



Contents lists available at Jurnal IICET

Jurnal Konseling dan Pendidikan
ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.konselingindonesia.com>



Komitmen hidup membiara atau hidup religius dalam perspektif komitmen organisasi

Maria Imakulata Tere^{1*}, Ignasius Ledot²

¹Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

²Sekolah Tinggi Filfasat Katolik Ledalero, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sep 16th, 2021

Revised Oct 14th, 2021

Accepted Nov 26th, 2021

Keyword:

Komitmen hidup membiara

Hidup religius

Komitmen organisasi

ABSTRACT

Commitment is a promise or attachment to a particular object or subject and is related to the personal social aspect. In the context of religious life, the commitment of a religious person or who chooses to live as nun is a pledge of vows; purity, obedience and poverty. This research aims to see life commitment deepen in the perspective of organizational commitment according to Meyer and Allen. Respondents in this study were 14 junior sisters, those who were already in the relationship but still in formal assistance by formators or counselors. Qualitative research was used as a methode in this research. Of the three models of organizational commitment, affective commitment is a commitment that is in line with the commitment of religious life. The findings show that life commitment of the sisters, in the perspective of organizational commitment, is still in the process of growth towards affective commitment. The respondents need to be accompanied in order to grow towards affective commitment or commitment to religious life



© 2021 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Maria Imakulata Tere

Universitas Negeri Jakarta

Email: mariaimakulatabeding@gmail.com

Pendahuluan

Komitmen diartikan sebagai faktor intrinsik yang merangsang seseorang untuk mengambil tindakan untuk melakukan yang terbaik yang mereka bisa (Chutima Pemgyai, Aranya Chaowalit, Tasanee Nasae 2020;Jang, Lee, and Kwon 2019). Greenberg (2005), mengartikan komitmen sebagai kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Locke komitmen adalah sikap antusiasme seseorang, sehingga melaluinya individu tersebut dapat bekerja maksimum dan efektif. Definisi ini dilengkapi lagi oleh Santrock, bahwa komitmen berhubungan langsung dengan cara seseorang mengerjakan sesuatu. Komitmen memiliki dua aspek yakni sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) (Zaluchu 2019).

Hidup religius dalam gereja Katolik merujuk pada sebuah bentuk hidup khusus yang dibaktikan sepenuhnya kepada Tuhan melalui pelayanan kepada manusia. Menurut kanon. 573 §1: Hidup religius adalah bentuk hidup yang atas dorongan Roh Kudus individu mengikuti Kristus secara lebih dekat, mempersembahkan diri secara lebih tulus kepada Allah melalui pelayanan dan menjadi tanda kehadiran Allah di dunia. Sebuah bentuk hidup dimana para anggotanya berjanji untuk tidak menikah atau selibat secara permanen dan memberikan diri dalam pelayanan tanpa pamrih kepada masyarakat. Terdapat bermacam-macam lembaga hidup religius yang diperuntukan baik bagi kaum laki-laki maupun perempuan. (Rubiyatmoko 2006;Mane 2017;Chambon 2019;Wula 2019;Sabine 2016).

Dalam gereja Katolik, lembaga hidup membiara atau hidup religius merupakan organisasi. Lembaga hidup membiara sering disebut kongregasi, serikat atau ordo. Dalam tulisan ini selanjutnya akan disebut kongregasi. Beberapa kesamaan antara organisasi dan kongregasi antara lain: memiliki visi, misi dan tujuan; memiliki struktur kelembagaan atau kepemimpinan; memiliki anggota; memiliki kriteria atau syarat tertentu bagi anggota; kinerja atau komitmen anggota diukur melalui sebuah evaluasi atau penilaian; memiliki karya yang dijalankan; mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Syarat atau kriteria yang ditetapkan berhubungan dengan kualitas dan kompetensi khusus yang diharapkan dari para anggota. Misalnya syarat untuk ditempatkan dimana saja. Kompetensi yang diharapkan antara lain kompetensi intelektual, emosional, perilaku dan spiritual. Semua syarat dan kompetensi tersebut dituntut dalam konteks realisasi visi, misi dan tujuan dari organisasi atau kongregasi tersebut. Dalam perjalanan waktu kompetensi anggota terus ditingkatkan melalui studi lanjut, kursus, seminar, dll. (Novitasari et al., 2020; Canning et al., 2019; Haque, Fernando, and Caputi, 2020; Rubiyatmoko, 2006).

