

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan salah satu organisasi mahasiswa yang ada di perguruan tinggi. Di Universitas Esa Unggul, BEM ini terbagi dalam 9 fakultas yang menjadi tempat yang akan mewakili aspirasi masing-masing mahasiswa di fakultasnya. Meskipun terbagi menjadi 9 fakultas, pada dasarnya organisasi ini mempunyai fungsi yang sama yaitu sebagai sebuah sarana dan wadah bagi para mahasiswa untuk menampung dan menyalurkan aspirasinya.

Selain itu BEM di fakultas menjadi tempat untuk mengembangkan keterampilan organisasi, tempat latihan manajemen, serta sebagai koordinator kegiatan mahasiswa. Hal penting dalam tujuan BEMF adalah menghasilkan kader BEMF yang akan dikirim menjadi anggota BEM universitas, sehingga bisa menjadi wakil dari fakultas masing-masing dalam memberikan aspirasi, serta dapat menghasilkan kader berpotensi yang mampu melanjutkan visi dan misi universitas. Semua hal itu terangkum dalam bentuk program kerja tahunan, yang dijabarkan dengan kegiatan-kegiatan yang akan mereka lakukan sesuai dengan kompetensi dasar yang akan dicapai sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk bisa mewujudkan tujuan itu tidaklah mudah, sebab diperlukan adanya partisipasi dari para anggotanya. Oleh karena itu, setiap tahunnya BEM melakukan

pengkaderan dengan mencari anggota-anggota baru yang akan melakukan tugas-tugas dalam organisasi.

Untuk menjadi anggota BEMF ini bukan sembarang orang. Mereka harus melalui tahap seleksi terlebih dahulu. Mereka diharuskan mengikuti acara *Esgul Welcoming Day's* yang merupakan acara *ospek* universitas yang bertujuan untuk memperkenalkan lingkungan universitas dan fakultas kepada para mahasiswa baru, mengikuti kegiatan inagurasi dan LDK (Latihan Dasar Kepemimpinan) yang bertujuan mengembangkan potensi dalam individu, serta menghasilkan para calon pemimpin dan juga calon organisator yang berkualitas, dan kegiatan yang terakhir adalah makrab yang bertujuan untuk mempererat hubungan antara mahasiswa yang satu dengan yang lainnya, terutama kepada para senior di fakultas masing-masing. Persyaratan lainnya adalah mereka juga diharuskan melalui tahap interview dan seleksi terlebih dahulu sebelum benar-benar diterima menjadi anggota BEMF.

Selain mengikuti kegiatan-kegiatan itu, sebagai anggota BEMF juga diharapkan mempunyai partisipasi penuh dalam setiap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, serta dapat mematuhi aturan-aturan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, mereka juga dituntut untuk memiliki komitmen agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Komitmen bukan hanya sekedar berbentuk kesediaan seorang anggota untuk menetap di dalam organisasi saja. Melainkan dengan adanya komitmen inilah yang membuat anggota mau memberikan yang terbaik untuk organisasinya guna dapat

mencapai tujuan organisasi. Hal ini tentu saja dapat dilakukan jika anggota memiliki rasa senang dan merasa terpuaskan dengan organisasinya. Dengan adanya komitmen para anggota, maka akan berdampak pada keadaan di dalam organisasi terutama mengenai keoptimalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Koch (1978) dalam Sopiah (2008), ditinjau dari segi organisasi, anggota yang mempunyai komitmen rendah akan berdampak *turn-over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja (Steers, 1977; dalam Sopiah, 2008). Dengan demikian komitmen yang dimiliki para anggota bisa mempengaruhi keoptimalan organisasi itu sendiri.

