

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sejarah kemerdekaan Indonesia tidak lepas dari peran Organisasi Kemasyarakatan (Ormas) dalam mengusir penjajah di bumi pertiwi, salah satunya adalah organisasi pergerakan Budi Oetomo yang mendapat julukan sebagai garda depan dalam kebangkitan nasional. Peran masyarakat sipil dalam konteks pembangunan bangsa sangatlah vital. Peran masyarakat sipil di Indonesia dalam proses pembangunan, baik secara fisik maupun pembangunan sumber daya manusia, sudah terbukti dalam sejarah perjuangan bangsa. Dikatakan bahwa tanpa organisasi masyarakat (Ormas) maka kemerdekaan Indonesia akan sulit diwujudkan ketika itu (Jeirry Sumampow, S.Th. 2011).

Pada awal kemerdekaan, peran Ormas kembali bangkit dengan maraknya pembentukan organisasi-organisasi kemahasiswaan yang mencapai puncaknya hingga tahun 1970-an. Peran Ormas kembali mengalami kemunduran dengan menguatnya pemerintahan Orde Baru. Undang-Undang No. 8/1985 memang dimaksudkan untuk meredam suara-suara kritis Ormas terhadap kebijakan pemerintah Orde Baru yang sudah semakin jauh dari kepentingan rakyat banyak.

UU No 8 Tahun 1985 pasal 1 tentang Organisasi Kemasyarakatan (Ormas) Bab 1 berbunyi, yang dimaksud dengan Organisasi Kemasyarakatan adalah organisasi yang dibentuk oleh anggota masyarakat Warganegara Republik Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kegiatan, profesi, fungsi, agama, dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, untuk berperanserta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah Negara

Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila. Pada masa itu, Ormas yang tak mau mengikuti kehendak pemerintah dapat dengan segera dibubarkan secara sepihak oleh pemerintah. Setelah Orde Baru tumbang Ormas kembali menunjukkan eksistensinya, pertumbuhan Ormas menjadi sangat pesat dari segi jumlah, ragam kegiatan dan fokus bidang perhatian berdasarkan visi, misi dan tujuan masing-masing.

Sepuluh (10) tahun belakangan ini Ormas kemahasiswaan semakin sepi dan kurang diminati (Soehat.2011). Meski organisasi kemahasiswaan pada saat ini kurang diminati dibanding pada zaman dulu, tetapi masih ada juga para mahasiswa yang memiliki ketertarikan untuk bergabung menjadi anggota suatu organisasi kemahasiswaan. Ormas yang masih bertahan sampai saat ini salah satunya adalah Ormas "X". Ormas "X" memiliki tujuan organisasi yang disebut dengan "Tujuan Perjuangan".

Ormas "X" ini memiliki kurang lebih 145 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Anggota yang tergabung dalam Ormas "X" akan bernaung pada cabang di kota masing-masing, lalu seluruh cabang akan berinduk pada Presidium yang berpusat di Jakarta. Syarat menjadi anggota Ormas "X" adalah anggota merupakan mahasiswa warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menerima dan menyetujui azas, tujuan, sifat, motto dan usaha organisasi serta memenuhi dan menerima syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh Ormas "X". Tugas atau kewajiban anggota yang harus dilakukan yakni: mentaati Peraturan dan keputusan serta ketentuan lainnya dalam organisasi, menjunjung tinggi kehormatan dan nama baik organisasi, aktif melaksanakan tujuan, usaha dan program-program organisasi tanpa terkecuali, membayar uang iuran anggota yang besarnya ditetapkan melalui kebijaksanaan Dewan Pimpinan Cabang (DPC), merekrut dan mengumpulkan calon

anggota baru selama 1 (satu) tahun, minimal 3 (tiga) orang. Tugas ataupun kewajiban tersebut harus dilakukan mahasiswa yang telah bergabung menjadi anggota Ormas “X” ini, namun tak jarang dalam pelaksanaan tugas tersebut anggota organisasi dihadapkan dengan banyaknya tantangan dalam mencapai tujuan organisasi.

