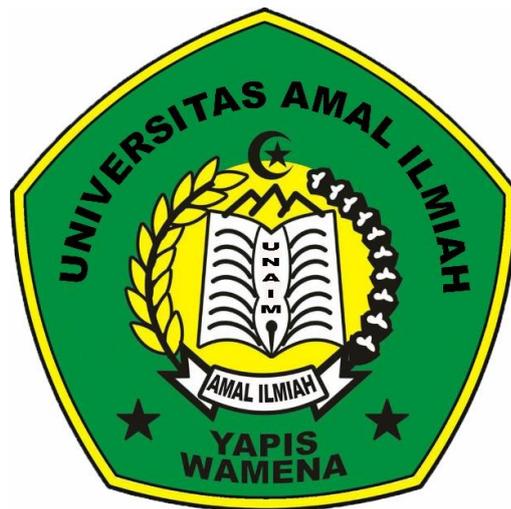


**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN
KERJA PEGAWAI DI POS SAR WAMENA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Gunamencapai Gelar Sarjana Sosial Pada
Program Studi Administrasi Publik*



Oleh :

ANNA KOMBAB NANAKOP
NIM. 201211236

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA
2020**

KATA PENGANTAR

Memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, hidayah, petunjuk, perlindungan serta pertolonganNya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis menerima banyak bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak **Dr.H. Rudihartono Ismail, M.Pd** selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan tinggi.
2. Bapak **H.Muhammad Ali, S.Sos,M.Si** selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik S1.
3. Bapak **Bambang Supeno Domi, S.Sos.,M.Si** selaku Pembimbing I dan Ibu **Hasriani.M.,S.Pd.,M.Pd** selaku Pembimbing II yang senantiasa membantu dan memberikan bimbingan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini dari awal hingga selesai.
4. **Usrianto Limbong** selaku dosen wali yang banyak membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Administrasi Publik yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan Jayapura **Zainul Thahar** yang telah memberikan ijin, rekomendasi bantuan kepada penulis serta seluruh pegawai Kantor SAR Wamena.
6. Orangtuaku tercinta, **Natalis Nanakop** dan Ibunda. **Falentina Wongbop** yang telah membesarkan penulis serta saudaraku, **Anselina**

Nanakop yang telah memberikan doa dan restu, bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan tepat waktu.

7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
8. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan, dimana masih jauh dari suatu karya ilmiah yang baik dan sempurna. Oleh karena itu atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini.

Semoga semua amal bakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat dihati pembaca.

Wamena,.....2020

P e n u l i s,

ANNA KOMBAB NANAKOP
NIM. 201211236

ABSTRAKSI

Anna Kombab Nanakop, NIM. 201211236 “Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena ”. Dibimbing oleh Bambang Supeno selaku Pembimbing I, dan Hasriani.M selaku Pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai “Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena dengan. Adapun indikator komitmen kerja: Pekerjaan, Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Hubungan Positif, Struktur Organisasi dan Gaya Manajemen.. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebanyak 19 pegawai. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja menunjukkan rata-rata skor 55 dengan predikat berpengaruh, pekerjaan dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 52 dengan predikat berpengaruh, Karakter individu dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 51 dengan predikat berpengaruh, Lingkungan kerja dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 55 dengan predikat berpengaruh, Hubungan positif dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 56 dengan predikat berpengaruh, Struktur organisasi dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 58 dengan predikat sangat berpengaruh, Gaya manajemen organisasi dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 58 dengan predikat sangat berpengaruh

Kata kunci: komitmen kerja, pegawai, Pos SAR Wamena

DAFTAR ISI

	Halam:
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II. Landasan Teori	7
A. Kajian teori	7
1. Pengertian Komitmen kerja.....	7
2. Pengertian SAR	15
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Definisi Operasional.....	25
D. Kerangka Konseptual	26
BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN.....	27
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	27
1. Lokasi Penelitian.....	27
2. Waktu Penelitian.....	27
B. Jenis Penelitian.....	27

DAFTAR TABEL

<i>Nomor</i>	<i>Teks</i>	<i>Halaman</i>
Tabel 4.1	Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin.....	41
Tabel 4.2	Keadaan responden berdasarkan Agama.....	41
Tabel 4.3	Keadaan responden berdasarkan umur.....	42
Tabel 4.4	Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan...	43
Tabel 4.5	Tanggapan responden terhadap peran pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan.....	44
Tabel 4.6	Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena mampu berinterkasi satu dengan lainnya mengenai pekerjaan.....	44
Tabel 4.7	Tanggapan responden Kemampuan pegawai Pos SAR Wamena menyelesaikan pekerjaannya.....	45
Tabel 4.8	Tanggapan responden sikap pegawai Pos SAR wamena terhadap pegawai lainnya.....	46
Tabel 4.9	Tanggapan responden Minat pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan	47
Tabel 4.10	Tanggapan responden Karakter yang dimiliki oleh pegawai Pos SAR Wamena.....	47
Tabel 4.11	Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.....	48
Tabel 4.12	Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena mampu bekerja di setiap lingkungan kerja.....	49
Tabel 4.13	Tanggapan responden Rasa keterlibatan pegawai Pos SAR Wamena dalam mencintai lingkungan.....	50
Tabel 4.14	Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik antara pegawai.....	51
Tabel 4.15	Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan atasan.....	51
Tabel 4.16	Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan masyarakat sekitar	52

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kebermaknaan hidup tidaklah mudah bagi seseorang. Pada dasarnya seseorang harus memahami terlebih dahulu apa yang menjadi tujuan dalam hidupnya. Apabila telah mengetahui tujuan hidup, maka seseorang akan mulai mencari cara atau memikirkan tindakan apa yang dapat ia lakukan agar dapat mewujudkan tujuan hidupnya tersebut. Dengan tercapainya tujuan dalam hidup, diharapkan individu dapat merasakan kepuasan dalam dirinya dan merasakan hidupnya bermakna. Frankl mengungkapkan (dalam Koeswara 1992) kebermaknaan hidup merupakan penghayatan seseorang terhadap keberadaan dirinya, memuat hal-hal yang dianggap penting, dirasakan berharga, dan dapat memberikan arti khusus yang dapat menjadi tujuan hidup sehingga membuat seseorang menjadi berarti dan berharga.

Setiap orang memiliki tujuan hidup yang berbeda dan juga memiliki cara yang berbeda untuk mewujudkannya. Satu tujuan hidup yang sama dapat menghasilkan tindakan yang berbeda dari setiap orang. Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai untuk mendapatkan kepuasan dalam diri seseorang. Dalam hal ini, kebanyakan orang akan merasa puas apabila tindakan yang dilakukan memberikan pengaruh positif untuk dirinya. Maka seseorang akan lebih memilih melakukan suatu tindakan yang lebih menguntungkan dirinya sendiri. Namun sebagai makhluk sosial, seseorang juga pernah melakukan suatu tindakan yang dapat menguntungkan orang lain atau melakukan suatu tindakan demi kebaikan orang dilingkungan sekitarnya. Beberapa orang mungkin

akan merasakan kepuasan tersendiri apabila dapat membantu orang lain.

Banyak bentuk tindakan yang dapat seseorang lakukan untuk membantu orang lain yang mengalami kesulitan. Tidak jarang seseorang memilih bergabung dalam suatu komunitas tertentu agar dapat menyalurkan keinginannya untuk membantu orang lain, salah satunya adalah menjadi seorang sukarelawan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Sukarelawan adalah orang yang melakukan sesuatu in sukarela (tidak karena diwajibkan atau dipaksakan). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa menjadi sukarelawan berarti melakukan suatu tindakan yang didasari oleh ketulusan dan untuk kepentingan orang lain, karena sukarelawan merupakan pekerja sosial. Apa yang dilakukan oleh relawan didasari oleh tujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial. Menjadi sukarelawan dapat memenuhi kebutuhan dan motif yang berbeda untuk orang yang sama dalam kurun waktu yang berbeda, dan relawan dapat berpartisipasi dalam pekerjaan yang sama untuk alasan yang berbeda (Clarydan Snyder 1991).

Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan “ Black Area “ bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional ICAO (internasional civil aviation organization). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia.

Penerbangan dan pelayaran internasional yang melintasi wilayah Indonesia membutuhkan jaminan tersedianya penyelenggaraan SAR apabila mengalami musibah di wilayah

Indonesia. Tanpa adanya hal itu maka Indonesia akan dikategorikan sebagai “Black Area “ dapat berpengaruh negative dalam hubungan ekonomi dan politik Indonesia secara internasional.

Terkait dengan masalah tersebut, Badan SAR Nasional sebagai instansi resmi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang SAR ikut mempunyai andil yang besar dalam menjaga citra Indonesia sebagai daerah yang aman untuk penerbangan dan pelayaran. Dengan citra yang baik tersebut diharapkan arus transportasi akan dapat berjalan dengan lancar dan pada gilirannya akan meningkatkan perekonomian nasional Indonesia.

Sebagai konsekuensi logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota ICAO tersebut, maka pemerintah menetapkan peraturan pemerintah nomor 5 tahun 1966 tentang penetapan dewan penerbangan untuk membentuk panitia SAR. Panitia teknis mempunyai tugas pokok untuk membentuk Badan Gabungan SAR, menentukan pusat – pusat regional serta anggaran pembiayaan dan materil. Sebagai negara yang merdeka, tahun 1959 Indonesia menjadi anggota internasional maritime organization (IMO).

Dengan masukan Indonesia sebagai anggota ICAO dan IMO tersebut, tugas dan tanggung jawab SAR semakin mendapat perhatian. Sebagai negara yang besar dan dengan semangat gotong royong yang tinggi, bangsa Indonesia ingin mewujudkan harapan dunia internasional yaitu mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran

Adanya organisasi SAR akan memberikan rasa aman dalam penerbangan dan pelayaran. Sejalan dengan perkembangan moda transportasi serta kemajuan IPTEK di bidang transportasi, maka mobilitas manusia dan barang dari suatu tempat ke tempat lain dalam lingkup nasional maupun internasional mempunyai resiko yang

tinggi terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang menimpa pengguna jasa transportasi darat, laut dan udara.

Dengan meningkatkan tuntutan masyarakat mengenai pelayanan jasa SAR dan adanya perubahan situasi dan kondisi Indonesia serta untuk terus mengikuti perkembangan IPTEK, maka organisasi SAR di Indonesia terus mengalami penyesuaian dari waktu ke waktu.

Organisasi SAR di Indonesia saat ini diatur dengan peraturan menteri perhubungan No. KM 43 tahun 2005 tentang organisasi dan tata kerja kantor SAR.

Dalam rangka terus meningkatkan pelayanan SAR kepada masyarakat, maka pemerintah telah menetapkan peraturan pemerintah No.36 Tahun 2006 tentang pencarian dan pertolongan yang mengatur bahwa pelaksanaan SAR (yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, dan/atau penerbangan, atau bencana atau musibah lainnya.) dikoordinasikan oleh basarnas yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada presiden.