Dalam proses pengkaderan anggota BEMF supaya bisa mendapat anggota yang berkomitmen tinggi ini tidaklah mudah. Pengkaderan melalui seleksi yang ketat dilakukan agar didapatkan calon yang berkualitas serta mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi. Namun belakangan ini, ternyata adanya penurunan minat pada pengkaderan anggota BEMF akhirnya membuat kurang ketatnya seleksi para anggota. Menurut pengamatan peneliti, masih banyak anggota yang masuk BEMF merasa terpaksa dan hanya mengikuti teman-temannya yang lain. Hal itulah yang membuat anggota-anggota tersebut melakukan tindakan indisipliner, seperti tidak hadir pada rapat kegiatan serta tidak hadir dalam kegiatan-kegiatan BEMF yang lainnya. Hal itu terlihat pada rapat *Esgul* BEMF Psikologi, dari 27 panitia yang

seharusnya datang dan ikut rapat, ternyata ada 8 orang panitia yang tidak hadir dalam rapat, 6 orang di antaranya tidak bisa hadir karena sedang berada di luar kota, sedangkan 2 di antaranya tidak ada keterangan jelas mengenai alasan mereka tidak menghadiri rapat. (Hasil observasi tgl. 8 September 2011 ruang PKM 402). Selain itu pada BEMF ilmu komputer ternyata juga terjadi hal yang sama, seringkali pada rapat-rapat kegiatan masih ada beberapa anggota BEMFnya yang tidak hadir. Beberapa di antaranya tidak hadir dikarenakan sakit atau urusan keluarga, tapi di antaranya masih ada juga yang tidak memberikan keterangan jelas tentang alasan tidak hadir dalam rapat. (Hasil wawancara tgl. 9 Oktober 2011). Dengan kata lain, anggota-anggota yang melakukan indisipliner tersebut mengindikasikan mereka kurang berpartisipasi di dalam organisasi. Padahal mengikuti rapat adalah salah satu bentuk partisipasi seorang anggota di dalam organisasi dan rapat adalah salah satu tugas seorang anggota di dalam organisasi.

Tak hanya dalam kegiatan rapat, ternyata ada juga anggota BEMF yang tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan BEMF seperti tidak melakukan tugas sesuai dengan *job-desknya*. Seperti yang terjadi pada BEMF Fisioterapi pada periode 2010/2011, dari 20 anggota yang terpilih ada 2 orang anggota yang tidak pernah melakukan tugas sesuai *job-desknya* dan juga tidak pernah mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh BEMF ini. (Hasil wawancara tgl. 6 Oktober 2011, di Depan Bank Bukopin). Hal yang sama juga terjadi pada BEM Fikes periode 2010/2011, di mana dari keseluruhan jumlah anggota, ada 1 orang anggota yang tidak pernah aktif di dalam organisasi sehingga menyebabkan anggota tersebut

mendapat surat peringatan dan diharuskan keluar dari keanggotaan BEM Fikes. (LPJ BEM Fikes 2010/2011). Lalu pada BEMF Psikologi periode 2009/2010, dari 16 anggota BEMF yang menjabat 2 di antaranya mendapat surat peringatan dari ketua BEMFnya, hal ini dikarenakan kedua anggota tersebut tidak ikut berpartisipasi di dalam organisasi, salah satunya akhirnya dikeluarkan dari organisasi sebelum masa jabatannya selesai karena tidak menghiraukan teguran tersebut. (LPJ BEMF Psikologi 2009/2010). Mengerjakan tugas sesuai dengan *job-desknya* merupakan salah satu aturan yang harus dikerjakan oleh seorang anggota organisasi, jika mereka tidak melakukannya artinya mereka tidak mematuhi aturan tersebut. Oleh karena itu, pada beberapa anggota BEMF yang tidak mengerjakan tugas sesuai *job-desknya* itu mendapat hukuman berupa surat peringatan dari para ketua BEMF dan beberapa yang tidak mengindahkan peringatan tersebut akan dikeluarkan dari organisasi.

Di antara anggota-anggota yang berperilaku mangkir dari tugas sehingga membuatnya dikeluarkan dari organisasi, ternyata ada juga anggota yang memang berkeinginan sendiri untuk keluar dari organisasi. Hal ini seperti yang terjadi pada 2 orang anggota organisasi BEMF Ilmu Komputer. Mereka mengundurkan diri dikarenakan keinginan dari dalam dirinya sendiri. Alasan dari anggota itu karena ingin fokus dengan pendidikannya, sedangkan anggota yang lainnya memilih keluar dari organisasi dikarenakan dia harus pindah kuliah. (Hasil wawancara tgl. 9 Oktober 2011, di Kantin UEU). Kedua anggota ini menghadapi konflik yang dua-duanya sulit untuknya, di satu sisi dia masih terikat dengan organisasinya, di sisi lain dia

mempunyai kepentingan pribadi yang menyangkut akademisnya. Namun, pada akhirnya mereka lebih memilih mengundurkan diri dari BEMF yang diikuti, mungkin saja saat itu ketertarikan dan rasa senangnya terhadap organisasi masih kurang. Adanya hal tersebut membuat mereka pada akhirnya lebih memilih kepentingannya sendiri dari pada organisasi dan membuatnya ke luar dari organisasi.