Anggota Ormas “X” ini sebagian besar memiliki anggota mahasiswa yang mengambil fakultas hukum dan Ilmu Politik. Tugas-tugas anggota Ormas “X” terbilang cukup berat, antara lain: anggota organisasi diminta untuk selalu siap dan wajib mengikuti demonstrasi apabila ada isu-isu yang disikapi oleh organisasi tersebut, melakukan diskusi-diskus di luar organisasi serta merekrut anggota baru, mengadakan rapat level anggota, melakukan misi mengenalkan Ormas “X” yang diikutinya pada teman-teman di kampusnya maupun lain kampus yang dimana teman-teman anggota belum mengetahui organisasi ini dan belum bergabung pada organisasi kemahasiswaan eksternal lainnya.

Tugas anggota organisasi selain berdemo antara lain yaitu melakukan diskusi-diskusi di luar organisasi serta merekrut anggota baru dan mengadakan rapat level anggota organisasi. Para mahasiswa dituntut untuk melakukan misi mengenalkan Ormas “X” yang diikutinya pada teman-teman di kampusnya maupun lain kampus yang dimana teman-teman anggota belum mengetahui organisasi ini dan belum bergabung pada organisasi kemahasiswaan eksternal lainnya.

Rapat level anggota organisasi berguna untuk mengevaluasi hasil kerja organisasi ke depannya, seperti mencari dana, mempersiapkan acara-acara organisasi (seminar nasional, Penerimaan Anggota Baru), pelantikan, demonstrasi, dan acara peringatan hari nasional lainnya). Tentunya dalam melaksanakan berbagai kegiatan maupun program organisasi tidak selamanya berjalan mulus, kurang optimalnya para

anggota dalam berkontribusi seperti bentroknnya antara jam berorganisasi dan jam kuliah, serta orangtua yang tidak mengizinkan anaknya untuk berkegiatan organisasi seperti berdemo dan kegiatan organisasi lainnya. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya dana yang terkumpul, koordinasi sesama anggota yang kurang optimal, dan hasil yang kurang memuaskan.

Meski banyak kendala dalam organisasi, namun banyak juga anggota yang masih mau melakukan tugasnya secara optimal seperti mengundurkan diri dari pekerjaan sampingan mereka, mau rapat sampai larut malam sampai menginap di sekre berhubung rapat yang mereka lakukan tanpa batasan waktu, dan mau mengorbankan jam main, tenaga, usaha mereka untuk berorganisasi, serta menyisihkan sebagian uangnya untuk membayar uang kas yang sudah ditentukan.

Teori yang membahas alasan akan ketertarikan dan keterlibatan mahasiswa untuk mengikuti sebuah organisasi inilah yang disebut sebagai teori komitmen organisasi. Beberapa penelitian mengenai teori komitmen organisasi dilakukan pada anggota organisasi volunteer doctors yang diteliti oleh Derryana Nadhira Putri (2015) Universitas Padjajaran dan pada Pengurus BEM Kema Unpad yang diteliti oleh Rian Oktora (2015) Universitas Padjajaran, diantara keduanya didapatkan hasil dominasi terbanyak adalah *affective commitment*. Menurut Meyer & Allen (1991), komitmen organisasi adalah unsur psikologis yang menunjukkan karakteristik relasi antara anggota dengan organisasi dan implikasi anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Terdapat 3 komponen model dari komitmen yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Komponen pertama adalah *affective commitment* yang didasari oleh keinginan anggota Ormas sendiri untuk tetap berada di dalam Ormas “X”, anggota Ormas “X” akan menikmati keanggotaannya dan merasa nyaman karena anggota

Ormas melibatkan afeksi terhadap organisasi yang diikutinya. Komponen kedua adalah *continuance commitment* yang didasari oleh pertimbangan anggota Ormas "X" yang akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi sehingga anggota akan tetap mempertahankan keberadaannya dalam organisasi yang diikutinya, sedangkan komponen ketiga yakni *normative commitment* yang didasari oleh perasaan keterikatan dan keyakinan anggota untuk terus berada dalam Ormas "X" sebagai bentuk tanggungjawab dan kewajiban.

