

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Digitalisasi di Indonesia saat ini sudah berkembang dengan pesat dari waktu ke waktu dan terus berkembang dalam membuat inovasi-inovasi baru berbasis teknologi untuk membantu menyelesaikan pemakainya dalam beraktivitas sehari-hari terutama dalam dunia kerja. Dengan adanya teknologi dan juga inovasi-inovasi yang akan dikembangkan, sumber daya manusia di organisasi harus bisa beradaptasi dengan perubahan teknologi ini.

Dikutip dari Sindonews (diakses pada 16 Januari 2022), Panglima TNI Marsekal TNI Hadi Tjahjanto berupaya dalam mengembangkan para prajuritnya agar dapat menyesuaikan dengan situasi saat ini yaitu kondisi dimana yang sudah serba teknologi dan digitalisasi karena hal ini tidak terlepas pada zaman yang sudah masuk di era revolusi industri. Beliau juga menuturkan bahwa pihak dari TNI sudah melakukan adaptasi dari perkembangan zaman seperti melakukan modernisasi alutsista yang dimiliki TNI karena yang dulu masih menggunakan cara yang konvensional sekarang diubah menjadi yang ke arah digital. Contoh yang bisa diambil, dikutip dari laman Kompas (diakses pada 08 Juli 2023), pada tahun 2017, Kepala Staf TNI AL (Kasal) Laksamana TNI Ade Supandi meresmikan kapal latihan baru milik TNI-AL yaitu pada KRI Bima Suci. KRI Bima Suci diresmikan sebagai kapal layar latihan Akademi Angkatan Laut (AAL) TNI AL sebagai pengganti kapal layar legendaris KRI Dewaruci, yang sudah beroperasi sejak 1953. KRI Bima Suci memiliki instrumen navigasi pelayarannya yang lebih canggih, peralatan untuk mengubah air laut menjadi air tawar, dan perangkat untuk komunikasi dan data digital yang lebih canggih dibandingkan KRI Dewaruci yang sudah berusia 70 tahun tersebut. Hal ini juga menjadi suatu permasalahan baru yang muncul bahwa sumber daya manusia ditubuh TNI harus bisa menyesuaikan dan siap dalam menyikapi perubahan tersebut. Digitalisasi pada TNI harus diikuti dengan prajurit TNI yang siap dalam perubahan yang telah direncanakan.

Dikutip dari laman Indodefense (diakses pada 10 Juli 2023), dalam rangka mengintegrasikan seluruh jajaran penerangan TNI Angkatan Laut dan satuan kerja, aplikasi Mobile Media Center (MMC) akan segera diluncurkan. Aplikasi ini digunakan untuk menyampaikan informasi kepada anggota TNI AL dan masyarakat umum. Menurut Kepala Dinas Penerangan Angkatan Laut, Laksamana Pertama TNI Julius Widjono, aplikasi ini dibuat untuk menghadapi perkembangan teknologi informasi saat ini, TNI AL harus mengembangkan media yang berbasis teknologi agar mampu menghadapi tantangan teknologi.

Dampak dari digitalisasi tersebut juga dirasakan oleh TNI sebagai perwira. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 5 Februari 2022 kepada Kolonel Laut M selaku perwira TNI-AL yang bekerja dengan alat-alat digital di kantornya pekerja di bidang militer juga harus memiliki strategi untuk menyikapi perubahan yang akan terjadi. Perubahan yang terjadi akibat adanya digitalisasi yang mengubah Alat Utama Sistem Senjata TNI (Alutsista TNI) konvensional menjadi serba digital. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja militer juga harus dituntut mengikuti perubahan yang terjadi.

Menurut Weiner (2009) menjelaskan bahwa kesiapan untuk berubah dianggap sebagai titik yang berkontribusi untuk keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Perubahan yang akan terjadi perlu kemauan serta kesiapan untuk berubah bagi pekerja dapat melanjutkan hidup. Hal ini terjadi karena efektivitas usaha untuk berubah sangat dipengaruhi oleh kemauan karyawan itu sendiri untuk berubah. Motivasi dari setiap individu dapat ditunjukkan dalam bentuk yang positif bahkan negatif. Kesiapan individu untuk berubah akan menunjukkan perilaku untuk menerima, mematuhi segala bentuk perubahan yang telah direncanakan kedepannya, karyawan merefleksikan persepsi pada perubahan yang dibuat oleh lembaga organisasi. Dalam menciptakan tata laksana yang efektif menjadi salah satu aspek terpenting yaitu pada perubahan itu sendiri (Holt dkk., 2007).