Basarnas mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi SAR dalam kegiatan SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan/atau penerbangan, serta memberikan bantuan dalam bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR nasional dan internasional. Secara jelas tugas dan fungsi SAR adalah penanganan musibah pelayaran dan/atau penerbangan, dan/atau bencana dan/atau musibah lainnya dalam upaya pencarian dan pertolongan saat terjadinya musibah. Penangan terhadap musibah yang dimaksud meliputi 2 hal

pokok yaitu pencarian (search) dan oertolongan (rescue). Dalam melakukan tugas penanganan musibah pelayaran dan penerbangan harus sejalan dengan IMO dan ICAO.

Dalam melakukan tugas pokoknya, basarnas mempunyai unit pelaksanaan teknis (UPT) di daerah yang disebut kantor SAR dan unit pelaksanaan teknis (UPT) balai diklat. Salah satu unit pelaksanaan teknis (UPT) yang dimiliki oleh basarnas yaitu kantor SAR Jayapura Pos SAR Wamena.

Kantor SAR mempunyai tugas melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR tindak awal dan operasi SAR, serta pengarahan dan pengendalian potensi SAR dalam rangka operasi SAR yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, penerbangan, atau bencana dan musibah lainnya.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas perlu dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas, mempunyai sikap dan perilaku yang berintik pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya.

Namun pada kenyataannya sumberdaya manusia yang dimiliki oleh kantor SAR jayapura Pos SAR wamena kurang berkualitas, kurangnya disiplin pegawai untuk hadir/tidak masuk kantor mengikuti kegiatan kantor, sikap tidak mau tau dari pegawai pos sar wamena untuk mengasah keterampilan di bidang sar dan kurang tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan didalam maupun keluar instansi. Fenomena ini masih Nampak pada kurangnya fleksibilitas kerja, fasilitas kurang mendukung, lemahnya penghargaan, pekerjaan yang diberikan kepada pegawai

lebih beresiko, dan pola hubungan yang kurang harmonis Karena adanya konflik internal.

Dalam rangka memperhatikan secara lebih intensif mengenai komitmen kerja pegawai di Pos SAR wamena, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena”*.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya terbatas pada bagaimana Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena dengan indikator Pekerjaan, Kesempatan, Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Hubungan Positif, Struktur Organisasi dan Gaya Manajemen.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena?”

D. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai pada Pos SAR Wamena”.

2. Kegunaan penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan (Sugiyono. 2009:200), dengan demikian dicapai tujuan diatas dapat berguna untuk :

a. Kegunaan teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta merupakan upaya untuk membandingkan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan prakteknya dalam organisasi atau instansi.

b. Kegunaan praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah dan bahan masukan yang positif bagi kantor SAR dalam memberikan komitmen kerja pada pegawai kantor SAR.

BAB II

LANDASAN

TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (**Robbins dan Judge, 2008**). **Mowday (dalam Sopiah, 2008)** mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (**Yusof, 2007**). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (**Byron, 2010**).

Cohen dalam **Kusumaputri (2015)** mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan **Best (dalam Kusumaputri, 2015)**.

Mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Menurut **Blau dan Boal dalam Sopiah (2008)** menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan **Robbins dalam Sopiah (2008)** mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka ⁷ tidak suka dari pegawai terhadap organisasi. **Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015)** mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. **Lincoln (dalam Sopiah, 2008)**, menyatakan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Menurut **Baron dan Armstrong (2010)**, mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”. Hal serupa juga diungkapkan **Steers dan Poeter (1983)** yang mengatakan bahwa komitmen kerja mencakup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan perusahaan, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh sukarela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

1. Aspek-Aspek Komitmen Kerja

Menurut **Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008)**, mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut **Allen dan Mayer (1990)** pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan pegawai pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten.

Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang

pegawai dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan pegawai dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pegawai yang memiliki komitmen afektif mempunyai tanggapan bahwa organisasi akan memberikan keamanan dan kenyamanan, karena pegawai memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Srimulyani (2009), mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat pegawai itu berada, sehingga pegawai akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang pegawai, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan pegawai tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang pegawai bertahan karena pegawai tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

Pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena pegawai memiliki kebutuhan secara ekonomis. Pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada

kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila pegawai merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya **(Srimulyani, 2009)**. Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan pegawai yang memerlukan (*need*) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan **(Allen dan Mayer, 1990)**.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan pegawai yang merasa berkewajiban atau keharusan pegawai untuk tetap bertahan lebih dari orang lain **reenberg dalam Kurniawan, (2015:12)**.

Pegawai yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena pegawai yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh **Srimulyani (2009)** yang mengungkapkan bahwa pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena pegawai memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

Selain aspek-aspek yang diungkapkan diatas

terdapat pendapat yang senada, **Allen dan Mayer (2003)** juga mengungkapkan 3 aspek komitmen kerja, antara lain:

a) *Affective commitment*

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, pegawai/anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini pegawai sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap pegawai tersebut. Hal itu dikarenakan pegawai akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka pegawai akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan (Becker dalam Allen dan Meyer, 1990).

b) *Continuance comitment*

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji

atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan pegawai tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance comitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment* (Mayer, dan Allen, 2003).

c) *Normative comitment*

Aspek ini, muncul karena kesadaran diri dari seorang pegawai, bahwa pilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan, bila pegawai tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekanan yang dirasakan oleh seorang pegawai, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika pegawai tersebut dalam posisi sebagai pegawai baru (Wiener dalam Meyer dan Allen, 1990).

Dari kedua paparan tentang aspek komitmen kerja diatas, terlihat adanya kesamaan makna antar aspek dari masing-masing tokoh, dan saling terkait antara aspek satu dengan aspek yang lainnya. Pada kesimpulannya aspek dari komitmen menurut kedua tokoh tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Pada penelitian ini, agar lebih spesifik peneliti

akan mengambil aspek–aspek komitmen kerja dari Robbins dan Judge (2008), yaitu; Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Komitmen normatif (*normative commitment*). Alasan peneliti mengambil aspek tersebut sebagai aspek penelitian karena aspek–aspek yang diungkapkan Robbins dan Judge merupakan aspek yang lebih baru dan merupakan pengembangan dari aspek-aspek sebelumnya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut **Kusumaputri (2015:114)**

mengungkapkan tujuh factor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yaitu:

a) Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelaspun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b) Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, pegawai yang masih memiliki peluang tinggi bekerja ditempat lain, akan mengurangi komitmen kerja pegawai, begitupun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas pegawai terhadap perusahaan tempatnya bekerja, pegawai akan selalu

memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c) Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, Bandura (1997) mengatakan bahwa karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh kekuatan *self-efficacy* masing-masing individu. Karakteristik individu sendiri sangat bergantung pada *self-efficacy*. Hal tersebut senada dengan pendapat Yusril, dkk (2014) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan indikasi dalam mengoptimalkan kemampuan dan faktor personal yang ada pada individu dalam meningkatkan komitmen kerja individu tersebut. *Self-efficacy* yang kuat dari seorang pegawai akan membentuk kepercayaan diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi

adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa pegawai yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e) Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f) Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g) Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat

meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari faktor yang telah diungkapkan Kusumaputri tersebut, karakteristik individu menjadi faktor yang tidak kalah penting dengan faktor-faktor yang lainnya, karakter individu sendiri merupakan hal yang melekat dalam individu. Karakteristik individu dapat berkembang dengan baik bila individu tersebut memiliki *self-efficacy*. *Self-efficacy* akan menumbuhkan rasa keyakinan diri atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Bandura, 1997).

Pegawai yang mampu menumbuhkan rasa percaya diri atas kemampuannya (*self-efficacy*) dalam dirinya akan mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan menjadikan dirinya berdaya **Mulyadi, (2007:11)**. Pendapat sama juga diungkapkan oleh **Locke dalam Suseno, (2009:1)** yang mengatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan menumbuhkan rasa percaya diri pada kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki dampak seperti semakin besarnya usaha individu tersebut memperoleh keberhasilan ditempat kerja, serta mampu mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan ditempat kerja dan hal tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap terbentuknya komitmen kerja **Agarwal dan Mishra, (2016:44)**.

3. Pengertian SAR

Badan SAR Nasional adalah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pencarian dan pertolongan (*Search And Rescue*) yang awalnya berada dibawah naungan Departemen Perhubungan, dalam melaksanakan tugas pokoknya memerlukan dukungan dan partisipasi dari semua pihak dalam memanfaatkan berbagai fasilitas sarana, prasarana, personil, dan meterial yang dimiliki oleh berbagai instansi Pemerintah, Swasta, Organisasi, dan Masyarakat. Mulai bulan November 2006, Badan SAR Nasional (Basarnas) tidak lagi berada di bawah Departemen Perhubungan (Dephub). Sesuai Peraturan Pemerintah (PP) No. 36/2006, Badan ini langsung di bawah presiden. Menurut **Hatta Rajasa (24/11/2006)** selaku menteri perhubungan, Basarnas berbeda dengan Komisi Nasional Kecelakaan Transportasi KNKT) dan Dewan Keselamatan. KNKT bertugas mengecek dan menyelidiki penyebab suatu kecelakaan transportasi agar kecelakaan serupa tidak terulang. Dewan Keselamatan memberi masukan sebagai penguatan aspek keselamatan sebelum kecelakaan terjadi. Sedangkan Basarnas bertugas mencari korban, baik dalam kecelakaan transportasi maupun bencana alam. Seperti halnya Badan Meteorologi dan Geofisika (BMG) yang merupakan lembaga pemerintah nondepartemen, Basarnas akan memiliki anggaran sendiri.

4. Perkembangan Organisasi BASARNAS

Berdasarkan hasil survey ditetapkan Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 1972 tanggal 28 Februari 1972 tentang pembentukan Badan SAR Indonesia (BASARI). Adapun susunan organisasi BASARI terdiri dari :

- 1) Unsur Pimpinan
- 2) Pusat SAR Nasional (Pusarnas)
- 3) Pusat-pusat Koordinasi Rescue (PKR)
- 4) Sub-sub Koordinasi Rescue (SKR)
- 5) Unsur-unsur SAR

Pusarnas merupakan unit Basari yang bertanggungjawab sebagai pelaksana operasional kegiatan SAR di Indonesia. Walaupun dengan personil dan peralatan yang terbatas, kegiatan penanganan musibah penerbangan dan pelayaran telah dilaksanakan dengan hasil yang cukup memuaskan, antara lain Boeing 727-PANAM tahun 1974 di Bali dan operasi pesawat Twinotter di Sulawesi yang dikenal dengan operasi Tinombala.

Secara perlahan Pusarnas terus berkembang dibawah pimpinan (alm) Marsma S.Dono Indarto. Dalam rangka pengembangan ini pada tahun 1975 Pusarnas resmi menjadi anggota NASAR (*National Association of SAR*) yang bermarkas di Amerika, sehingga Pusarnas secara resmi telah terlibat dalam kegiatan SAR secara internasional. Tahun berikutnya Pusarnas turut serta dalam kelompok kerja yang melakukan penelitian tentang penggunaan satelit untuk kepentingan kemanusiaan (*Working Group On Satelite Aided SAR*) dari *International Aeronautical Federation*.