Adanya anggota-anggota yang keluar dari organisasi sebelum masa jabatan usai, akhirnya membuat beberapa ketua organisasi melakukan perubahan struktur anggota organisasinya. Perubahan struktur ini menyebabkan beberapa anggota ada yang dipindahkan ke departemen lain dan membuat mereka belajar kembali dari awal dan beradaptasi akan tugas-tugas mereka lagi. Hal inilah yang menyebabkan keterlambatan pelaksanaan kegiatan ataupun ketidakterlaksanaan kegiatan yang sudah terdaftar dalam program kerja yang sudah disusun di awal periode.

Ketidakterlaksanaan kegiatan dalam program kerja yang telah disusun ini terjadi pada beberapa BEMF di UEU. Misalnya pada BEM Fikes, dari 10 kegiatan yang direncanakan ternyata hanya 5 kegiatan yang bisa dilaksanakan (LPJ akhir BEM Fikes periode 2009/2010). Pada BEMF Hukum, dari 16 kegiatan yang direncanakan ternyata ada 5 kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan (LPJ BEMF Hukum periode 2009/2010). Sedangkan pada BEMF Psikologi dari 10 kegiatan yang direncanakan, ada 2 kegiatan yang tidak terlaksana hingga akhir masa jabatan selesai. (LPJ BEMF Psikologi periode 2009/2010). Kegiatan-kegiatan yang terbentuk dalam sebuah program kerja tahunan ini merupakan bentuk dari perwujudan tujuan organisasi.

Adanya beberapa BEMF yang tidak menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang telah disusun dalam program kerja ini menandakan bahwa tujuan dari organisasi inipun tidak tercapai secara sempurna. Sedangkan tujuan organisasi ini bisa tercapai secara penuh apabila anggotanya bisa berkomitmen di dalam organisasi.

Komitmen organisasi antara anggota yang satu dengan yang lain bisa berbeda.

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa anggota BEMF :

X , seorang laki-laki anggota BEM Fasilkom angkatan 2010 mengatakan:

“Awal gue kuliah, gue emang tertarik buat masuk organisasi. Ngeliat senior-senior gue jadi panitia Esgul kayaknya seru. Gw berharap dengan masuk BEMF bisa dapet banyak manfaat. Tapi pas udah masuk organisasi ternyata gak sesuai sama yang gw bayangin, kegiatannya gitu-gitu aja bikin bosan. Terus juga keadaan di dalam BEMFnya kurang nyaman, anak-anaknya lebih individual, jadi kalau kerja ya udah cuma ngurusin kerjaan sendiri, gak ngebantuin yang lain. Hal ini yang bikin gw gak bisa maksimal di organisasi, sering kabur-kaburan kalau rapat sama waktu ada kegiatan jadi bodo amat itu acara jalan atau gak, hehe.

(Hasil wawancara tgl. 22 September 2011, Kantin UEU)

Sedangkan Y, seorang laki-laki anggota BEMF Psikologi angkatan 2009 mengatakan :

“Gue milih mundur dari BEMF soalnya capek n hasilnya juga gue gak dapet apa-apa sama sekali. Padahal gue berharap dengan jadi anggota BEMF gw bisa dapet duit atau pengalaman yang enak hehehe....Jadi menurut gue gak imbang ajalah sama kerjaan yang dah gue lakuin. Selain itu keadaan organisasinya juga gak asyik, senior-seniornya terlalu ikut campur, kerjaan gue seakan gak dihargai, dah cape-cape kerja malah diomelin. Padahal gue hampir 2 tahun di organisasi, mendingan gue cabut aja dari BEMF, lagian juga males rapat-rapat mulu dari siang mpe sore, daripada gue kabur-kaburan mulu mendingan ke luar kan dari BEMF”

