

Judul	Dinamika Aspek Komitmen pada Jiwa Korsa Resimen Mahasiswa (Studi Kasus di UIN Maliki Malang)
BAB & Halaman	BAB I – V & Hal 1 - 99
Tahun	2014
Reviewer	Desy Kurnia Sari (09410159)
Tanggal	9 Oktober 2014

Tujuan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mendeskripsikan kondisi aspek komitmen pada jiwa korsas Resimen Mahasiswa di UIN Maliki Malang.</li> <li>2. Untuk memetakan proses aspek komitmen pada jiwa korsas Resimen Mahasiswa di UIN Maliki Malang.</li> <li>3. Untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi aspek komitmen pada jiwa korsas Resimen Mahasiswa di UIN Maliki Malang.</li> <li>4. Untuk menemukan dinamika aspek komitmen pada jiwa korsas Resimen Mahasiswa di UIN Maliki Malang.</li> </ol>
Subjek Penelitian	Subyek dalam penelitian ini adalah personil/anggota aktif UKM Resimen Mahasiswa UIN Maliki Malang. Yang dimaksud dengan anggota aktif adalah anggota menwa yang masih memiliki masa pengabdian kepada menwa. Masa pengabdian dimulai dari setelah mengikuti pendidikan dasar hingga anggota tersebut menyelesaikan studinya di perguruan tinggi tersebut yang ia naungi.
Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan penelitian kualitatif
Jenis Penelitian	Studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial. Peneliti studi kasus berupaya menelaah sebanyak mungkin data tentang subyek yang diteliti. Mereka sering menggunakan berbagai metode, seperti wawancara (riwayat hidup), pengamatan, penelaah dokumen, (hasil) survey, dan data apa pun untuk menguraikan suatu kasus secara terinci (Mulyana, 2001: 201).
Teknik Pengumpulan data	Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Observasi</li> </ol>

	<p>Observasi adalah metode pengumpulan data yang paling umum dilakukan oleh peneliti, utamanya yang meneliti tentang perilaku manusia. Observasi merupakan metode untuk menangkap fenomena subjek dari kacamata peneliti. Penggambaran setting yang dipelajari, aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dengan cara melihat kejadian dari perspektif peneliti (Poerwandari, 2001:64).</p> <p>2. Wawancara Mendalam (<i>Indepth Interview</i>) Wawancara adalah percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara dilakukan untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti dan bermaksud melakukan eksplorasi terhadap isu-isu lain yang berkaitan dengan topik tersebut (Poerwandari, 1998: 73).</p> <p>3. Dokumentasi Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, website, majalah, prasasti, notulen, agenda dan sebagainya yang ada hubungannya dengan topic pembahasan yang diteliti (Arikunto, 1993:202). Data dokumentasi ini sebagai pelengkap data yang ada dari wawancara dan observasi. Bahan documenter dalam penelitian kualitatif sering disebut dengan penelitian kepustakaan. Dalam hal ini dokumentasi yang digunakan peneliti berupa catatan dan disertai alat perekam suara, dari data ini dapat dolah dan dijadikan satu dengan data yang diperoleh melalui observasi dan interview.</p>
Definisi Operasional	<p>Menurut Luthans (1992) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok</li> <li>b. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi</li> <li>c. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. (Edy Sutrisno, 2010: 292).</li> </ol>

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Steers and Black (1994) memiliki pendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
- b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. (Sopiah, 2008:156-157)

**Adapun aspek-aspek dalam komitmen ada 3 aspek utama:**

a. Identifikasi

Identifikasi, merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Dimensi ini tercermin dalam beberapa perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989 :79).

c. Loyalitas

loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto, 1987).

**Komponen dalam komitmen:** Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut :

- a. Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*Affective Commitment*).
- b. Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*Continuance Commitment*).
- c. Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*Normative Commitment*).

**Proses terjadinya komitmen:** Gary Dessler (1999) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic*
2. *Build the tradition*
3. *Have comprehensive grievance procedures*
4. *Provide extensive two-way*
5. *Create a sense of community*
6. *Build value-based homogeneity*
7. *Share and share alike*
8. *Emphasize barn raising, cross-utilization, and teamwork*
9. *Get together*
10. *Support employee development*
11. *Commit ti actualizing*
12. *Provide first-year job challenge*

13. *Enrich and empower*
14. *Promote from within*
15. *Provide developmental activities*
16. *The question of employee security*
17. *Commit to peoplefirst value*
18. *Put in writing*
19. *Hire "Right-Kind"*
20. *Walk the talk*

**Faktor yang mempengaruhi komitmen:** David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal  
misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan  
misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur  
misalnya besar/kecihiya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja  
Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Setiap organisasi tentunya menginginkan anggota yang berkomitmen tinggi. Maka organisasi tersebut harus memberikan suatu stimulus terlebih dahulu agar menmbulkan suatu respon yang positif bagi anggotanya. Misalnya yaitu memberikan motivasi, meberikan reward bagi anggota yang berprestasi. Dalam memberikan motivasi organisasi dapat mmeberikan suatu Hirarki kebutuhan secara sepenuhnya, yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, dimiliki dan cinta, harga diri dan aktualisasi diri (Alwisol, 2008: 204-206).