Bersamaan dengan pengembangan Pusarnas tersebut, dirintis kerjasama dengan negara-negara tetangga yaitu Singapura, Malaysia, dan Australia.

Untuk lebih mengefektifkan kegiatan SAR, maka pada tahun 1978 Menteri Perhubungan selaku kuasa Ketua Basari mengeluarkan Keputusan Nomor 5/K.104/Pb-78 tentang

penunjukkan Kepala Pusarnas sebagai Ketua Basari pada kegiatan operasi SAR di lapangan. Sedangkan untuk penanganan SAR di daerah dikeluarkan Instruksi Menteri Perhubungan IM4/KP/Phb-78 untuk membentuk Satuan Tugas SAR di KKR (Kantor Koordinasi *Rescue*).

Untuk efisiensi pelaksanaan tugas SAR di Indonesia, pada tahun 1979 melalui Keputusan Presiden Nomor 47 tahun 1979, Pusarnas yang semula berada dibawah Basari, dimasukkan kedalam struktur organisasi Departemen Perhubungan dan namanya diubah menjadi Badan SAR Nasional (BASARNAS).

Dengan diubahnya Pusarnas menjadi Basarnas, Kepala Pusarnas yang semula eselon II menjadi Kepala Basarnas eselon I. Demikian juga struktur organisasinya disempurnakan dan Kabasarnas membawahi 3 pejabat eselon II. Dalam perkembangannya keluar Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 80 tahun 1998 tentang Organisasi Tata Kerja Basarnas, yang salah satu isinya mengenai pejabat eselon II di Basarnas, yaitu :

- 1) Sekretaris Badan;
- 2) Kepala Pusat Bina Operasi;
- 3) Kepala Pusat Bina Potensi;

Adanya organisasi SAR akan memberikan rasa aman dalam penerbangan dan pelayaran. Sejalan dengan perkembangan roda transportasi serta kemajuan IPTEK di bidang transportasi, maka mobilitas manusia dan barang dari suatu tempat ke tempat lain dalam lingkup nasional maupun internasional mempunyai resiko yang tinggi terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang menimpa pengguna

jasa transportasi darat, laut dan udara. Penerbangan dan pelayaran internasional yang melintasi wilayah Indonesia membutuhkan jaminan tersedianya penyelenggaraan SAR apabila mengalami musibah di wilayah Indonesia. Tanpa adanya hal itu maka Indonesia akan dikategorikan sebagai "*blackarea*" untuk penerbangan dan pelayaran. Status "*black area*" dapat berpengaruh negatif dalam hubungan ekonomi dan politik Indonesia secara internasional. Terkait dengan masalah tersebut, Badan SAR Nasional sebagai instansi resmi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang SAR ikut mempunyai andil yang besar dalam menjaga citra Indonesia sebagai daerah yang aman untuk penerbangan dan pelayaran.

Dengan citra yang baik tersebut diharapkan arus transportasi akan dapat berjalan dengan lancar dan pada gilirannya meningkatkan perekonomian nasional Indonesia. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat mengenai pelayanan jasa SAR dan adanya perubahan situasi dan kondisi Indonesia serta untuk terus mengikuti perkembangan IPTEK, maka organisasi SAR di Indonesia terus mengalami penyesuaian dari waktu ke waktu. Organisasi SAR di Indonesia saat ini diatur dengan Peraturan Menteri Perhubungan No.KM 43 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perhubungan dan Keputusan Menteri Perhubungan No.KM 79 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor SAR. Dalam rangka terus meningkatkan pelayanan SAR kepada masyarakat, maka pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2006 tentang Pencarian dan Pertolongan yang mengatur bahwa Pelaksanaan SAR (yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong,

dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, dan/atau penerbangan, atau bencana atau musibah lainnya) dikoordinasikan oleh Basarnas yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden. Menindak lanjuti Peraturan Pemerintah tersebut, Basarnas saat ini sedang berusaha mengembangkan organisasinya sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagai upaya menyelenggarakan pelaksanaan SAR yang efektif, efisien, cepat, handal, dan aman.

5. Sasaran Pengembangan BASARNAS

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BASARNAS, perlu dilaksanakan strategi-strategi sebagai berikut :

- 1) Menjadikan BASARNAS sebagai yang terdepan dalam melaksanakan
- 2) Pembentukan Institusi yang dapat menangani pendidikan awal dan pendidikan penataran di lingkungan BASARNAS
- 3) Mengembangkan regulasi yang mampu mengerahkan potensi SAR melalui mekanisme koordinasi yang dipatuhi oleh semua potensi SAR
- 4) Melaksanakan pembinaan SDM SAR melalui pola pembinaan SDM yang terarah dan berlanjut agar dapat dibentuk tenaga- tenaga SAR yang professional
- 5) Melaksanakan pemenuhan sarana/prasarana dan peralatan SAR secara bertahap agar dapat menjadikan operasi tindak awal SAR yang mandiri, cepat, tepat, dan handal sesuai ketentuan nasional dan internasional
- 6) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan SAR melalui jenjang pendidikan sesuai dengan kebutuhan dalam

lingkungan BASARNAS

- 7) Penciptaan sistem sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat tentang penyelenggaraan operasi SAR
- 8) Mengembangkan kerjasama dengan Pemda melalui FKSD, organisasi dan instansi berpotensi SAR, baik dalam negeri maupun luar negeri dalam rangka pembinaan potensi SAR

6. Jenis-jenis Musibah SAR

Wilayah negara Republik Indonesia terdiri dari wilayah perairan dan kepulauan dimana sebagai penghubung antar pulau dalam rangka menunjang pembangunan perekonomian adalah segi transportasi. Kondisi seperti ini berdampak lalulintas transportasi menjadi sangat ramai.

Disisi lain kesadaran masyarakat tentang keselamatan belum menjadi prioritas, sehingga apabila terjadi musibah, masih banyak para pengguna jasa transportasi laut/udara menyulitkan tim SAR dalam melakukan pencarian dan pertolongan (SAR), seperti:

- 1) *Lifevest* yang kurang atau penempatannya tidak sesuai.
- 2) Tidak adanya radio komunikasi,
- 3) Tidak adanya *signal distress* (ELT/EPIRB)
- 4) Jenis musibah yang sering terjadi di Indonesia, telah diketahui dan selama ini ditangani oleh Basarnas adalah

:

a. Pelayaran

- 1) Kebocoran
- 2) Kandas
- 3) *Manoverboat*

- 4) Kerusakan mesin
- 5) *Medivak*
- 6) Kebakaran Kapal
- 7) Perompakan terhadap kapal-kapal adalah penerusan berita ke Bakorkamla maupun instansi terkait (AL, Polri)

b. Penerbangan

- 1) *Lost contact*
- 2) *Crash landing*
- 3) *Engine failure*

7. Pengendalian Operasi SAR

Operasi SAR akan berhasil dengan baik jika berbagai potensi yang bergabung dalam operasi SAR dikendalikan secara terpadu, melaksanakan operasi SAR sesuai dengan rencana operasi yang telah di buat. sehingga pelaksanaan operasi SAR tidak berjalan masing-masing, organisasi operasi adalah sebagai berikut :

- 1) **SC** (*SAR Coordinator*) dijabat oleh Kepala Badan SAR Nasional, dapat di delegasikan kepada Gubernur/ Bupati/ Walikota Madya Tk. Pejabat lain yang dianggap mampu.
- 2) **SMC** (*SAR Mission Coordinator*) dijabat oleh pejabat Basarnas/ Kantor SAR / pejabat dari Instansi lain yang memenuhi persyaratan kualifikasi, mampu memimpin dan mengendalikan tugas SAR secara terkoordinasi dan terpadu.
- 3) **OSC** (*On Scene Coordinator*) dijabat oleh Kapten/ nahkoda kapal, yang armadanya datang pertama kali ditempat musibah (pelayaran dan penerbangan). OSC ini bekerja terus hingga ada yang menggantikannya.

- 4) **SRU** (*Search and Rescue Unit*) yaitu Satuan Tugas SAR yang terdiri dari beberapa kapal, pesawat terbang dan Tim Rescue. Satgas SAR di tiap lokasi musibah dipimpin oleh seorang OSC yang berada di bawah SMC.

8. Penanganan Korban Bencana dan Musibah

- 1) Struktur Organisasi tugas terdiri dari SRU yang berada di setiap Kantor SAR yang selalu siap untuk tugas SAR dalam penanggulangan bencana dan musibah lainnya.
- 2) Penugasan SRU di lokasi musibah bencana alam adalah berdasarkan permintaan dari Gubernur / Bupati / Walikota ke Kantor SAR bersangkutan dan kegiatan SRU di lokasi bencana berada di bawah komando Bupati Kepala Daerah Tk. II / Walikota.
- 3) Penugasan SRU ke lokasi musibah lainnya berdasarkan permintaan Pejabat dari instansi yang bertanggung jawab dan kegiatan SRU selanjutnya dibawah komando Pejabat yang bersangkutan.
- 4) Penugasan SRU kelokasi bencana dan atau musibah lainnya paling lama 7 hari berstatus di BKO kan. Apabila masih diperlukan sesuai dengan permintaan dari Bakornas PBP, keberadaan SRU ditanggung oleh Bakornas PBP.

9. Peralatan SAR (*SAR Equipment*)

Peralatan SAR adalah merupakan bagian penting bagi *rescuer* ketika melaksanakan pertolongan terhadap korban musibah dilapangan, sehingga dengan dukungan peralatan yang memadai akan membantu proses

pertolongan dan selanjutnya akan meningkatkan prosentasi keberhasilan operasi.

Peralatan SAR ini diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu:

- 1) Peralatan perorangan Terdiri atas Peralatan pokok perorangan dan Peralatan pendukung perorangan.
- 2) Peralatan beregu Terdiri atas Peralatan pokok beregu dan Peralatan pendukung beregu. Dengan klasifikasi ini akan memberikan kemudahan dalam memilah ketika melakukan penyimpanan maupun penyiapan untuk operasi. Untuk mendukung kegiatan dan operasi SAR, serta dalam rangka mendukung Siaga SAR, Kantor-kantor SAR telah dilengkapi dengan peralatan SAR, meskipun belum dapat memenuhi seluruh kebutuhan sesuai persyaratan mengingat keterbatasan anggaran dan biaya operasional. Peralatan SAR masing-masing Kantor SAR sedikit berbeda jenis maupun jumlahnya, tergantung lokasi dan kondisi setempat.