(Hasil wawancara tgl. 26 September 2011, Perpustakaan UEU)

Berbeda dengan Z , perempuan anggota BEM Fikom angkatan 2009 mengatakan :

“Gue seneng bisa masuk organisasi, meskipun banyak tugas organisasi yang harus gue kerjain di sela-sela kewajiban kuliah gue. Waktu rapat tuh, terutama rapat universitas gue bisa ketemu banyak orang baru, jadi bisa nambah banyak temen, jadi senang karena harapan gw kesampaian. Terus waktu abis nyelesein satu acara dan banyak tantangan di situ, gue seneng soalnya acara yang udah disiapin jauh-jauh hari bisa berjalan sukses. Selain itu, lingkungan BEMFnya enak soalnya temen-temen saling support. Hal inilah yang bikin gue betah dan akhirnya menjabat lagi tahun ini, jadi ya kalau satu periode ini kelar gue menjabat 2 periode deh, alasan lain juga karena gue pingin berbagi pengalaman sama anak-anak BEMF yang baru, makanya gue tetep bertahan di sini.” (Hasil wawancara tgl. 25 September 2011, Kantin UEU)

Sedangkan A, perempuan anggota BEMF Psikologi angkatan 2009 mengatakan :

“Rasa males ngerjain tugas di organisasi sih pasti ada ya. Tapi kalau gue orangnya tuh kalau udah ambil keputusan ya mesti dijalani, gue udah milih masuk organisasi berarti gue udah harus bisa terima konsekuensi yang ada. Apalagi gue masuk organisasi karena keinginan gue pribadi biar bisa mengembangkan potensi gue buat bekal kerja nanti dan hal ini emang gue dapetin di sini. Jadi ya udah jadi kewajiban gue dan harus kerjain tugas-tugasnya, kayak rapat, ikut kegiatan dan ngerjain job-desk gue, lagian kalau gue nggak ngerjain tugas gue, malu juga kali di mata anak-anak yang lain, masa iya gue yang udah punya pengalaman di organisasi males-malesan dan nggak kasih contoh baik ke anak-anak BEMF barunya, hehe...terus juga karena lingkungannya enak, anak-anaknya saling perhatiin satu sama lain, gak cuma untuk masalah organisasi tapi juga masalah pribadi jadi bikin betah , dan yang lebih bikin gue seneng lagi adalah ketika gue dan temen-temen gue bisa nyelesein sebuah acara, apalagi ketika bikin acara itu banyak tantangan yang mesti diadepin....hehhee” (Hasil wawancara tgl. 27 September 2011, Lantai 2 PKM UEU)

Dari hasil wawancara, ternyata pada X, awal mulanya dia memiliki ketertarikan untuk ikut organisasi. Namun, saat dia mulai terjun ke dalam organisasi, dia merasa harapannya mendapat kegiatan yang bermanfaat tidak terpenuhi sehingga

membuatnya tidak mengerjakan tugas organisasi yang mengindikasikan kurangnya komitmen. Selain itu, kurangnya komitmen pada X juga dipengaruhi lingkungan organisasi, di mana dia tidak merasakan dukungan dari anggota yang lain saat bekerja sehingga membuatnya tidak nyaman. Berbeda dengan X, Y mengatakan dia merasa bahwa hasil/imbalan yang didapatkan dalam organisasi tidak seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga tidak sesuai dengan harapan pada awal mula masuk organisasi, di mana dia ingin mendapatkan imbalan dalam organisasi. Selain itu, adanya lingkungan yang kurang nyaman akibat campur tangan para senior juga membuatnya menjadi tidak berkomitmen dan membuatnya keluar dari keanggotaan.

