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004

Rahman bin Said ad Diarman, Abdur, *Fiqih Pekerja*, Pustaka Anisah, Rebang, 2005

Supomo, Atim, *Brimob Polri Jawa Tengah dan DIY: dalam Lintasan Sejarah*, Brigade Mobil Polri Polda Jawa Tengah, 1996

Surahmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1989

Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bakti Primayasa, Jakarta, 1995

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani Pers, Jakarta, 2002

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2000

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta 2002

Triwaluyo, *Penerapan Tradisi Kejuangan dalam Pembinaan Anggota Polri*, Dis Bintel Mabes Polri, Semarang, 2000

Widodo, *Kamus Ilmiah Populer*, Absolut, Yogyakarta, 2001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noor Indah Amalia
Tempat Tanggal Lahir : Kendal, 26 Maret 1985
Alamat : Jln. Nusa Indah No:11 Karang Ayu,
Cepiring Kendal

Jenjang Pendidikan:

1. TK Idhata Lulus Tahun 1991
2. SD Negeri karangayu Lulus Tahun 1997
3. SMP al-Muayyad Lulus Tahun 2000
4. SMA Takhassus al-Qur'an Lulus Tahun 2003

Demikian daftar riwayat hidup ini Saya buat dengan sebenar-benarnya,
untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 16 Juli 2008

Hormat Penulis

Noor Indah Amalia

Nim: 4103048

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pertanyaan untuk Pembina

1. Bagaimanakah pelaksanaan pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah ?
2. Siapa saja yang mengelola pembinaan mental tersebut ?
3. Apa sajakah metode atau pendekatan yang digunakan ?
4. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat kegiatan tersebut ?
5. Materi apa sajakah yang diberikan dalam kegiatan pembinaan mental di Sat Brimobda Jawa Tengah ?

B. Pertanyaan untuk Personil

1. Di Sat Brimobda terdapat pembinaan mental, menurut Anda perlukah pembinaan mental tersebut ?
2. Aspek-aspek apa sajakah yang terdapat dalam pembinaan mental di Sat Brimobda ?
3. Metode atau pendekatan apa sajakah yang digunakan oleh Badan Pembinaan Mental dalam pelaksanaan kegiatan tersebut ?
4. Apakah Anda selalu mengikuti kegiatan pembinaan mental ?
5. Faktor apa saja yang membuat Anda tidak mengikuti kegiatan pembinaan mental ?
6. Apakah Anda pernah berprestasi ?
7. Apakah Anda selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas ?
8. Apakah Anda dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja Anda ?
9. Apakah Anda selalu bersemangat dalam menjalankan tugas Anda ?
10. Apakah Anda pernah mengalami kejenuhan dalam bertugas ?
11. Ketika Anda menjalankan tugas sebagai penegak hukum apakah Anda tetap menjalankan kewajiban Anda sebagai seorang yang beragama ?

12. Apa tujuan Anda dalam bekerja ?
13. Setelah mengikuti pembinaan mental perubahan apa saja yang Anda rasakan ?
14. Mampukah kegiatan pembinaan mental tersebut, merubah sikap kerja Anda ke arah yang lebih baik lagi ?

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk untuk pengisian angket:

1. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang Anda anggap benar
2. Kejujuran dan kesungguhan Anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini sangat membantu penelitian kami
3. Atas bantuan dalam menjawab pertanyaan ini, sebelum dan sesudahnya Kami terima kasih

A. Identitas Responden

Nama :

Alamat :

B. Pertanyaan

1. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya semakin menghargai waktu
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
2. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki moralitas yang bersih
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
3. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya jujur dalam menjalankan tugas
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
4. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki komitmen yang kuat

- a. Sangat setuju
b. Setuju
- c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
5. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki sikap disiplin yang tinggi
- a. Sangat setuju
b. Setuju
- c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
6. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki rasa tanggung jawab
- a. Sangat setuju
b. Setuju
- c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
7. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya dalam bekerja selalu bersikap kreatif
- a. Sangat setuju
b. Setuju
- c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
8. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki harga diri di masyarakat
- a. Sangat setuju
b. Setuju
- c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
9. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki rasa bahagia karena melayani masyarakat
- a. Sangat setuju
b. Setuju
- c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
10. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya selalu ingin mencari pengalaman baru
- a. Sangat setuju
c. Tidak setuju

b. Setuju d. Sangat tidak setuju

11. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki sikap mandiri

a. Sangat setuju c. Tidak setuju

b. Setuju d. Sangat tidak setuju

12. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki jiwa kepemimpinan

a. Sangat setuju c. Tidak setuju

b. Setuju d. Sangat tidak setuju

13. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki rasa hemat dan efisien