10. Pelatihan dan Pembinaan SAR

Pelatihan dan pembinaan SAR dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan personil SAR telah dilakukan pendidikan dan pelatihan, penyuluhan kepada masyarakat serta pembinaan SDM Potensi SAR.

a. Pelatihan SAR

- 1) Pelatihan dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan :
- 2) Pelatihan dasar dan lanjutan SAR oleh BASARNAS, serta masing- masing instansi/organisasi.
- 3) Latihan/Gladi Pos Komando (Gladi Posko), untuk

melatih prosedur tetap atau petunjuk pelaksanaan operasi SAR, dan melatih mekanisme staf dengan simulasi skenario latihan. Perencanaan dan pengendalian.

4) Pencarian. Pertolongan. Penanggulangan Penderita Gawat Darurat (PPGD) Evakuasi

5) Pendidikan khusus atau spesialisasi yang dilaksanakan oleh BASARNAS, meliputi:

- a) Pendidikan SAR *Mission Coordinator* (SMC) Kemampuan perencanaan dan pengendalian operasi. Pendidikan SAR *Controller*. Pendidikan operator radio/ komunikasi elektronika. Pendidikan *rescue* (kemampuan pertolongan) Pendidikan Instruktur SAR. Mengikutsertakan pendidikan keluar negeri, untuk membekali pengetahuan dasar SAR.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu oleh pihak lain dapat dipakai dalam pengkajian berkaitan komitmen Kerja Pegawai di POS SAR Wamena.

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
1	Heri Subandi	Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja	Hasil Penelitian Menunjukkan Adanya Sejumlah Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014)

		pegawai pada kantor basarnas di kabupaten pasuruan	Kerja pegawai dikabupaten pasuruan, komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor demografi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata pegawai	maret114-118
2	Arina Nurandini*, Eisha Lataruva 1	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)	Komitmen Afektif Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja Yang Tinggi Akan Memberikan Kinerja Yang Tinggi.	Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014) Juni 78 – 91
3	Edgardus M. Mbeu Djawa	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo	Motivasi Kerja Mempunyai Hubungan Atau Korelasi Dengan Kepuasan Kerja, Tetapi Motivasi Kerja Tidak Sangat Signifikan Dengan Kepuasan Kerja Para Pegawai Bappeda Dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Kemudian, Hasil Penelitian Ini Juga Menunjukkan Bahwa Komitmen Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Para Pegawai Bappeda Dan Statistik Kabupaten Nagekeo	<i>Journal Of Managerial</i> Vol. 17, No. 4, Page 250-266.

C. Definisi Operasional

Menurut **Sugiyono (2009:90)** definisi operasional digunakan untuk menjelaskan makna dan maksud dari variabel serta indikator

penelitian. Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Komitmen kerja adalah berjanji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki perasaan penuh pengabdian. Dalam landasan teorinya ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja yaitu sebagai berikut:

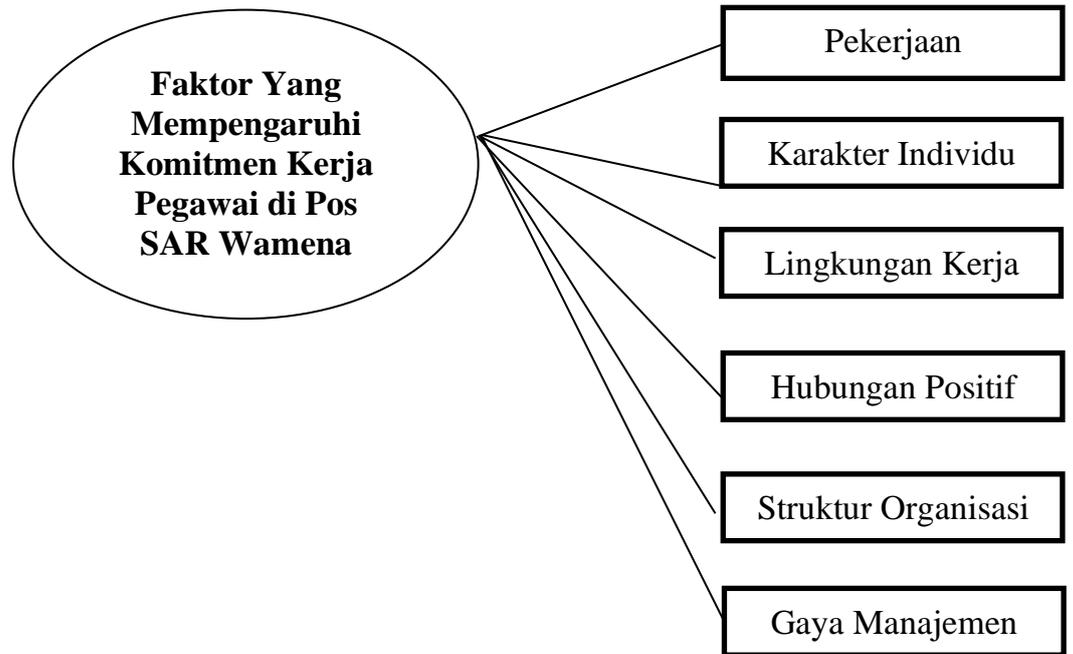
- 1) Pekerjaan Merupakan suatu tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada guna untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan.
- 2) Karakteristik individu merupakan tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerjayang dimilikinya.
- 3) Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi yang dimaksudkan bahwa pegawai yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 4) Hubungan positif merupakan hubungan antar pegawai baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.
- 5) Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang dilakukan oleh Tim SAR Wamena tujuan agar dapat menjalankan tugas sesuai tupoksinya.
- 6) Gaya manajemen merupakan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat pegawai untuk pemberdayaan

dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian



Pada gambar 2.1 di atas, maka alur penelitian yang akan dilakukan untuk komitmen kerja pegawai di Pos SAR Wamena, yaitu pertama-tama terlebih dahulu yang dianalisis dan diteliti adalah variabel komitmen kerja dimana variabel ini mempunyai enam indikator untuk diteliti yaitu: Pekerjaan, Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Hubungan Positif, Struktur Organisasi dan Gaya Manajemen.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di POS SAR Wamena.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang direncanakan dalam penelitian ini ± 1 bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah menggunakan penelitian deskriptif, menurut **Sugiyono (2011:11)** penelitian deskriptif, adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut **Rohman** dalam **Sugiyono (2011:14)**, populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Di POS SAR Wamena yang berjumlah 20 orang

b. Sampel

Menurut **Sugiyono (2009:90)** teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sampel jenuh, dimana penentuan sampel bila sebagian anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti termasuk dalam salah satu bagian dari populasi yaitu 20 pegawai maka pengambilan sampel adalah 19 pegawai.

D. Instrumen Penelitian

Menurut **Sugiyono (2009:90)** instrumen penelitian yang digunakan adalah daftar kuesioner yang bersesuaian dengan variabel yang akan diteliti. Kuesioner bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu. Skala penilaian untuk butir pertanyaan disusun berdasarkan Skala *Likert* yang dikategorikan sebagai berikut:

- | | | |
|-----------------------------|------------|-----|
| a. Sangat Berpengaruh | Nilai skor | = 4 |
| b. Berpengaruh | Nilai skor | = 3 |
| c. Kurang Berpengaruh | Nilai skor | = 2 |
| d. Sangat Tidak Berpengaruh | Nilai skor | = 1 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2009:90)** teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*) secara langsung pada obyek penelitian untuk memahami situasi dan kondisi yang berkembang guna meningkatkan kesiapan lainnya dalam melaksanakan kajian.
2. Kuesioner (*Questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi dengan maksud mendapatkan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
3. Kepustakaan (*Library Reseach*) yaitu mempelajari dan menganalisa buku atau bahan tulisan yang ada hubungannya dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Menurut **Hasan (2006:24)**, analisa data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus tertentu. Teknik analisa data deskriptif dapat menggunakan skor (skala ordinal).

Tabel penolong untuk menentukan predikat dari 4 kategori untuk sampel 19 responden :

Jumlah skor ideal (skor maksimum) : $4 \times 19=76$

Jumlah skor terendah (skor minimum) : $1 \times 19=19$

Tabel Interpretasi Nilai Skor

No	Interval jumlah skor	Predikat
1	$57 < s/d \leq 76$	Sangat berpengaruh
2	$38 < s/d \leq 57$	Berpengaruh
3	$19 < s/d \leq 38$	Tidak berpengaruh
4	$1 < s/d \leq 19$	Sangat tidak berpengaruh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

B. Hasil Penelitian

3. Keadaan Lokasi Penelitian

a. Sejarah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan "***Black Area***" bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia. Sebagai konsekuensi logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota ICAO tersebut, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR. Panitia teknis mempunyai tugas pokok untuk membentuk Badan Gabungan SAR, menentukan pusat-pusat regional serta anggaran pembiayaan dan materil. Sebagai negara yang merdeka, tahun 1959 Indonesia menjadi anggota *International Maritime Organization* (IMO). Dengan masuknya Indonesia sebagai anggota ICAO dan IMO tersebut, tugas dan tanggung jawab SAR semakin mendapat perhatian. Sebagai negara yang besar dan dengan semangat gotong royong yang tinggi, bangsa Indonesia ingin mewujudkan harapan dunia internasional yaitu mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran.

Kantor SAR Jayapura yakni salah satu Unit Pelaksana Teknis Badan SAR Nasional. Kantor SAR Jayapura adalah Unit Pelaksana Teknis Badan SAR Nasional yang berlokasi di Jl. Hawaii Sentani No.115 Kabupaten Jayapura Papua. Dengan meningkatnya arus globalisasi yang melanda dunia saat ini serta peningkatan

pembangunan di berbagai daerah berdampak pada peningkatan arus pengguna jasa transportasi. Disisi lain bahwa Negara Indonesia terletak pada 3 lempengan bumi sehingga merupakan daerah potensi bencana alam. Kondisi ini disikapi dengan bijak oleh pemerintah dengan langkah konkrit yaitu perubahan Basarnas menjadi lembaga independen dibawah langsung Presiden berupa “Lembaga Pemerintah Non Kementrian” yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas pemerintah dibidang SAR (pencarian dan Pertolongan). Menjadi tugas berat namun juga merupakan tantangan dalam rangka memberikan kepercayaan dunia bahwa Negara Indonesia adalah Negara yang peduli terhadap keselamatan seluruh warga dunia,tanpa disadari akan berpengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian disebabkan tidak ada keraguan operator transportasi asing masuk ke Negara Indonesia.

Tugas Pokok Kantor SAR Jayapura :

- Kantor SAR Jayapura mempunyai tugas pokok pencarian dan pertolongan;
- Melaksanakan tindak awal operasi SAR, terhadap pembinaan seluruh potensi;
- Pengarahan potensi sar dalm operasi SAR
- Koordisai dengan potensi SAR

Didalam melaksanakan tugas operasional Kantor SAR Jayapura yang luasnya mencakup 15 (lima belas) Kota /Kabupaten dibentuk 3 (tiga) Pos SAR yang berada di Wamena (Jayawijaya), di Sarmi dan di Oksibil (Pegunungan Bintang) yang mana Pos ini merupakan Pos Aju Kantor SAR Jayapura guna mempercepat upaya SAR bila setiap saat terjadi musibah dan bencana di 15 (lima belas) Kabupaten dan Kota.