Berbeda dengan Z, dia merasa senang dengan organisasi yang dia ikuti karena harapannya mendapat banyak teman dan pengalaman BEMF tercapai. Selain itu, adanya lingkungan organisasi di mana antar anggota saling memberi *support* membuatnya tetap bertahan di organisasi yang diikuti selama ini. Berbeda dengan Z, A menyatakan bahwa menurutnya melakukan tugas-tugas di dalam organisasi sudah menjadi kewajiban untuknya, sebab sudah jadi keputusannya untuk masuk di dalam organisasi, sehingga dia harus menerima konsekuensi untuk melakukan tugas-tugas yang ada. A juga merasa harus melakukannya supaya tidak dipandang buruk di mata orang lain, apalagi kedudukannya sebagai seorang senior yang harus membuatnya memberi contoh yang baik bagi anggota-anggota baru. Selain itu, adanya harapan yang terpenuhi untuk mengembangkan diri serta lingkungan organisasi yang nyaman

karena antar anggota memiliki hubungan yang baik membuat Z bertahan dan berkomitmen dengan organisasinya.

Dengan demikian, terpenuhi atau tidaknya harapan yang ingin dicapai serta lingkungan organisasi bisa membedakan tingkat komitmen organisasi seseorang. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Mowday dan Steers (1982) yang menyatakan bahwa lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi. Selain itu, menurut Minner (1997) dalam Sopiah (2008) adanya harapan-harapan terhadap organisasi pada fase awal (*innitial commitment*) tentang proses terjadinya komitmen organisasional juga menjadi salah satu faktor pembentuk komitmen seseorang.

Dari hasil wawancara tersebut, ternyata jenis kelamin seseorang bisa mempengaruhi komitmennya. Pada X dan Y yang berjenis kelamin laki-laki, memiliki perilaku mangkir dari tugas-tugas mereka seperti kabur-kaburan dari rapat bahkan ke luar dari organisasinya, padahal mereka masih terikat dengan kewajiban yang ada di dalam organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka memiliki kecenderungan komitmen rendah terhadap organisasinya. Berbeda dengan Z dan A yang berjenis kelamin perempuan, yang cenderung untuk berkomitmen dengan organisasinya, sehingga mau mengerjakan tugas-tugas dan memiliki tantangan untuk bisa menyelesaikan kegiatan yang sudah direncanakan. Hal tersebut menandakan bahwa perempuan lebih berkomitmen terhadap organisasinya dibandingkan laki-laki. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Mowday (1982) yang menyatakan bahwa

wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Dengan demikian, jenis kelamin dapat membedakan komitmen organisasi seseorang.

Selain itu, lamanya berorganisasi ternyata juga menjadi penyebab perbedaan komitmen organisasi para anggota. Pada Z , A dan X yang sama-sama angkatan 2009, lebih lama berorganisasi daripada anggota yang angkatan 2010 .Pada Z dan A cenderung berkomitmen dengan organisasinya karena mereka memiliki pengalaman lebih banyak daripada angkatan sebelumnya, sehingga merasa berkewajiban membagi pengalaman yang mereka punya. Namun hal ini tidak terjadi pada X yang meskipun lebih lama berada di dalam organisasi daripada anggota yang angkatan 2010, dia malah cenderung berkomitmen rendah, yang ditandai dia memilih untuk ke luar dari organisasi karena lingkungan yang kurang nyaman untuknya. Tetapi bisa dilihat bahwa ternyata anggota yang lebih lama mengikuti organisasi memiliki komitmen yang cenderung tinggi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2004) yang menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang anggota lebih merasa betah dalam suatu organisasi dan lebih berkomitmen dengan organisasinya. Dengan demikian, lamanya seorang anggota berada di dalam organisasi dapat membedakan komitmen di antara para anggota.

Adanya berbagai macam faktor yang telah diungkapkan tadi ternyata dapat mempengaruhi pembentukan komitmen organisasi para anggota. Komitmen organisasi anggota inilah yang membuat dapat atau tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Adanya komitmen yang tinggi dari para anggota akan membuat mereka

memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja, serta memberikan dampak pada keoptimalan organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan anggota dengan komitmen yang rendah, akan berdampak tingginya absensi para anggota serta meningkatnya kelambanan kerja sehingga membuat organisasi tidak optimal mencapai tujuan.

B. Identifikasi Masalah

BEMF sebagai salah satu contoh organisasi mempunyai tujuan yang akan dicapai. Hal itu terangkum dalam kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam satu periode masa jabatan dalam program kerja tahunan. Untuk mewujudkannya, BEMF melakukan pengkaderan anggota untuk mendapatkan anggota yang memenuhi persyaratan serta mendapat anggota-anggota yang berkomitmen di dalam organisasi, yang memiliki kesediaan untuk bertahan dan berpartisipasi dalam organisasi sehingga tujuan organisasinya tercapai.