Berdasarkan hasil survey awal kepada 10 anggota, 50% (5 anggota) merasa tertarik dan menyenangkan organisasi, dengan bergabung dalam organisasi ini anggota merasa memiliki teman, kakak dan adik serta saudara yang akrab dan tentunya memberikan rasa nyaman yang dapat menimbulkan ikatan emosional yang erat dengan organisasinya. Hal tersebut mendorong para anggota untuk menjaga dan mengembangkan Ormas "X" ini dengan segenap hati mereka. Para anggota selalu berusaha hadir dalam rapat level anggota, mengikuti setiap program organisasi, dan berperan serta dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi dengan maksimal. Anggota yang memiliki *affective commitment* akan bertahan dalam organisasi karena mereka memang menginginkan hal itu.

Sebanyak 30% (3 anggota) mengakui dengan bergabungnya dalam organisasi ini, para anggota merasa diuntungkan karena memiliki "*basecamp*" atau tempat berkumpul di sekre, memperluas pemikiran dan pengalaman mereka, memiliki banyak teman dari berbagai kampus serta dikenal dalam kalangan organisasi, memakai fasilitas sekre (seperti laptop, print, internet), dan bisa menghadiri acara yang dimana menghadirkan narasumber pejabat-pejabat di Indonesia serta mendapatkan perlindungan hukum dari organisasi. Para pengurus yang memiliki

*continuance commitment* akan bertahan dalam organisasi karena didasarkan perhitungan untung rugi.

Sebanyak 20% (2 anggota) merasa wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi karena anggota merasa sudah terikat dan terkontrak untuk mengabdikan pada organisasi ini, serta sudah seharusnya anggota memberikan segala upaya dan usaha anggota pada organisasi ini secara maksimal. Anggota yang memiliki *normative commitment* akan bertahan dalam organisasi karena merasa memang sudah seharusnya, semua tugas dan tanggung jawab anggota akan dilakukan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui gambaran mengenai komitmen organisasi pada anggota Ormas “X” di Kota Jakarta Pusat.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Ingin mengetahui gambaran mengenai dominasi komponen komitmen organisasi yang dimiliki pada Anggota Ormas “X” di Jakarta Pusat.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Untuk memperoleh gambaran mengenai komponen-komponen komitmen organisasi pada Anggota Ormas “X” di Jakarta Pusat

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran dominasi komponen komitmen organisasi pada Anggota Ormas “X” di Jakarta Pusat, melalui komponen *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi di bidang ilmu psikologi sosial mengenai gambaran dominasi komponen komitmen organisasi pada organisasi kemasyarakatan (Ormas).
2. Memberikan masukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai komitmen organisasi.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi pada anggota Ormas “X” mengenai dominasi komponen komitmen organisasi yang dimiliki beserta faktor-faktor yang memengaruhinya.
2. Memberikan informasi kepada Presidium Ormas “X” dan Ketua Organisasi Dewan Pengurus Cabang (DPC) Ormas “X” mengenai dominasi komponen komitmen organisasi yang ada di dalam Ormas “X” sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk membenahi tugas-tugas organisasi maupun kegiatan organisasi yang dipandang tidak adil maupun monoton terhadap para anggota organisasi serta bahan instropeksi dalam bersosialisasi antar anggota maupun dengan ketua yang belum terjalin dengan baik.

## 1.5 Kerangka Pikir

Anggota Ormas “X” berusia antara 20 hingga 24 tahun. Individu dalam rentang usia tersebut termasuk dalam tahap perkembangan dewasa awal, yang ditandai dengan adanya perjuangan antara ketertarikan pada kemandirian dan menjadi terlibat secara sosial (Santrock, 2002). Permulaan dari masa dewasa awal adalah kemandirian dalam membuat keputusan, seperti halnya pada anggota Ormas “X” yang memutuskan untuk masuk ke dalam organisasi kemasyarakatan yang dijalaninya saat ini, selain itu individu masa dewasa awal ditandai dengan adanya ketertarikan menjadi terlibat secara sosial hal ini ditunjukkan oleh anggota Ormas “X” yang dimana para anggota ini melakukan berbagai tugas maupun kegiatan dengan bersama-sama anggota lainnya seperti demo, diskusi di luar organisasi, rapat level anggota, merekrut anggota baru, mencari dana, serta mempersiapkan acara organisasi.