Dari pengalaman-pengalaman tersebut diatas, maka timbul pemikiran bahwa perlu diadakan suatu organisasi SAR Nasional yang mengkoordinir segala kegiatan-kegiatan SAR dibawah satu komando. Untuk mengantisipasi tugas-tugas SAR tersebut, maka pada tahun 1968 ditetapkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor T.20/I/2-4

mengenai ditetapkannya Tim SAR Lokal Jakarta yang pembentukannya diserahkan kepada Direktorat Perhubungan Udara. Tim inilah yang akhirnya menjadi embrio dari organisasi SAR Nasional di Indonesia yang dibentuk kemudian. Pada tahun 1968 juga, terdapat proyek *South East Asia Coordinating Committee on Transport and Communications*, yang mana Indonesia merupakan proyek payung (*Umbrella Project*) untuk negara-negara Asia Tenggara. Proyek tersebut ditangani oleh *US Coast Guard* (Badan SAR Amerika), guna mendapatkan data yang diperlukan untuk rencana pengembangan dan penyempurnaan organisasi SAR di Indonesia. Kesimpulan dari tim tersebut adalah :

1. Perlu kesepakatan antara departemen-departemen yang memiliki fasilitas dan peralatan;
2. Harus ada hubungan yang cepat dan tepat antara pusat-pusat koordinasi dengan pusat fasilitas SAR;
3. Pengawasan lalu lintas penerbangan dan pelayaran perlu diberi tambahan pendidikan SAR;
4. Bantuan radio navigasi yang penting diharapkan untuk pelayaran secara terus menerus.

Dalam kegiatan survey tersebut, tim *US Coast Guard* didampingi pejabat - pejabat sipil dan militer dari Indonesia, tim dari Indonesia membuat kesimpulan bahwa :

- a) Instansi pemerintah baik sipil maupun militer sudah mempunyai unsur yang dapat membantu kegiatan SAR, namun diperlukan suatu wadah untuk menghimpun unsur-unsur tersebut dalam suatu sistem SAR yang baik. Instansi-instansi berpotensi tersebut juga sudah mempunyai perangkat dan jaringan komunikasi yang memadai untuk kegiatan SAR, namun diperlukan pengaturan pemanfaatan jaringan tersebut.
- b) Personil dari instansi berpotensi SAR pada umumnya belum memiliki kemampuan dan keterampilan SAR yang khusus, sehingga perlu pembinaan dan latihan.

Peralatan milik instansi berpotensi SAR tersebut bukan untuk keperluan SAR, walaupun dapat digunakan dalam keadaan darurat, namun diperlukan standardisasi peralatan.

b. Makna dan Lambang BASARNAS

➤ Lambang 1



Keterangan :

1. DASAR. Warna kuning hijau adalah warna "*pare anom*" yang menurut sejarah dan tradisi bangsa Indonesia Menandakan kesuburan Tanah Air kita yang diperuntukkan kesejahteraan rakyat. Wilayah Indonesia dari Sabang hingga Merauke terdiri dari 13.677 pulau / kepulauan pada posisi silang antara dua benua dan dua samudra, dengan mengandung kekayaan bumi dan air.
2. BINTANG. Jumlah bintang sebanyak 5 buah menggambarkan bahwa Pancasila merupakan falsafah Negara Republik Indonesia dan sebagai pandangan hidup dari bangsa kita, yang mana pada sila kedua ialah "Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab" merupakan ciri khas tugas SAR Nasional yang selalu berkaitan dengan keempat sila lainnya.
3. SAR NASIONAL. Tulisan SAR Nasional dengan warna merah sebagai ketegasan dalam melaksanakan tugas kemanusiaan yang meliputi seluruh wilayah dengan tekad para petugasnya untuk bertindak dengan cepat, tepat dan berani setiap saat diperlukan.
4. AVIGNAM JAGAT SAMAGRAM. Namun demikian, sila pertama dari Pancasila sebagai suatu keyakinan dari setiap petugas SAR bahwa segala tugas ini diridhoi Tuhan Yang Maha Esa dengan tetap berdoa "Semoga Selamatlah Alam Semesta".

➤ Lambang 2



Keterangan :

2. Delapan penjuru mata angin dengan warna merah putih mengandung arti dan makna bahwa Badan SAR Nasional dalam mengemban tugas di bidang kemanusiaan senantiasa menitikberatkan pada kecepatan dan ketepatan serta dilaksanakan dengan penuh ketulusan (warna putih) dan keberanian (warna merah).
3. Awan, gunung dan 5 ombak di laut mengandung arti dan makna bahwa dalam menjalankan tugasnya Badan SAR Nasional melingkupi segala medan tugas; Awan menggambarkan lingkup medan tugas udara, gunung menggambarkan lingkup medan tugas darat, ombak di laut menggambarkan lingkup medan tugas di air yang dilandasi dengan kelima sila dalam Pancasila.
4. Pita bertuliskan "INDONESIA" mempunyai arti bahwa Badan SAR Nasional merupakan lembaga pemerintah Indonesia yang melaksanakan tugas pencarian dan pertolongan.

c. Kantor SAR dan Pos SAR

1. **Kantor SAR**

Kantor Search and Rescue yang selanjutnya disebut Kantor SAR adalah Unit Pelaksana Teknis di bidang pencarian dan pertolongan (search and rescue) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan SAR Nasional. Kantor SAR secara teknis administratif dibina oleh Sekretaris Utama dan

secara teknis fungsional dibina oleh Deputi Bidang Operasi SAR dan Deputi Bidang Potensi SAR. Kantor SAR dipimpin oleh seorang Kepala.

a) Tugas

Kantor SAR mempunyai tugas melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR, tindak awal dan operasi SAR,, serta pengerahan dan pengendalian potensi SAR dalam rangka operasi SAR yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran dan/atau penerbangan, atau bencana dan musibah lainnya.

b) Fungsi

- Pelaksanaan siaga SAR secara terus menerus selama 24 (dua puluh empat) jam setiap hari;
- Pelaksanaan pelatihan SAR;
- Pelaksanaan pembinaan potensi SAR;
- Pelaksanaan tindak awal dan operasi SAR;
- Koordinasi, pengerahan dan pengendalian potensi SAR dalam operasi SAR;
- Kerja sama di bidang SAR;
- Pemeliharaan dan penyiapan sarana dan prasarana SAR;
- Pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan Kantor SAR.

2. Pos SAR

Pos SAR adalah satuan kerja non struktural di bidang pencarian dan pertolongan (search and rescue) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor SAR yang membawahinya. Pos SAR dipimpin oleh seorang Koordinator yang ditunjuk oleh Kepala Kantor SAR.

a) Tugas

Pos SAR mempunyai tugas membantu Kantor SAR dalam melaksanakan tugas SAR di wilayah kerja yang menjadi tanggungjawabnya, yang meliputi pelaksanaan siaga SAR, pelaksanaan tindak awal dan operasi SAR terhadap musibah pelayaran dan/atau penerbangan, atau musibah dan bencana lainnya, serta koordinasi dan pengerahan potensi SAR dalam operasi SAR.

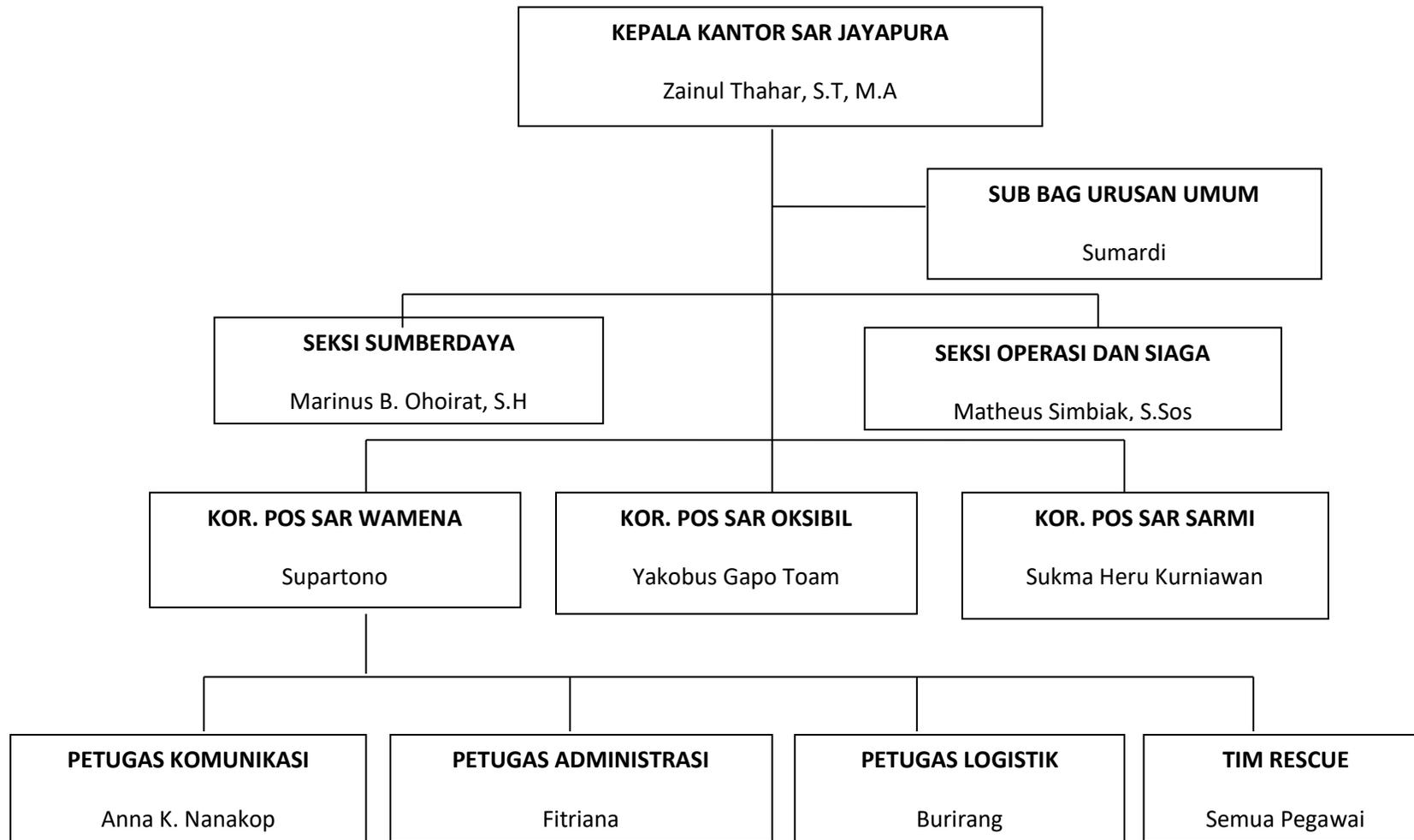
b) Fungsi

- Pelaksanaan siaga SAR secara terus menerus selama 24 (dua puluh empat) jam setiap hari;
- Pelaksanaan siaga Komunikasi SAR;
- Pelaksanaan tindak awal dan operasi SAR;
- Koordinasi, pendataan dan pengerahan potensi SAR dalam operasi SAR.
- Penyiapan dan pemeliharaan sarana dan prasarana SAR;
- Pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan Pos SAR.