1. Kebutuhan Fosiologis

	<p>Menjaga kondisi fisiknya agar tetap terjaga staminanya, misalnya dengan memberikan jam istirahat dalam pekerjaannya.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. <b>Kebutuhan Keamanan (Safety)</b> Memberikan rasa aman dan nyaman dalam organisasi adalah termasuk factor penting dalam fasilitas yang diberikan organisasi pada anggotanya. Karena ketika anggota tidak merasa aman dalam organisasinya maka ia dapat meninggalkan organisasi tersebut.</li> <li>3. <b>Kebutuhan Dimiliki dan Cinta (Belonging and Love)</b> Organisasi harus peka terhadap anggotanya, misalnya ketika salah satu anggota tertimpa musibah hendaknya dari pihak organisasi memberikan perhatian agar anggota merasa dirinya ada dan diperhatikan di organisasi.</li> <li>4. <b>Kebutuhan Harga Diri (Self Esteem)</b> Ada dua jenis harga diri yaitu:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Menghargai diri sendiri</b> Memiliki kebutuhan kekuatan, penguasaan kompetensi, prestasi dan lain sebagainya.</li> <li>b. <b>Mendapat penghargaan dari orang lain</b> Misalnya yaitu memberikan penghargaan atas prestasi yang diperoleh dengan memberika suatu reward.</li> </ol> </li> <li>5. <b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b> Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menyadari potensinya, menjadi apa yang dapat ia lakukan, menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.</li> </ol> <p><b>Jiwa korsa</b> berasal dari istilah ESPRIT DE CORPS yang diperkenalkan oleh ahli perang ulung asal Perancis Napoleon Bonaparte. Berdasarkan definisi dari kamus Bahasa Inggris terpercaya Merriam Webster, definisi Esprit De Corps adalah “<i>the common spirit existing in the members of a group and inspiring enthusiasm, devotion, and strong regard for the honor of the group</i>” semangat yang dimiliki setiap anggota kelompok dan mengobarkan semangat yang besar, kesetiaan, serta bakti yang kuat akan kehormatan kelompok (kompassiana, 2013).</p>
--	---

Istilah *esprit de corps* diperkenalkan oleh Naopoleon Bonaparte dalam sebuah peperangan, dimana dia menekankan bahwa dalam sebuah pasukan harus ada rasa yang kuat untuk saling membantu, melindungi, menjaga, dan membela kehormatan sesama anggota pasukan. Mereka diibaratkan satu tubuh, apabila salah satu bagian tubuh terluka maka anggota tubuh yang lainnya pun akan merasakan sakit juga.

Rapl Linton dalam bukunya (*The Study of Man: 219*) mengatakan bahwa "*L'Esprit De Corps is The Development Of Consiouness, Afeeling Of Unity*", Jiwa korsa adalah semangat keakraban dalam korps atau kelompok. Dapat diartikan pula Jiwa korsa adalah kesadaran korps, perasaan kesatuan, perasaan kekitaan, suatu kecintaan terhadap perhimpunan atau organisasi. Tetapi kebanggaan itu secara wajar, tidak berlebihan, tidak membabi buta atau fanatik.

Menurut Staplekamps jr. Leluit derat dalam tulisan berjudul *corps geest (demilitaire spectator, 1952)* mengemukakan bahwa pengertian jiwa korsa terdiri dari faktor – faktor :

- a) Rasa hormat: rasa hormat pribadi dan rasa hormat pada organisasi/korps.
- b) Setia: setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan – kawan satu korps.

Kesadaran: terutama kesadaran bersama, bangga untuk menjadi anggota korps. Tidak mementingkan diri sendiri dan siap berkorban untuk kepentingan yang lebih besar. (Choirudin, Nanang. 2013).

Menurut Ibnu Khaldun yang terkandung dalam jiwa korsa adalah:

- a) Loyalitas  
Loyalitas berarti setiap tindakan dan perbuatan harus bisa memberikan kontribusi besar bagi lingkungan, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.
- b) Rasa ikut dan saling memiliki
- c) Tanggung jawab
- d) Merasakan rasa pasang surut perkembangan yang ada dalam satuannya (Humamain. 2010).