Individu pada usia ini diharapkan sudah dapat menerima tanggungjawab sebagai anggota organisasi yang mampu menyelesaikan segala permasalahan yang menyangkut organisasi yang dijalaninya serta pengambilan keputusan-keputusan yang menyangkut kehidupannya secara mandiri yakni memutuskan untuk masuk dan berbakti pada Ormas “X” ini. Perkembangan dalam masa dewasa awal sering melibatkan keseimbangan yang membingungkan antara keintiman dan komitmen pada satu sisi, dan kemandirian dan kebebasan disisi yang lain (Mc Adams, dalam Santrock 2002). Seiring menjadi dewasa, individu akan membuat komitmen-komitmen yang baru dalam hidupnya secara mandiri. Para anggota Ormas “X” merupakan individu dewasa awal yang mampu menentukan pilihannya sendiri untuk bergabung di dalam Ormas “X”, meski anggota memiliki tanggungjawab lain disamping itu seperti menjalankan kewajiban sebagai mahasiswa.



Anggota Ormas “X” harus memiliki komitmen agar mampu bertahan serta mau peduli dan berjuang demi kemajuan Ormas “X”. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi bergantung kepada para pengurus dan anggotanya. Pemberian gagasan serta ide untuk perkembangan organisasi serta mampu menunjukkan hasil kerja yang optimal membuat organisasi akan berkembang lebih maju. Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi merupakan keterikatan dan keterlibatan anggota terhadap organisasi, yang ditunjukkan dengan anggota tetap bertahan dalam organisasi meskipun mengalami kesulitan dan masalah dalam pekerjaannya, bekerja secara teratur, melindungi aset organisasi dan ikut serta dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi adalah unsur psikologis yang menunjukkan karakteristik relasi antara anggota dengan organisasi dan implikasi anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga komponen, yaitu: *Affective Commitment*, *Normative Commitment*, dan *Continuance Commitment*. Setiap komponen tidak dapat dijumlahkan dengan komponen yang lainnya, dan tidak dapat dijadikan dalam satu kesimpulan karena setiap komponen didasari oleh motif yang berbeda. Di antara ketiganya pun tidak ada yang lebih baik atau lebih buruk karena jika komitmen organisasi pada tiap komponen berada pada level tinggi, maka kualitas pekerjaannya pun akan baik.

Komponen yang pertama adalah *affective commitment*. Komitmen ini berasal dari keinginan (*want to*) anggota untuk tetap berada di Ormas “X” karena kemauan sendiri, anggota menikmati keanggotaannya dan memutuskan untuk berada dalam organisasi. Anggota Ormas “X” merasa memiliki teman atau saudara yang akrab dengan bergabungnya dalam organisasi ini dan menimbulkan rasa nyaman. Anggota

Ormas “X” yang memiliki *affective commitment*, mempunyai kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, merasa organisasi dan seluruh komponennya adalah tempat yang nyaman untuk berorganisasi.

Komponen yang kedua adalah *continuance commitment*. Anggota yang bertahan di organisasi tersebut didasari oleh (*need to*) kebutuhan yang menguntungkan anggota organisasi yakni anggota diuntungkan dengan adanya tempat nongkrong/*basecamp*, memiliki banyak teman dan dikenal dikalangan organisasi (eksistensi), memakai fasilitas sekre, menghadiri dan bertemu langsung dengan pejabat negara melalui kegiatan organisasi, mendapatkan perlindungan hukum dari organisasi serta adanya kesempatan untuk memperluas pemikiran dan pengalaman melalui kegiatan dan tugas organisasi. Anggota Ormas “X” yang memiliki *continuance commitment* akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Anggota akan menjadi bagian dari organisasi untuk menghindari kerugian. Ormas “X” yang memiliki *continuance commitment* akan tetap bergabung dengan organisasi, bukan karena keterikatan emosional, tetapi karena pertimbangan kerugian yang akan mereka peroleh jika keluar.