d. Struktur Organisasi kantor SAR Jayapura

Struktur organisasi ialah sebuah komponen – komponen atau unit - unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan – kegiatan berbeda yang di koordinasikan. Dan selain itu struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi – spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan. Hubungan antara komponen bagian – bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen – komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen yang baik maka akan berpengaruh kepada komponen lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut. Struktur organisasi pada Kantor SAR Jayapura Pos SAR Wamena dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar
Struktur Organisasi Pos SAR Wamena



a. **VISI dan MISI BASARNAS**

1. **VISI Badan SAR Nasional**

“Mewujudkan Badan SAR Nasional yang andal, terdepan, dan unggul dalam pelayanan jasa SAR di wilayah NKRI”

2. **MISI Badan SAR Nasional**

- a) Menyelenggarakan siaga terus-menerus dalam pencarian dan pertolongan, penyelamatan, dan evakuasi kepada masyarakat dalam kecelakaan, bencana, dan kondisi membahayakan manusia secara andal, efektif, cepat, efisien, serta aman.
- b) Melaksanakan koordinasi dengan instansi/organisasi nasional maupun internasional dalam rangka menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan (SAR), serta melakukan pemasyarakatan SAR untuk memaksimalkan potensi SAR.
- c) Menyelenggarakan peningkatan kemampuan teknis dan manajerial organisasi dan senantiasa tumbuh, berkembang dan melakukan perbaikan di segala aspek secara berkesinambungan.
- d) Melaksanakan pembinaan kemampuan dan kesiapan sumberdaya manusia serta koordinasi berkelanjutan agar setiap saat dapat melaksanakan tugas operasi pencarian dan pertolongan dengan sebaik-baiknya.
- e) Menyediakan sarana dan prasarana operasi, peralatan komunikasi dan sistem informasi SAR sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

b. **Tugas Dan Fungsi**

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut **Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena** mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. **Kepala Kantor SAR**

Kantor SAR secara teknis administratif dibina oleh sekretaris utama dan secara teknis fungsional dibina oleh Deputi Bidang Operasi SAR dan Deputi Bidang Potensi SAR. Kantor SAR dipimpin oleh seorang Kepala.

2. **Kepala Sub Bagian Urusan Umum** terdiri dari : Unit Administrasi Umum dan Kearsipan, Unit Kepegawaian, Unit Perbendaharaan dan Verifikasi, Unit Tata Usaha dan Kerumahtanggaan. Kepala Sub Bagian Urusan Umum bertanggungjawab kepada Kepala Kantor SAR. Kepala Sub Bagian Urusan

Umum memiliki peran dan tugas menyusun rencana dan program kerja Kantor SAR, pelaksanaan ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, keuangan, kehumasan, pengelolaan data dan informasi, keprotokolan, pengelolaan bidang hukum, pelayanan kesehatan dan pelaporan Kantor SAR sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna kelancaran tugas administrasi di Kantor SAR.

3. Kepala Seksi Sumberdaya

Kepala Seksi Sumberdaya terdiri dari : Unit Sarana dan Prasarana serta Unit Pembinaan Ketenagaan dan Pemasarakatan SAR. Kepala Seksi Sumberdaya bertanggung jawab kepada Kepala kantor SAR. Kepala Sumberdaya bertanggung jawab dalam pembinaan potensi SAR baik Sumberdaya Manusia maupun Fasilitas SAR. Kepala Seksi Sumberdaya memiliki peran dan tugas merencanakan, melakukan pelaksanaan pelatihan SAR, menyiapkan pembinaan potensi dan pemasarakatan SAR, kerja sama dibidang SAR serta mengelolasarana dan prasarana SAR berdasarkan ketentuan yang berlaku dan arahan pimpinan guna optimalisasi dalam penyelenggaraan operasi SAR.

4. Kepala Seksi Operasi dan Siaga

Kepala Seksi Operasi dan Siaga terdiri dari : Unit Operasi dan Unit Komunikasi yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan operasi SAR. Kepala Seksi Operasi dan Siaga bertanggung jawab kepada Kepala Kantor SAR. Kepala Seksi Operasi dan Siaga memiliki peran dan tugas merencanakan, mengawasi pelaksanaan siaga SAR baik di Kantor SAR atau di Pos SAR, melaksanakan tindak awal dan operasi SAR, mengelolah peralatan komunikasi, mengadakan latihan SAR, Melakukan koordinasi dengan potensi SAR berdasarkan ketentuan yang berlaku dan arahan pimpinan guna optimalisasi dalam penyelenggaraan operasi SAR.

5. Pos SAR

Pos SAR dipimpin oleh seorang Koordinator. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : KM.40 Tahun 2006, personil pada Pos SAR sekurang – kurangnya terdiri dari 12 (dua belas) orang. Saat ini Kantor SAR Jayapura terdapat 3 (tiga) Pos SAR, yakni Wamena, Oksibil dan Sarmi. Susunan tugas Pos SAR terdiri dari :

- a) Koordinator Pos yang mempunyai tugas memimpin dan mengorganisasikan tugas dan fungsi Pos SAR.
- b) Tim Rescue mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pencarian dan pertolongan (Search and Rescue).
- c) Petugas Komunikasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengoperasian alat komunikasi Pos SAR.
- d) Petugas Logistik mempunyai tugas memelihara dan menyiapkan sarana prasarana Pos SAR.
- e) Petugas Administrasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pos SAR.

4. Keadaan Responden

Karakteristik responden yaitu menggunakan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Keadaan responden dalam penelitian ini berjumlah 19 (sembilan belas) orang yang dapat dikelompokan sebagai berikut :

a. Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin pada Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Tabel 4.1

Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1.	Laki-laki	16	84,21
2.	Perempuan	3	15,78
Jumlah		19	100

Sumber Data: Pos SAR Wamena.2020

Dari table 4.1 tersebut diatas, terlihat bahwa jumlah laki-laki sebanyak 16 pegawai atau (84,21 %) dan perempuan sebanyak 3 atau (15,78%).

b. Keadaan Responden Berdasarkan Agama

Keadaan responden berdasarkan Agama Pada Pos SAR

Wamena :

Tabel 4.2

Keadaan Responden berdasarkan agama

No	Agama	Frekuensi	Persentase
1	Islam	9	47,36
2	Kristen	6	31,57
3	Katolik	4	21,05
4	Hindu	0	0
5	Budha		
Jumlah		19	100

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa agama Islam 9 orang atau 47,36%, kristen berjumlah 6 atau 31,57%, katolik berjumlah 4 atau 21,05%. Hindu 0 atau 0%, Budha 0 atau 0%.

c. Keadaan Responden Berdasarkan Umur

Adapun keadaan responden berdasarkan Umur Pada Pos SAR Wamena:

Tabel 4.3

Responden Menurut Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase %
1	25 – 34	14	73,68
2	35 – 44	3	15,78
3	45 - 54	2	10,52
Jumlah		19	100%

Sumber Data: Pos SAR Wamena.2020

Dari tabel 4.3 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dan rata-rata usia dari 25 – 34 sebanyak 14 orang atau 73,68%, kemudian rata-rata umur 35 – 44 sebanyak 3 orang atau 15,78 %, dan umur rata-rata umur 45 – 54 sebanyak 2 orang atau 10,52%.

d. Tingkat Pendidikan

Adapun tingkat pendidikan responden pada Pos SAR Wamena.

Tabel 4.4
Responden Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	15	78,94
2	Diploma 3	0	0
3	Sarjana S1	4	21,05
4	Magister S2	0	0
Jumlah		19	100%

Sumber Data: Pos SAR Wamena.2020

Dari table 4.4 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dan rata-rata tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 15 orang atau 78,94%, kemudian rata-rata tingkat pendidikan Diploma D3 sebanyak 0 orang atau 0%, dan rata-rata pendidikan Starata Satu sebanyak 4 orang atau 21,05%.

c. Analisa Data

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja. Dengan indikatornya Pekerjaan, Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Hubungan Positif, Sturktur Organisasi dan Gaya Manajemen.

a. Pekerjaan

Untuk mengetahui frekuensi tanggapan responden terhadap indikator pekerjaan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Tanggapan responden terhadap peran pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	6	24
Berpengaruh	3	6	18
Kurang berpengaruh	2	4	8

Sangat tidak berpengaruh	1	3	3
Jumlah		19	53

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.5 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 6 orang skor 4 jumlah skor 24, kategori jawaban berpengaruh 6 orang skor 3 jumlah skor 18, kategori jawaban kurang berpengaruh 4 orang skor 2 jumlah skor 8, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 3 orang skor 1 jumlah skor 3, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang peran pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan didapatkan jumlah skor 53 dengan predikat berpengaruh .

Tabel 4.6

Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena mampu berinteraksi satu dengan lainnya mengenai pekerjaan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	3	12
Berpengaruh	3	10	30
Kurang berpengaruh	2	5	10
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	53

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.6 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 3 orang skor 4 jumlah skor 12, kategori jawaban berpengaruh 10 orang skor 3 jumlah skor 30, kategori jawaban kurang berpengaruh 5 orang skor 2 jumlah skor 10, kategori sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena Mampu berinterkasi satu dengan lainnya mengenai pekerjaan didapatkan jumlah skor 53 dengan predikat berpengaruh .

Tabel 4.7

Tanggapan responden Kemampuan pegawai Pos SAR Wamena menyelesaikan pekerjaannya

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	4	16
Berpengaruh	3	9	27
Kurang berpengaruh	2	4	8
Sangat tidak berpengaruh	1	2	2
Jumlah		19	53

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.7 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 4 orang skor 4 jumlah skor 16, kategori jawaban berpengaruh 9 orang skor 3 jumlah skor 27, kategori jawaban kurang berpengaruh 4 orang skor 2 jumlah skor 8, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 2 orang skor 1 jumlah skor 2, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Kemampuan pegawai Pos SAR Wamena menyelesaikan pekerjaannya didapatkan jumlah skor 53 dengan predikat berpengaruh.

b. Karakter Individu

Untuk mengetahui frekuensi tanggapan responden terhadap indikator karakter individu, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Tanggapan responden sikap pegawai Pos SAR Wamena terhadap pegawai lainnya

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	6	24
Berpengaruh	3	6	18
Kurang berpengaruh	2	6	12
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	55

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.8 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 6 orang skor 4 jumlah skor 24, kategori jawaban berpengaruh 6 orang skor 3 jumlah skor 18, kategori jawaban kurang berpengaruh 6 orang skor 2 jumlah skor 12, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang bagaimana sikap pegawai Pos SAR Wamena terhadap pegawai lainnya didapatkan jumlah skor 55 dengan predikat berpengaruh.