Pada proses pengkaderan BEMF didapatkan anggota yang masuk organisasi karena memang adanya minat dari dalam dirinya. Anggota yang seperti demikian dapat berpartisipasi penuh dengan organisasi yang dia ikuti, tetapi ternyata beberapa di antaranya ada yang masuk organisasi karena ikut-ikutan teman dan merasa terpaksa. Hal ini akan menyebabkan ketika mereka menjadi anggota organisasi mereka kurang berkomitmen dengan organisasi. Mereka tidak melakukan tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi, seperti absen dari rapat kegiatan dan tidak mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan *job-desknya*. Hal ini menyebabkan mereka

harus mendapat surat peringatan, bahkan beberapa juga ada yang ke luar dari organisasi ataupun mengundurkan diri sebelum masa jabatannya usai.

Hal tersebut membuat para ketua BEMF melakukan *resuffle* struktur keanggotaannya yang pada akhirnya mengakibatkan keterlambatan dan juga ketidakterlaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan di dalam proker tahunan. Adanya ketidakterlaksanaan kegiatan dalam program kerja ini menandakan BEMF tidak optimal dalam mencapai tujuannya. Sedangkan tujuan organisasi bisa tercapai secara penuh apabila anggotanya bisa berkomitmen dengan organisasinya.

Dari permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti komitmen organisasi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) periode 2011/2012 di Universitas Esa Unggul.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) periode 2011/2012 di Universitas Esa Unggul.
2. Untuk mengetahui gambaran komitmen berorganisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) periode 2011/2012 di Universitas Esa Unggul berdasarkan data penunjang yang digunakan (jenis kelamin, angkatan masuk kuliah, BEMF yang diikuti dan tujuan masuk BEMF).

3. Untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) periode 2011/2012 di Universitas Esa Unggul berdasarkan data penunjang yang digunakan (jenis kelamin, angkatan masuk kuliah, BEMF yang diikuti dan tujuan masuk BEMF).
4. Untuk mengetahui dimensi yang paling dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) periode 2011/2012 di Universitas Esa Unggul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah :
 - a. Untuk memberikan gambaran kepada masing-masing ketua organisasi BEMF tentang tingkat komitmen organisasi para anggotanya, sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan akan sistem management yang diterapkan dalam organisasi dan penentuan kegiatan yang akan dilaksanakan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan ketua anggota organisasi BEMF periode berikutnya, supaya benar-benar melakukan pengkaderan anggota, sehingga bisa mendapat anggota organisasi yang benar-benar berkomitmen dengan organisasinya.

- c. Untuk anggota organisasi : supaya anggota organisasi bisa mempunyai komitmen yang tinggi di dalam organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi dan loyalitas tinggi terhadap organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat dipakai sebagai pedoman penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

E. KERANGKA BERPIKIR

Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) merupakan salah satu contoh organisasi kemahasiswaan yang ada di lingkungan perguruan tinggi. Sebagai sebuah organisasi, BEMF mempunyai tujuan seperti mengembangkan keterampilan organisasi, manajemen dan kepemimpinan para mahasiswa, sebagai tempat mengembangkan potensi dalam diri mahasiswa , serta sebagai koordinator kegiatan mahasiswa. Selain itu, BEMF juga sebagai tempat untuk menghasilkan kader BEMF yang akan dikirim menjadi anggota BEM universitas sehingga bisa menjadi wakil dari fakultas masing-masing dalam memberikan aspirasi, serta dapat menghasilkan kader berpotensi yang bisa melanjutkan visi dan misi dari universitas.