Komponen yang ketiga adalah *normative commitment*. Komitmen ini berasal dari nilai-nilai yang dianut anggota. Anggota Ormas “X” percaya bahwa dirinya terikat dengan organisasi karena anggota merasa bahwa hal ini adalah sesuatu yang benar (*ought to*). Komitmen anggota terhadap organisasi karena mereka merasa hal tersebut adalah suatu kewajiban dan tanggung jawab. *Normative commitment* didasarkan pada pendekatan *obligation* (kewajiban), di mana komitmen sebagai tekanan normatif agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan

organisasi. *Normative commitment* menimbulkan perasaan kewajiban pada anggota untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Anggota Ormas “X” yang memiliki *normative commitment* akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas *benefit* yang telah diberikan organisasi.

Meyer & Allen (1997) mengungkapkan lebih lanjut bahwa setiap individu memiliki dominasi komponen komitmen yang berbeda-beda. Hal ini didasarkan pada derajat komponen yang dapat berbeda-beda pada masing-masing pengurus inti organisasi. Perilaku yang ditampilkan oleh masing-masing pengurus inti mungkin sama, namun alasan yang mendasari seseorang berperilaku demikianlah yang akan berbeda sesuai dengan derajat dominasi komponen komitmen organisasi masing-masing individu.

Komponen komitmen yang paling menonjol dari diri para anggota tersebut yang pada akhirnya akan memberikan corak pada dominasi komponen komitmen yang akan ditampilkan oleh anggota tersebut. Komponen yang paling menonjol itu yang dikatakan oleh Meyer & Allen, akan menjadi dasar keterikatan komitmen seseorang terhadap organisasi dimana mereka berada. Hal tersebutlah yang akan menentukan atau menjadi alasan utama mengapa seseorang mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu organisasi. Perbedaan derajat komitmen tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja (Meyer & Allen, 1997).

Faktor pertama yang memengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik individu (lama berorganisasi). Lama berorganisasi dapat memengaruhi komitmen organisasi seseorang. Anggota yang sudah lama bergabung dan berada dalam Ormas “X” akan memiliki rasa bangga karena telah menjadi senior dalam organisasi

tersebut. Senioritas sering akan membawa keuntungan yang mengarah pada pengembangan sikap kerja yang baik sehingga akan muncul keinginan untuk memberikan contoh yang baik pada anggota baru. Semakin lama anggota berada dalam organisasinya, maka semakin timbul rasa keterikatan terhadap organisasi tersebut sehingga komitmen terhadap organisasi pun akan semakin kuat.