Tabel 4.9
Tanggapan responden Minat pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	2	8
Berpengaruh	3	12	36
Kurang berpengaruh	2	4	8
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	53

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.9 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 2 orang skor 4 jumlah skor 8, kategori jawaban berpengaruh 12 orang skor 3 jumlah skor 36, kategori jawaban kurang berpengaruh 4 orang skor 2 jumlah skor 8, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang minat pegawai Pos SAR Wamena

dalam melaksanakan pekerjaan didapatkan jumlah skor 53 dengan predikat berpengaruh .

Tabel 4.10

Tanggapan responden Karakter yang dimiliki oleh pegawai Pos SAR Wamena

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	5	20
Berpengaruh	3	12	36
Kurang berpengaruh	2	1	2
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	59

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.10 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 5 orang skor 4 jumlah skor 20, kategori jawaban berpengaruh 12 orang skor 3 jumlah skor 36, kategori jawaban kurang berpengaruh 1 orang skor 2 jumlah skor 2, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang karakter yang dimiliki oleh pegawai Pos SAR Wamena didapatkan jumlah skor 59 dengan predikat sangat berpengaruh .

c. Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui frekuensi tanggapan responden terhadap indikator karakter lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena mampu menyelesaikan tugas yang diberikan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	3	12
Berpengaruh	3	7	21
Kurang berpengaruh	2	8	16
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1

Jumlah	19	50
---------------	-----------	-----------

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.11 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 3 orang skor 4 jumlah skor 12, kategori jawaban berpengaruh 7 orang skor 3 jumlah skor 21, kategori jawaban kurang berpengaruh 8 orang skor 2 jumlah skor 16, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena mampu menyelesaikan tugas yang diberikan didapatkan jumlah skor 50 dengan predikat berpengaruh.

Tabel 4.12

Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena mampu bekerja di setiap lingkungan kerja

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	6	24
Berpengaruh	3	8	24
Kurang berpengaruh	2	4	8
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	57

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.12 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 6 orang skor 4 jumlah skor 24, kategori jawaban berpengaruh 8 orang skor 3 jumlah skor 24, kategori jawaban kurang berpengaruh 4 orang skor 2 jumlah skor 8, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena mampu bekerja di setiap lingkungan kerja didapatkan jumlah skor 57 dengan predikat berpengaruh .

Tabel 4.13
**Tanggapan responden rasa keterlibatan pegawai Pos SAR Wamena dalam
mencintai lingkungan**

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	5	20
Berpengaruh	3	12	36
Kurang berpengaruh	2	2	4
Sangat tidak berpengaruh	1	0	0
Jumlah		19	60

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.13 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 5 orang skor 4 jumlah skor 20, kategori jawaban berpengaruh 12 orang skor 3 jumlah skor 36, kategori jawaban kurang berpengaruh 2 orang skor 2 jumlah skor 4, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 0 orang skor 1 jumlah skor 0, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang rasa keterlibatan pegawai Pos SAR Wamena dalam mencintai lingkungan didapatkan jumlah skor 60 dengan predikat sangat berpengaruh.

d. Hubungan Positif

Untuk mengetahui frekuensi tanggapan responden terhadap indikator karakter hubungan positif, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14

Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik antara pegawai

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	7	28
Berpengaruh	3	6	18
Kurang berpengaruh	2	5	10
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	57

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.14 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 7 orang skor 4 jumlah skor 28, kategori jawaban berpengaruh 6 orang skor 3 jumlah skor 18, kategori jawaban kurang berpengaruh 5 orang skor 2 jumlah skor 10, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik antara pegawai didapatkan jumlah skor 57 dengan predikat berpengaruh.

Tabel 4.15

Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan atasan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	5	20
Berpengaruh	3	9	27
Kurang berpengaruh	2	4	8
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	56

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.15 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 5 orang skor 4 jumlah skor 20, kategori jawaban berpengaruh 9 orang skor 3 jumlah skor 27, kategori jawaban kurang berpengaruh 4 orang skor 2 jumlah skor 8, kategori

jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan atasan didapatkan jumlah skor 56 dengan predikat berpengaruh .

Tabel 4.16

Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan masyarakat sekitar

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	6	24
Berpengaruh	3	7	21
Kurang berpengaruh	2	5	10
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	56

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.16 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 6 orang skor 4 jumlah skor 24, kategori jawaban berpengaruh 7 orang skor 3 jumlah skor 21, kategori jawaban kurang berpengaruh 5 orang skor 2 jumlah skor 10, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan masyarakat sekitar didapatkan jumlah skor 56 dengan predikat berpengaruh .

e. Struktur Organisasi

Untuk mengetahui frekuensi tanggapan responden terhadap indikator karakter struktur organisasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17

Tanggapan responden pegawai Pos SAR Wamena Mampu bekerja sesuai tupoksi

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
------------------	------	-----------	-------------

Sangat Berpengaruh	4	6	24
Berpengaruh	3	8	24
Kurang berpengaruh	2	4	8
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	57

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.17 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 6 orang skor 4 jumlah skor 24, kategori jawaban berpengaruh 8 orang skor 3 jumlah skor 24, kategori jawaban kurang berpengaruh 4 orang skor 2 jumlah skor 8, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena Mampu bekerja sesuai tupoksi didapatkan jumlah skor 57 dengan predikat berpengaruh.

Tabel 4.18

Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena berkontribusi disetiap pekerjaannya

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	4	16
Berpengaruh	3	13	39
Kurang berpengaruh	2	1	2
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	58

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.18 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 4 orang skor 4 jumlah skor 16, kategori jawaban berpengaruh 13 orang skor 3 jumlah skor 39, kategori jawaban kurang berpengaruh 1 orang skor 2 jumlah skor 2, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai berkontribusi setiap pekerjaannya didapatkan jumlah skor 58 dengan predikat sangat berpengaruh .

Tabel 4.19

Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena Mempunyai dampak kerja yang baik kepada rekan kerja

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	7	28
Berpengaruh	3	8	24
Kurang berpengaruh	2	3	6
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	59

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.19 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 7 orang skor 4 jumlah skor 28, kategori jawaban berpengaruh 8 orang skor 3 jumlah skor 24, kategori jawaban kurang berpengaruh 3 orang skor 2 jumlah skor 6, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai dampak kerja yang baik kepada rekan kerja didapatkan jumlah skor 59 dengan predikat sangat berpengaruh .

f. Gaya Manajemen

Untuk mengetahui frekuensi tanggapan responden terhadap indikator gaya manajemen, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20

Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena mampu berkomunikasi baik antara rekan kerja

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	6	24
Berpengaruh	3	8	24
Kurang berpengaruh	2	4	8
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	57

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.20 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 6 orang skor 4 jumlah skor 24, kategori jawaban berpengaruh 8 orang skor 3 jumlah skor 24, kategori jawaban kurang berpengaruh 4 orang skor 2 jumlah skor 8, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena mampu berkomunikasi baik antara rekan kerja didapatkan jumlah skor 57 dengan predikat berpengaruh.

Tabel 4.21

Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena Memiliki loyalitas dalam bekerja

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	2	8
Berpengaruh	3	14	42
Kurang berpengaruh	2	4	8
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	58

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.21 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 2 orang skor 4 jumlah skor 8, kategori jawaban berpengaruh 14 orang skor 3 jumlah skor 42, kategori jawaban kurang berpengaruh 4 orang skor 2 jumlah skor 8, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena

Memiliki loyalitas dalam bekerja didapatkan jumlah skor 58 dengan predikat sangat berpengaruh .

Tabel 4.22

Tanggapan responden Pegawai Pos SAR Wamena saling memotivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
Sangat Berpengaruh	4	5	20
Berpengaruh	3	12	36
Kurang berpengaruh	2	1	2
Sangat tidak berpengaruh	1	1	1
Jumlah		19	59

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Dari tabel 4.22 diatas dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 19 orang, dengan kategori jawaban sangat berpengaruh 5 orang skor 4 jumlah skor 20, kategori jawaban berpengaruh 12 orang skor 3 jumlah skor 36, kategori jawaban kurang berpengaruh 1 orang skor 2 jumlah skor 2, kategori jawaban sangat tidak berpengaruh 1 orang skor 1 jumlah skor 1, tanggapan responden terhadap pernyataan tentang Pegawai Pos SAR Wamena saling memotivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan didapatkan jumlah skor 59 dengan predikat sangat berpengaruh .

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka pembahasannya adalah sebagai berikut :

1. Indikator Pekerjaan

Sesuatu yang dilakukan oleh pegawai untuk tujuan tertentu yang dilakukan dengan cara yang baik dan benar. pegawai perlu bekerja untuk mempertahankan hidupnya. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan hasil yang baik.

Tabel 4.23
Rata-rata skor
Indikator Pekerjaan

No	Sub indikator	Jumlah Skor	Predikat
1	Bagaimana peran pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan	53	Berpengaruh
2	Pegawai Pos SAR Wamena Mampu berinteraksi satu dengan lainnya mengenai pekerjaan	53	Berpengaruh
3	Kemampuan pegawai Pos SAR Wamena menyelesaikan pekerjaannya	51	Berpengaruh
Rata-rata		52	Berpengaruh

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.23 hasil analisis tanggapan responden mengenai pekerjaan dengan sub indikator bagaimana peran pegawai Pos sar wamena dalam melaksanakan pekerjaan jumlah skor 53, sub indikator pegawai Pos SAR Wamena mampu berinteraksi satu dengan lainnya mengenai pekerjaan jumlah skor 53, sub indikator kemampuan pegawai Pos Sar Wamena menyelesaikan pekerjaan jumlah skor 51, dan menunjukkan rata-rata skor 52 dengan predikat berpengaruh, pekerjaan yang dilakukan oleh TIM SAR Wamena setiap harinya memberikan dampak yang baik terhadap masyarakat.

2. Indikator Karakter Individu

Karakter individu sendiri merupakan hal yang melekat dalam individu. Karakteristik individu dapat berkembang dengan baik bila individu tersebut memiliki *self-efficacy*. Akan menumbuhkan rasa keyakinan diri atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Tabel 4.24

**Rata-rata skor
Indikator Karakter Individu**

No	Sub Indikator	Jumlah Skor	predikat
1	Sikap pegawai Pos SAR Wamena terhadap pegawai lainnya	55	Berpengaruh
2	Minat pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan	53	Berpengaruh
3	Karakter yang dimiliki oleh pegawai Pos SAR wamena	59	Sangat Berpengaruh
Rata-rata		51	Berpengaruh

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.24 hasil analisis tanggapan responden mengenai karakter individu dengan sub indikator sikap pegawai Pos SAR wamena terhadap pegawai lainnya jumlah skor 55, sub indikator minat pegawai Pos SAR wamena dalam melaksanakan pekerjaan jumlah skor 53, sub indikator karakter yang dimiliki oleh pegawai Pos SAR wamena jumlah skor 59, dan menunjukkan rata-rata skor 51 dengan predikat berpengaruh, dimana karakter yang dimiliki setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di amanakan kesetiap pegawai.