a. Sangat setuju c. Tidak setuju

b. Setuju d. Sangat tidak setuju

14. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki rasa tangguh dan pantang menyerah

a. Sangat setuju c. Tidak setuju

b. Setuju d. Sangat tidak setuju

15. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki semangat perubahan

a. Sangat setuju c. Tidak setuju

b. Setuju d. Sangat tidak setuju

16. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki perhatian mengenai kesehatan

a. Sangat setuju c. Tidak setuju

b. Setuju d. Sangat tidak setuju

17. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki sikap percaya diri

a. Sangat setuju

c. Tidak setuju

b. Setuju

d. Sangat tidak setuju

18. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki pendirian yang kuat

a. Sangat setuju

c. Tidak setuju

b. Setuju

d. Sangat tidak setuju

19. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki rasa konsekwen dan berani menghadapi tantangan

a. Sangat setuju

c. Tidak setuju

b. Setuju

d. Sangat tidak setuju

20. Pelaksanaan pembinaan mental membuat Saya memiliki visi dan misi jauh ke depan

a. Sangat setuju

c. Tidak setuju

b. Setuju

d. Sangat tidak setuju

DAFTAR INFORMAN

1. Nama : Iptu Masqudori Asal : Jawa Timur
2. Nama : Bripda Edi Hartanto Asal : Tegal
3. Nama : Bripda Subci Asal : Demak
4. Nama : Bripda Arief Budi Noviantoro Asal : Ungaran
5. Nama : AKBP Khamdani Asal : Magetan, Madiun
6. Nama : Kombes Pol. Dicky D. Atotoy Asal : Manado
7. Nama : Bripda Muhammad Faizin Asal : Kendal
8. Nama : Briptu Andi Wahidin Asal : Pati
9. Nama : Briptu Hermawan Asal : Wonosobo
10. Nama : Briptu Kuscahyo Catur Asal : Kalten
11. Nama : Bripda Nivan Arya Asal : Purwokerto
12. Nama : Bripda Fahrudin Zuhri Asal : Purbalingga
13. Nama : Briptu Wahyu Setiaji Asal : Jepara
14. Nama : Bripda Hartanto Asal : Demak
15. Nama : Bripda Ari Janu Subangkit Asal : Tegal
16. Nama : Bripda Azhari Asal : Salatiga
17. Nama : Briptu Ervin saputra Asal : Kendal
18. Nama : Bripda Farid Fajar Asal : Karanganyar
19. Nama : Bripda Sugiyarto Asal : Semarang
20. Nama : Briptu Yusuf Darmawan, Asal : Demak
21. Nama : Briptu Dedi Setiawan, Asal : Purbalingga
22. Nama : Bripda Zainu Amaluddin, Asal : Banyumas
23. Nama : Bripda Fajar Setiadji, Asal : Cilacaap
24. Nama : Bripda Agus Setiono, Asal : Demak
25. Nama : Bripda Riyanto, Asal : Bandung
26. Nama : Bripda Ade Sustria, Asal : Purwokerto
27. Nama : Bripda Agung Wahyono, Asal : Purwokerto
28. Nama : Bripda Angga Renaldi, Asal : Semarang
29. Nama : Bripda Priyono Asal : Batang

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| 30. Nama : Bripda Aris Setiawan | Asal : Rembang |
| 31. Nama : Bripda Aldila Amin. | Asal : Salatiga |
| 32. Nama : Bripda David Candra, | Asal : Semarang |
| 33. Nama : Bripda Anggun Wahyono, | Asal : Jogjakarta |
| 34. Nama : Bripda Tomi Istana, | Asal : Banyumas |

BIODATA WISUDAWAN FAKULTAS USHULUDDIN

NAMA : NOOR INDAH AMALIA
TEMPAT/TGL. LAHIR : KENDAL 26 MARET 1985
NIM : 4103048
JURUSAN : TASAWUF PSIKOTERAPI
ALAMAT ASAL : KARANGAYU RT.03 RW 04 CEPIRING KENDAL
ALAMAT KOST : -----
TELP/HP : 081 390 428 775
TGL LULUS : 31 JULI 2008

JUDUL SKRIPSI : PERANAN PEMBINAAN MENTAL TERHADAP ETOS
KERJA PERSONIL (STUDI ANALISIS DI SAT
BRIMOBDA JAWA TENGAH)

Semarang 1 Agustus 2008-08-01

Yang menyatakan

Noor Indah Amalia

NIM : 4103048