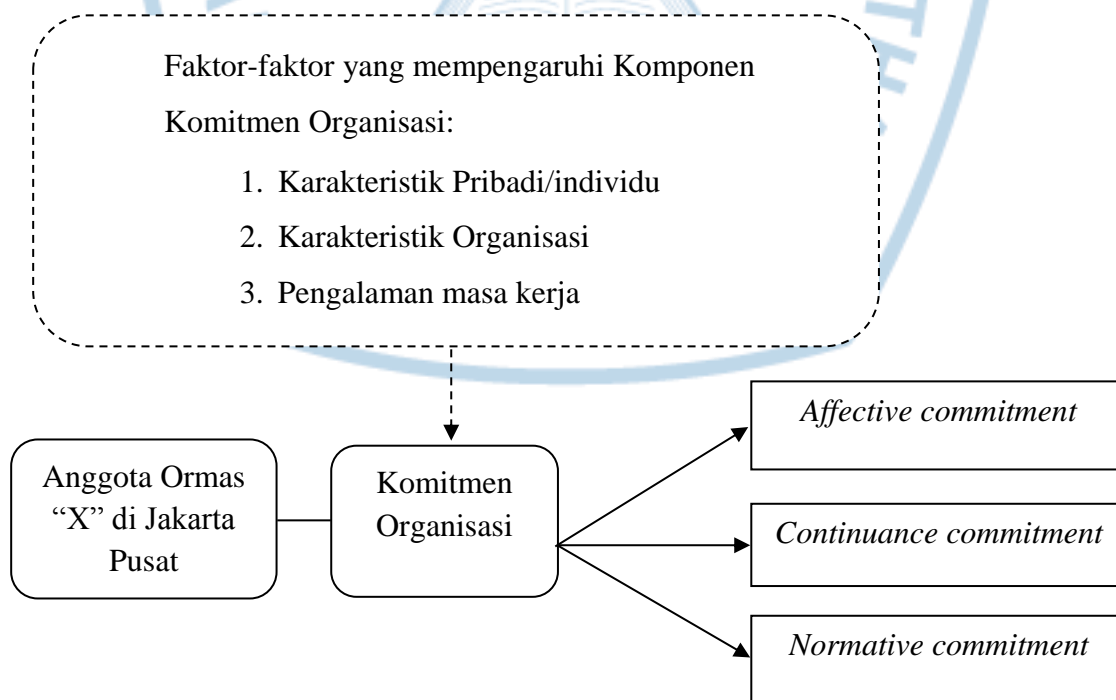
Faktor kedua yang memengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi dan kebijakan organisasi. Struktur organisasi berpengaruh terhadap *affective commitment*, seperti keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap kuatnya *affective commitment* seseorang. Kebijakan organisasi juga menciptakan korelasi yang positif antara persepsi keadilan peraturan dan *affective commitment*. Sejumlah kebijakan di dalam organisasi seperti pendelegasian tugas yang dirasakan adil dan bermanfaat bagi para anggotanya, akan menimbulkan efek yang positif bagi *affective commitment*. Anggota yang merasa puas dengan keadilan dalam pembagian tugas organisasi akan merasa nyaman, tetapi jika anggota tidak merasa puas dengan keadilan akan cenderung tidak akan bertahan lama di organisasi.

Faktor ketiga yang memengaruhi komitmen organisasi adalah pengalaman selama masa berorganisasi, meliputi tantangan tugas organisasi dan fasilitas organisasi, hubungan antara anggota dengan ketua dan sosialisasi yang dilakukan para anggota. Tugas organisasi yang bervariasi dan menantang serta tersedianya fasilitas yang dapat membantu jalannya tugas organisasi dapat memacu komitmen anggota terhadap Ormas "X", anggota yang menganggap tugas-tugas organisasinya menantang akan memiliki komitmen yang lebih kuat. Ketidakjelasan peran atau kurangnya pengertian akan hak dan kewajibannya juga dapat mengurangi komitmen seseorang (Meyer & Allen, 1997).

Selain itu relasi anggota dengan ketua juga membangun *affective commitment* Ormas “X”. Anggota yang diberikan kepercayaan serta kesempatan oleh ketua seperti ketua mau mendengarkan masalah atau keluh kesah yang menimpa anggota dalam Ormas “X” akan mengembangkan *affective commitment* yang kuat (e.g., Jermier dan Berkers, 1979; Rhodes dan Steers, 1981) dan ketua yang memberikan perhatian (e.g., Bycio et al., 1995; DeCotiis dan Summers, 1987) serta bersikap adil (e.g., Meyer dan Allen, 1990) terhadap semua anggota akan menghasilkan anggotayang memiliki *affective commitment* yang kuat.

Pengalaman sosialisasi yang dialami seorang anggota dikatakan dapat memengaruhi *normative commitment*. Anggota yang mampu bersosialisasi dengan baik saat pertama kali bergabung menjadi anggota dalam organisasi secara formal akan menjadi sebuah kepercayaan yang akan meningkatkan loyalitas anggota tersebut terhadap Ormas “X”.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disusun dalam bagan berikut :



**Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir**

## 1.6 Asumsi Penelitian

- Komitmen organisasi dari para Anggota Ormas “X” terdiri dari tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.
- Dengan derajat yang berbeda-beda dari ketiga komponen komitmen organisasi tersebut maka dihasilkan dominasi komponen komitmen organisasi yang berbeda-beda bagi setiap Anggota Ormas “X”.
- Dominasi komponen komitmen organisasi Anggota Ormas “X” dipengaruhi oleh faktor karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja.