3. Indikator Lingkungan Kerja

kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi yang dimaksudkan bahwa pegawai yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.25
Rata-rata skor
Indikator Lingkungan Kerja

No	Sub Indikator	Jumlah Skor	predikat
1	Pegawai Pos SAR wamena mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	50	Berpengaruh
2	Pegawai Pos SAR wamena mampu bekerja di setiap lingkungan kerja	57	Berpengaruh
3	Rasa keterlibatan pegawai Pos SAR Wamena dalam mencintai lingkungan	60	Sangat Berpengaruh
Rata-rata		55	Berpengaruh

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.25 hasil analisis tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dengan sub indikator pegawai Pos SAR wamena mampu menyelesaikan tugas yang diberikan jumlah skor 50, sub indikator pegawai Pos SAR Wamena mampu bekerja di setiap lingkungan kerja jumlah skor 57, sub indikator rasa keterlibatan pegawai Pos SAR Wamena dalam mencintai lingkungan jumlah skor 60, dan menunjukkan rata-rata skor 55 dengan predikat berpengaruh, dimana pegawai mampu bekerja disetiap pekerjaan rasa keterlibatan pada semua pegawai yang ada di kantor Pos SAR Wamena.

4. Indikator Hubungan Positif

Hubungan positif merupakan hubungan antar pegawai baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

Tabel 4.26

**Rata-rata skor
Indikator hubungan positif**

No	Sub Indikator	Jumlah Skor	predikat
1	Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik antara pegawai	57	Berpengaruh
2	Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan atasan	56	Berpengaruh
3	Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan masyarakat sekitar	56	Berpengaruh
Rata-rata		56	Berpengaruh

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.26 hasil analisis tanggapan responden mengenai hubungan positif dengan sub indikator pegawai Pos Wamena mempunyai hubungan baik antara pegawai jumlah skor 57, sub indikator pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan atasan jumlah skor 56, pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan masyarakat sekitar jumlah skor 56, dan menunjukkan rata-rata skor 56 dengan predikat berpengaruh, dimana hubungan yang dibangun baik antara pegawai dan atasan sudah baik dikarenakan kekompakan dalam bekerja.

5. Indikator Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang dilakukan oleh Tim SAR Wamena tujuan agar dapat menjalankan tugas sesuai tupoksinya.

Tabel 4.27

**Rata-rata skor
Indikator Struktur Organisasi**

No	Sub Indikator	Jumlah Skor	predikat
----	---------------	-------------	----------

1	Pegawai Pos SAR wamena Mampu bekerja sesuai tupoksi	57	Berpengaruh
2	Pegawai Pos SAR Wamena berkontribusi setiap pekerjaannya	58	Sangat Berpengaruh
3	Pegawai Pos SAR Wamena Mempunyai dampak kerja yang baik kepada rekan kerja	59	Sangat Berpengaruh
Rata-rata		58	Sangat Berpengaruh

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.27 hasil analisis tanggapan responden mengenai struktur organisasi dengan sub indikator pegawai Pos SAR Wamena mampu bekerja sesuai tupoksi jumlah skor 58, sub indikator pegawai Pos SAR Wamena berkontribusi setiap pekerjaannya jumlah skor 58, sub indikator pegawai Pos SAR Wamena mempunyai dampak kerja yang baik kepada rekan kerja jumlah skor 59, dan menunjukkan rata-rata skor 58 dengan predikat sangat berpengaruh, dimana pegawai mampu bekerja sesuai tupoksi yang telah diberikan.

6. Indikator Gaya Manajemen

Gaya manajemen merupakan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat pegawai untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja.

Tabel 4.28

Rata-rata skor Indikator Gaya Manajemen

No	Sub Indikator	Jumlah Skor	predikat
1	Pegawai Pos SAR Wamena mampu berkomunikasi baik antara rekan kerja?	57	Berpengaruh
2	Pegawai Pos SAR Wamena Memiliki loyalitas dalam bekerja?	58	Sangat Berpengaruh

3	Pegawai Pos SAR Wamena saling memotivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan?	59	Sangat Berpengaruh
Rata-rata		58	Sangat Berpengaruh

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.28 hasil analisis tanggapan responden mengenai gaya manajemen dengan sub indikator pegawai Pos SAR Wamena mampu berkomunikasi baik antara rekan kerja jumlah skor 57, sub indikator pegawai Pos SAR Wamena memiliki loyalitas dalam bekerja jumlah skor 58, sub indikator pegawai Pos SAR Wamena saling memotivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan jumlah skor 59, dan menunjukkan rata-rata skor 58 dengan predikat sangat berpengaruh, dimana pegawai saling memotivasi setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan tujuan yang diharapkan

Tabel 4.29

Rata-rata skor

Variabel Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

No	Sub Variabel	Jumlah Skor	Predikat
1	Pekerjaan	52	Berpengaruh
2	Karakter individu	51	Berpengaruh
3	Lingkungan kerja	55	Berpengaruh
4	Hubungan positif	56	Berpengaruh
5	Struktur organisasi	58	Sangat Berpengaruh
6	Gaya manajemen	58	Sangat Berpengaruh
Rata-rata		55	Berpengaruh

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.29 hasil rata-rata semua variabel yakni sub variabel karakter individu jumlah skor 51, sub variabel pekerjaan jumlah skor 52, sub variabel lingkungan kerja jumlah skor 55, sub variabel hubungan positif jumlah skor 56, sub variabel struktur organisasi jumlah skor 58, sub variabel gaya manajemen jumlah skor 58, analisis tanggapan responden mengenai factor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai di Pos SAR Wamena menunjukkan rata-rata skor 55 dengan predikat berpengaruh artinya seluruh indikator yang diteliti berpengaruh dimana pegawai memiliki komitmen yang baik terhadap kantor SAR sehingga tercipta rasa kerja antara pegawai maupun atasan dengan baik dan mampu bersinergi setiap pekerjaan yang dilakukan. Jadi penelitian terdahulu Heri Subandi dengan penulis menunjukkan adanya kesamaan dilihat dari judul dan hasil peneliti Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada kantor Basarnas di kabupaten Pasuruan

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada setiap dimensi-dimensi pengukuran Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena berpengaruh. Hal ini dikarenakan dimensi yang menjadi tolak ukur komitmen kerja baik menunjukkan rata-rata berpengaruh.

- 1) pekerjaan dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 52 dengan predikat berpengaruh.
 - 2) Karakter individu dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 51 dengan predikat berpengaruh.
 - 3) Lingkungan kerja dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 55 dengan predikat berpengaruh.
 - 4) Hubungan positif dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 56 dengan predikat berpengaruh.
 - 5) Struktur organisasi dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 58 dengan predikat sangat berpengaruh.
 - 6) Gaya manajemen organisasi dimana analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 58 dengan predikat sangat berpengaruh
- Jadi Variabel komitmen kerja analisis tanggapan responden menunjukkan rata-rata skor 55 dengan predikat berpengaruh.

B. Saran - Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Karakter individu perlu ditingkatkan agar dapat tumbuh rasa keyakinan diri atas kemampuan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

- 2) Untuk menumbuhkan komitmen kerja di Kantor SAR, pengelola perlu menumbuhkan, lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung antar pegawai, serta memerhatikan fasilitas diluar gaji.
- 3) Peneliti selanjutnya, agar menindaklanjuti penelitian ini dengan membuat skala komitmen kerja pegawai dan memperluas sample penelitian.

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDE

- 1. Nomor Responden :
- 2. Jenis Kelamin :
- 3. Agama :
- 4. Umur :
- 5. Pendidikan Terakhir :

II. KUISIIONER PILIHAN GANDA

Mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda cek (√) dari salah satu alternatif jawaban yang tersedia, sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena

III Keterangan

- SB = Sangat berpengaruh
- B = berpengaruh
- KB = Kurang berpengaruh
- STB = Sangat Tidak berpengaruh

A. Komitmen Kerja

Pekerjaan

		SB	B	KB	STB
1	Bagaimana peran pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan?				
2	Pegawai Pos SAR Wamena Mampu berinteraksi satu dengan lainnya mengenai pekerjaan?				
3	Kemampuan pegawai Pos SAR Wamena menyelesaikan pekerjaanya?				

Karakter Individu

		SB	B	KB	STB
4	Sikap pegawai Pos SAR Wamena terhadap pegawai lainnya?				
5	Minat pegawai Pos SAR Wamena dalam melaksanakan pekerjaan				
6	Karakter yang dimiliki oleh pegawai Pos SAR Wamena?				

Lingkungan Kerja

		SB	B	KB	STB
7	Pegawai Pos SAR Wamena mampu menyelesaikan tugas yang diberikan				
8	Pegawai Pos SAR Wamena mampu bekerja di setiap lingkungan kerja?				
9	Rasa keterlibatan pegawai dalam mencintai lingkungan?				

Hubungan Positif

		SB	B	KB	STB
10	Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik antara pegawai?				
11	Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan atasan?				
12	Pegawai Pos SAR Wamena mempunyai hubungan baik dengan masyarakat sekitar?				

Struktur Organisasi

		SB	B	KB	STB
13	Pegawai Pos SAR Wamena Mampu bekerja sesuai tupoksi?				
14	Pegawai Pos SAR Wamena berkontribusi setiap pekerjaannya?				
15	Pegawai Pos SAR Wamena Mempunyai dampak kerja yang baik kepada rekan kerja?				

Gaya Manajemen

		SB	B	KB	STB
16	Pegawai mampu berkomunikasi baik antara rekan kerja?				
17	Bagaimanakah Pegawai Pos SAR Wamena yang Memiliki loyalitas dalam bekerja?				
18	Pegawai saling memotivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan?				

**DOKUMENTASI PENGAJUAN SURAT IJIN PENELITIAN DAN
KUISIONER DI POS SAR WAMENA**



BIODATA PENULIS



Anna Kombab Nanakop lahir di Merauke tanggal 10 Desember 1988 adalah penulis Skripsi ini, penulis merupakan anak ke empat dari Enam bersaudara lahir dari Orang tua bernama (Alm) Bapak.Natalis Nanakop dan (Almh). Ibu.Falentina Wongbop.

Pendidikan yang ditempuh penulis yaitu Sekolah Dasar di SD.Inpres Kampung baru Merauke (lulus tahun 2002) melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SLTP.N 2 Merauke (lulus tahun 2005) dan melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMK.Santo Antonius Merauke (lulus tahun 2008) sampai penulis dapat menempuh pendidikan dan perkuliahan di Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Dengan keinginan yang kuat untuk berusaha dan belajar sehingga penulis boleh menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang kiranya dapat memberikan sumbangsi bagi dunia pendidikan.

Akhirnya penulis mengucapkan puji syukur atas terselesaikannya skripsi yang berjudul faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Pegawai di Pos SAR Wamena Kabupaten Jayawijaya