Tujuan-tujuan tersebut dijabarkan dengan kegiatan-kegiatan yang akan mereka lakukan ke dalam sebuah program kerja tahunan. Untuk mewujudkan tujuan

tersebut, BEMF melakukan pengkaderan untuk mencari anggota sehingga bisa terbentuk sebuah struktur organisasi, dengan jabatan-jabatan sebagai ketua organisasi, sekretaris, bendahara, koordinator divisi beserta staff-staff anggotanya. Dengan adanya pembagian jabatan inilah dapat dilakukan pembagian tugas, sehingga tujuan yang telah dibentuk dapat tercapai. Namun dalam usaha mewujudkan tujuan tersebut diperlukan anggota yang mempunyai komitmen, yaitu seorang anggota organisasi yang bersedia untuk bertahan dan berpartisipasi di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

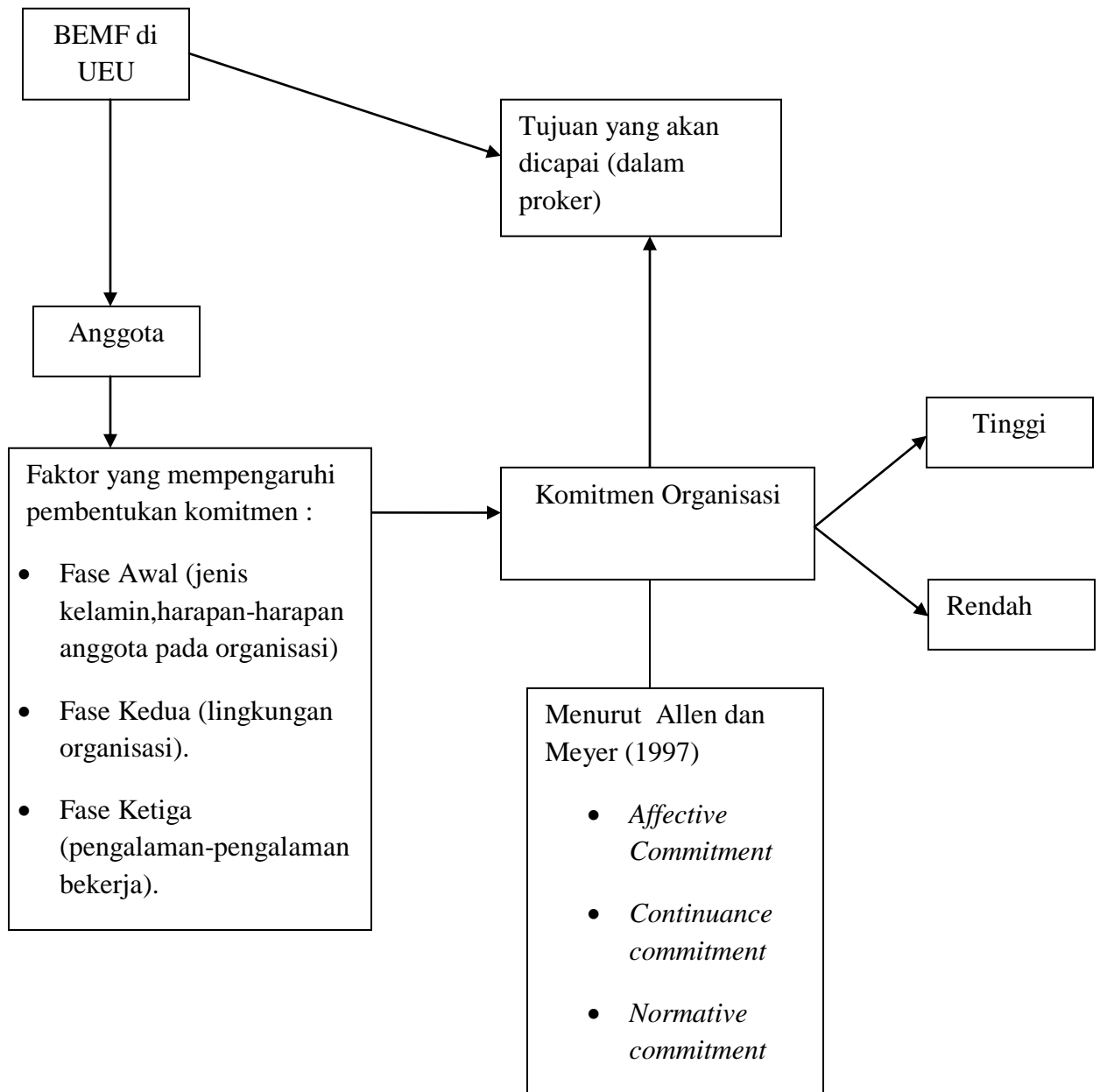
Sebuah komitmen organisasi tidak bisa terbentuk begitu saja dalam diri seseorang, melainkan diperlukan proses yang saling berkesinambungan dan juga pengalaman dari individunya masing-masing. Menurut Minner (1997) dalam Sopiah (2008) pembentukan komitmen seorang anggota akan mengalami 3 fase. Yang pertama adalah fase awal (*innitial commitment*), pada fase ini terdapat 3 buah faktor yang menjadi komitmen seorang anggota terhadap organisasinya, yaitu : (1) karakteristik individu, (2) harapan-harapan anggota pada organisasi. Fase yang kedua (*commitment during early employment*) faktor yang berpengaruh terhadap komitmen anggota pada organisasi ini adalah pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal bekerja dan bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pemimpinnya (lingkungan organisasi). Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab anggota pada BEMF yang diikuti yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen anggota pada awal memasuki dunia