Menurut Holt dkk (2007), kesiapan untuk berubah diartikan sebagai perilaku untuk berubah menjadi yang lebih baik. Allah akan memberikan kenikmatan yang

telah diberikan kepada suatu kaum hingga kaum itu mengubahnya yang ada pada diri mereka. Hal ini dijelaskan pada ayat Q.S Al-Anfal: 53

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَى قَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا
بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah diberikan sampai mereka mengubahnya yang disebabkan oleh kesalahan atau kekhilafan yang dilakukan oleh manusianya itu sendiri. Allah maha mengetahui apa yang dikerjakan oleh apa yang kita kerjakan dan apa yang mereka tinggalkan akan mendapatkan hal yang setimpal (Ibnu Katsir, 2004). Menurut Sudarsono (dalam Yahdi, 2019) menemukan bahwa masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman secara spiritualitas dan agama pada tentara TNI yang mengakibatkan banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh oknum TNI walaupun kesalahan yang dilakukan tidak bisa digeneralisasikan pada satu kesalahan saja karena setiap oknum memiliki kesalahan yang sama. Pada Hal ini jika dikaitkan dengan perwira, menurut peneliti, perwira dalam hal ini harus bisa memilah mana yang akan dilakukan untuk perubahan dan mana yang seharusnya tidak dilakukan.

Peran pekerja pada proses perubahan sangatlah penting. Para pekerja harus mempersiapkan untuk lebih terbuka dalam menerima terhadap perubahan yang akan dilaksanakan dan lebih siap untuk berubah. Pekerja dapat merasakan kesulitan dalam mengikuti perubahan yang terjadi pada saat ia merasa tidak siap untuk perubahan yang datang (Hanpachern dkk., 1998). Ketidaksiapan pada perubahan tidak selalu datang dalam bentuk eksplisit seperti demonstrasi yang dilakukan para buruh kerja yang mengancam akan mogok kerja kepada perusahaan dan sejenisnya tetapi penolakan juga datang dalam bentuk non-eksplisit seperti kinerja pekerja yang semakin turun,

berkurangnya motivasi, kesalahan-kesalahan kerja meningkat serta berkurangnya disiplin (Holt et al., 2007). Selain itu, tidak dapat mengikuti peralihan serta merasakan kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terdapat diorganisasi merupakan hal yang diakibatkan juga oleh ketidaksiapan pekerja dalam menyikapi perubahan (Hanpachern et al., 1998).

Pusat informasi maritim TNI yang disingkat dengan Pusinfomar TNI merupakan Badan Pelaksana Pusat Mabes TNI yang berkedudukan langsung dibawah naungan Panglima TNI. Pusinfomar TNI memiliki tugas dalam memelihara dan meningkatkan keamanan maritim melalui komunikasi, koordinasi dan kolaborasi Bersama di bidang pengumpulan, penyediaan dan pertukaran informasi antar pusat operasi dalam rangka mendukung tugas pokok TNI.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Pusinfomar TNI memiliki fungsi dalam pengumpulan data informasi kemaritiman dengan menyusun dan memverifikasi berita dan peristiwa kemaritiman, mengkompilasi, menyusun serta penyediaan data informasi kemaritiman untuk dianalisis, dinilai, diklarifikasi dan diverifikasi. Data yang sudah melalui tahapan tersebut ditindaklanjuti dan disebarluaskan baik ke pihak internal ataupun eksternal melalui berbagai macam media cetak, *online* dan nota dinas.

Pada penelitian ini, peneliti meneliti kepada level perwira. Perwira dapat dikatakan sebagai tentara yang memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan arahan kepada bawahannya. Namun, perwira pun juga memiliki stratifikasi lagi didalamnya, menurut PP No 3 Th 1950, perwira dibagi menjadi 3 golongan yaitu perwira pertama, perwira menengah dan perwira tinggi. Perwira tinggi pun memiliki tanggung jawab terhadap para perwira yang ada dibawahnya dalam memberikan perintah serta dukungan dalam menjalankan perintah, untuk hal ini mengenai perubahan yang akan dilaksanakan. Oleh sebab itu, penelitian ini meneliti kepada perwira karena perwira memiliki tanggung jawab dengan memberikan perintah serta dukungan kepada bawahannya dan menjadi orang dalam intansi militer yang menentukan keputusan apa yang harus dilakukan.