**Dalam pandangan islam** Dalam kehidupan berorganisasi setiap anggota dituntut untuk berkomitmen

	<p>terhadap organisasinya. Hal itu sama dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya-sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi. Menurut Yousef (2000) semakin tinggi etika kerja islam didalam organisasi maka akan semakin tinggi komitmen yang dimiliki organisasi.</p> <p>Setiap manusia di dunia ini diciptakan sebagai khalifah. Sesama khalifah di muka bumi ini tugas kita adalah untuk menjunjung tinggi selalu rasa hormat dan menghargai suatu pendapat seseorang. jika kita mampu untuk memberikan hormat kita kepada diri sendiri maka kita bisa memberikan rasa hormat kepada orang lain</p> <p>و اذ قال ربك للملائكة اني جا على الارض خليفة فاولوا اتجعل فيها من يقصد فيها يسفك الدماء ونحن نسبح بحمدك ونقدس لك قال اني اعلم ماتعلمون</p> <p>Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". QS. Al – Baqoroh: 30.</p>
Jenis penelitian	<p>Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial. Peneliti studi kasus berupaya menelaah sebanyak mungkin data tentang subyek yang diteliti. Mereka sering menggunakan berbagai metode, seperti wawancara (riwayat hidup), pengamatan, penelaah dokumen, (hasil) survey, dan data apa pun untuk menguraikan suatu kasus secara terinci (Mulyana, 2001: 201).</p>

<p>Teknik Pengumpulan Data</p>	<p>Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wawancara mendalam (<i>Indepth Interview</i>) Wawancara mendalam mirip dengan percakapan informal. Metode ini bertujuan untuk memperoleh bentuk-bentuk tertentu informasi dari semua responden, tetapi susunan kata dan urutannya disesuaikan dengan cirri-ciri setiap responden (Denzim,1989: 105, dalam Mulyana, 2001:181). Wawancara mendalam bersifat luwes, susunan pertanyaan dan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara, termasuk karakteristik sosial- budaya (suku, agama, gender, usia, tingkat pendidikan, dan lain sebagainya).</li> <li>2. Observasi Observasi adalah metode pengumpulan data yang paling umum dilakukan oleh peneliti, utamanya yang meneliti tentang perilaku manusia. Observasi merupakan metode untuk menangkap fenomena subjek dari kacamata peneliti. Penggambaran setting yang dipelajari, aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dengan cara melihat kejadian dari perspektif peneliti (Poerwandari, 2001:64).</li> <li>3. Dokumentasi Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, website, majalah, prasasti, notulen, agenda dan sebagainya yang ada hubungannya dengan topic pembahasan yang diteliti (Arikunto, 1993:202).</li> </ol>
<p>Hasil Penelitian</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi aspek komitmen       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kondisi aspek komitmen jiwa korsa menwa pada saat ini dalam kondisi yang rendah. Hal itu dapat dilihat dari adanya anggota yang dikeluarkan karena ketidak aktifannya dalam kegiatan.</li> <li>b. Tingkat komitmen pada anggota berbeda-beda ada yang tinggi, sedang dan rendah, tidak semua senior memiliki komitmen yang tinggi semua itu tergantung dengan kondisi dan kepribadia tiap anggota.</li> </ol> </li> </ol>

	<p>2. Proses terbentuknya aspek komitmen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Terbentuknya aspek komitmen pada jiwa melalui tahapan yang panjang, yaitu mulai dari awal masuk mendaftar untuk menjadi anggota hingga ia diterima menjadi anggota. Hal itu seperti ketahanan dalam seleksi, kedisiplinan, ketaatan dalam peraturan dan lain sebagainya</li><li>b. Pembentukan komitmen dalam jiwa korsa dimasukkan melalui doktrin-doktrin yang diberikan seniornya</li><li>c. Dalam proses pembentukan jiwa korsa ada yang lolos dan ada yang tidak hal itu dapat dilihat dari adanya anggota yang mengundurkan diri.</li></ul> <p>3. Faktor yang ada dalam aspek komitmen</p> <p>Ada beberapa faktor yang mempengaruhi .aspek komitmen pada jiwa korsa yaitu berupa faktor internal maupun eksternal.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1) Internal : rasa tidak percaya diri yang rendah/memiliki mental yang rendah, tidak memiliki kemampuan untuk berorganisasi.</li><li>2) Eksternal: pengaruh orang lain yang notabene bukanlah anggota menwa.</li></ul> <p>4. Dinamika aspek komitmen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Untuk mendapatkan anggota yang berkomitmen perlu adanya reward untuk menstimulus anggota agar ia memaksimalkan pengabdianya kepada anggota.</li><li>b. Tantangan-tantangan seperti pendidikan-pendidikan, mental dirinya akan pengaruh orang lain harus dihadapi anggota menwa untuk membuktikan bahwasanya ia memiliki komitmen yang tinggi dalam organisasi.</li><li>c. Etos kerja adalah dasar yang harus dijadikan landasan bekerja dalam organisasi karena setiap organisasi memiliki kebiasaan cara bekerja yang berbeda-beda.</li></ul>
--	---