organisasi. Lalu fase ketiga (*commitment during later career*), faktor yang berpengaruh pada fase ini berkaitan dengan pengalaman-pengalaman bekerja. Dari tiga fase inilah akan terbentuk perbedaan tinggi-rendahnya komitmen organisasi pada seorang anggota organisasi BEMF.

Seorang anggota BEMF dengan komitmen yang tinggi akan merasa memiliki keterikatan dan rasa senang serta akan berusaha mensukseskan tujuan organisasi (*affective commitment*). Mereka akan dengan senang hati terlibat dengan kegiatan-kegiatan di dalam BEMF, mereka cenderung untuk hadir di dalam rapat kegiatan yang dilakukan BEMF, aktif memberikan ide-ide untuk kemajuan serta akan mengerjakan tugas sesuai *job-desk* yang telah diberikan. Komitmen organisasi anggota yang tinggi juga ditandai dengan adanya perasaan akan suatu kewajiban atas tugas yang harus dilakukan sehingga memotivasinya untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi (*normatif commitment*). Dengan demikian, para anggota akan lebih mematuhi peraturan sehingga mau melakukan tugas-tugas yang diberikan di dalam organisasi. Selain itu, komitmen anggota yang tinggi juga ditandai adanya perasaan ingin bertahan di dalam organisasi dikarenakan adanya sebuah kebutuhan (*continuance commitment*). Mereka akan memiliki kesadaran yang besar akan kerugiannya jika harus meninggalkan organisasi. Seperti misalnya saat melakukan kegiatan organisasi di sela-sela jam kuliahnya yang terkadang membuat mereka akhirnya memilih kepentingan organisasi daripada kuliah sehingga mereka akan merasa dirugikan karena sudah meninggalkan waktu kuliahnya, bayaknya pengalaman yang didapat dalam organisasi untuk bekal bekerja

kelak serta adanya peluang memperluas relasi, selain itu mereka juga memiliki keuntungan mengikuti organisasi dikarenakan adanya penawaran beasiswa untuk para mahasiswa yang aktif di dalam organisasi.

Sedangkan anggota BEMF dengan komitmen organisasi rendah tidak akan memiliki keterikatan dan rasa senang serta tidak akan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi (*affective commitment*). Hal tersebut akan membuatnya tidak mau terlibat dengan kegiatan di dalam organisasi seperti tidak mengikuti rapat kegiatan, tidak mengerjakan tugas sesuai *job-desk* yang sudah ditetapkan serta cenderung pasif karena tidak ikut serta dalam memberikan ide untuk kemajuan organisasi. Mereka juga akan cenderung tidak mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi dikarenakan dia tidak merasa memiliki kewajiban atau tugas yang harus dia lakukan di dalam organisasi (*normatif comitment*). Hal ini mengakibatkan anggota tidak melakukan tugas-tugas di dalam organisasi dan tidak hadir dalam rapat-rapat kegiatan yang dilakukan BEMF. Selain itu mereka juga tidak akan merasa dirugikan jika mereka meninggalkan organisasi yang dia ikuti meskipun dia sudah berkorban banyak waktu, usaha, maupun uang untuk organisasinya (*continuance commitment*). Penjelasan kerangka berfikir ini dapat dilihat dalam gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir Komitmen Organisasi Anggota

BEMF UEU