Perilaku yang diperlihatkan terkait perubahan bisa ditentukan oleh kesiapan dari pekerja tersebut dalam menyikapi perubahan yang sedang terjadi. Kesiapan

individu dalam menyikapi perubahan pada organisasi menjadi pemicu yang menyebabkan perubahan itu berhasil. Pola pikir, perasaan dan perhatian dari individu dapat dipengaruhi oleh kesiapan individu untuk berubah (Desplaces, 2005).

Pada perubahan yang telah terjadi, para pekerja dituntut untuk mempunyai dorongan dan kesiapan untuk menghadapi perubahan yang telah terjadi tersebut. Pekerja yang memiliki dorongan bahwa keyakinan untuk berubah itu ada pada diri mereka dapat menyikapi perubahan-perubahan tersebut yang mana para pekerja mempunyai kepercayaan diri akan kapabilitas mereka atau yang biasa disebut sebagai efikasi diri.

Menurut Bandura (dalam Yanuardianto (2019)) efikasi diri merupakan pemahaman yang didasarkan pada teori sosial kognitif. Bandura (1995) mengatakan bahwa perilaku manusia dapat diartikan sebagai sebuah ikatan yang saling berkaitan antara individu, lingkungan, dan perilaku efikasi diri merupakan pengertian tentang diri individu terhadap seberapa berfungsinya diri individu terhadap situasi tertentu. Efikasi diri mengacu pada kapasitas seseorang untuk menciptakan suatu hasil tertentu. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat mendefinisikan perasaan damai yang kuat dan pada umumnya memiliki harga diri yang tinggi. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu untuk memiliki kemampuan yang diharapkan. Seorang yang percaya bahwa suatu tindakan dapat mencapai hasil yang diinginkan dari sebuah perilaku maka individu tersebut akan melakukan tindakan itu dan sebaliknya jika seseorang tidak yakin terkait apa yang mereka lakukan, maka mereka tidak akan melakukan tindakan tersebut. Efikasi diri dapat diartikan sebagai juga penilaian diri bagaimana individu dapat melakukan perilaku yang baik maupun buruk, benar atau salah bahkan bisa atau tidak bisa menyelesaikan sesuatu yang diisyaratkan maka pada hal ini efikasi diri digambarkan sebagai penilaian kemampuan diri (Bandura, 1997) .

Pada penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Hasibuan (2019) pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) didapatkan hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah. Artinya, semakin besar efikasi diri yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kesiapan individu untuk berubah pada karyawan. Penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Angkawijaya dkk., (2017) pada

karyawan PT TP Tangerang membuktikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan di PT TP Tangerang. Karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi memiliki kesiapan untuk berubah yang tinggi daripada karyawan yang levelnya jabatan staff. Hal tersebut disebabkan oleh proporsi keterlibatan level manajerial dalam perencanaan perubahan organisasi yang menyebabkan mereka lebih mengetahui seluk beluk rencana perubahan dan membuatnya lebih siap menghadapinya. Selain itu, karyawan pada tingkat manajerial memiliki kompetensi lebih tinggi daripada karyawan level jabatan staff.

Berdasarkan fenomena dan pemaparan di atas, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan individu untuk berubah pada perwira TNI-AL di Pusinfomar TNI Jakarta dan tinjuannya dalam Islam.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti tulis diatas, kesiapan pekerja untuk berubah dapat diartikan sebagai hal yang mencakup kepercayaan, sikap, dan tujuan seseorang dalam menyikapi perubahan yang dibutuhkan serta kemampuan suatu lembaga untuk melaksanakan perubahan-perubahan yang telah dibuat dengan sukses (Holt dkk., 2007)

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui jawaban dari permasalahan tersebut. Maka dari itu, penelitian ini memiliki judul “Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah pada prajurit TNI-AL di Pusinfomar TNI Jakarta serta bagaimana tinjuannya dalam Islam”.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah : apakah hubungan antara efikasi diri dan kesiapan untuk berubah pada perwira TNI-AL di Pusinfomar TNI Jakarta serta tinjuannya dalam Islam?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dibuatnya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah pada perwira TNI-AL di Pusinfomar TNI Jakarta serta Tinjuannya dalam Islam

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan sumbangan pada bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi khususnya pada kesiapan individu dalam menyikapi bentuk perubahan yang dilakukan oleh institusi militer.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan agar penelitian ini dapat digunakan untuk rujukan dalam meningkatkan keyakinan diri pada perwira TNI-AL agar mudah menyikapi perubahan-perubahan yang terjadi pada internal kantor Pusinfomar TNI Jakarta.