Individu yang memutuskan untuk bergabung dalam kongregasi, diperkenalkan dan belajar aturan, tuntutan dan konsekuensi yang harus dihidupi dan dijalankan oleh setiap anggota. Sebagai anggota kongregasi, individu dituntut memiliki komitmen hidup religius terhadap kongregasi dimana dia menjadi bagiannya. Komitmen hidup religius adalah sebuah janji yang dibuat individu untuk mengikuti Kristus secara lebih dengan hidup menurut tuntunan atau dorongan Roh Kudus dan mempersembahkan diri secara lebih utuh kepada Allah melalui karya pelayanan dan menjadi tanda kehadiran Allah di dunia (Uskup et al. 1965; Rubiyatmoko 2006). Oleh karena itu ketika bergabung, individu perlu memahami syarat-syarat yang dipenuhi sebagai anggota. Syarat-syarat selain mengikrarkan ke tiga kaul, tetapi juga syarat hidup menurut spiritualitas dan karisma pendiri kongregasi, dan syarat lain yang menjadi ciri khusus dari kongregasi yang bersangkutan. Selain itu sejak awal pembinaan anggota baru dibantu untuk bertumbuh dalam rasa memiliki dan dimiliki kongregasi dan berkomitmen terhadap kongregasi yang menjadi keluarga barunya (Downey, 2019; Rosangela Cenci, 2017; Kreis and Crammond, 2019).

Bagi seorang religius, komitmen hidup membiara dimulai pada saat pengikraran kaul-kaul kebiaraan. Ketiga kaul yang dimaksud antara lain, kaul kemurnian, kaul kemiskinan dan kaul ketaatan. Orang yang sungguh-sungguh berkomitmen adalah mereka yang tetap bertahan pada pilihannya walaupun ada tantangan yang dihadapi (Patricius Wisnu Widyantono 2018), (Uskup et al. 1965). Komitmen para suster terhadap karya misi kongregasi ditunjukkan dalam karya-karya yang dijalankan sebagai pendidik/guru, petugas medis, petugas pastoral dan JPIC. Komitmen guru adalah kekuatan internal yang membuat guru untuk menginvestasikan lebih banyak waktu dan energi dalam menjaga keterlibatan di sekolah (Altun 2017). Suster yang berkarya di bidang lain seperti bidang kesehatan, pastoral dan JPIC menunjukkan komitmennya dalam berkarya dengan semangat berkorban, kesetiaan, kepedulian pada yang miskin, menderita dan tertindas, dll. Keberadaan mereka untuk membantu mengatasi masalah-masalah sosial, ekonomi dan ketidakadilan dalam masyarakat (Mallett and Shaw 2018), (Shih, Worth, and Travaglia 2017). Sebagai seorang tenaga medis, komitmen ditunjukkan dalam kesetiaan, tanggungjawab, kepedulian melayani orang yang sakit walaupun ada hambatan dalam berkarya dan kurangnya dukungan yang diperoleh (Chang et al. 2018), (Mcmanus 2020).

Hidup membiara atau hidup religius dalam gereja Katolik disebut juga lembaga atau organisasi. Beberapa sebutan untuk Lembaga atau organisasi hidup membiara seperti ordo, serikat/tarekat dan kongregasi. Dalam penulisan ini akan digunakan sebutan kongregasi untuk lembaga atau organisasi hidup membiara. Beberapa kesamaan antara organisasi (pada umumnya) dan kongregasi antara lain: memiliki visi, misi dan tujuan; memiliki struktur kelembagaan atau kepemimpinan; memiliki anggota; memiliki kriteria atau syarat tertentu bagi anggota; kinerja atau komitmen anggota diukur melalui sebuah evaluasi atau penilaian; memiliki karya yang dijalankan; mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Syarat atau kriteria yang ditetapkan berhubungan dengan kualitas dan kompetensi khusus yang diharapkan dari para anggota. Misalnya syarat untuk ditempatkan dimana saja. Kompetensi yang diharapkan antara lain kompetensi intelektual, emosional, perilaku dan spiritual. Semua syarat dan kompetensi tersebut dituntut dalam konteks realisasi visi, misi dan tujuan dari organisasi atau kongregasi tersebut. Dalam perjalanan waktu kompetensi anggota terus ditingkatkan melalui studi lanjut, kursus, seminar, dll. (Novitasari et al. 2020), (Canning et al. 2019), (Haque et al. 2020), (Rubiyatmoko, 2006), (Congregation, 2001).

Menurut Meyer and Allen (1991: 67), ada tiga (3) model komitmen yang berkaitan dengan organisasi yakni: Pertama, komitmen afektif yakni komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena sependapat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kurtulmuş (2016: 289) menyebutkan bahwa komitmen afektif mengacu pada identifikasi dengan organisasi dan rasa kesetiaan. Model komitmen ini menunjukkan ketulusan seseorang terkait dengan tujuan dan nilai-nilai yang mereka

hidupi (Cho, Eum & Lee, 2013: 518). Dengan kata lain, individu memiliki kemauan untuk bekerja karena ada kecocokan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat terus berada di organisasi karena mereka ingin melakukannya, bukan karena terpaksa. Kedua, komitmen kontinuans yakni keterikatan individu untuk tetap bekerja bagi organisasi karena adanya sejumlah investasi seperti waktu, usaha, pertemanan, dan sejumlah keuntungan (*benefits*) yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Ketiga, komitmen normative bersifat sangat subjektif karena merupakan aspek perasaan individu. Perasaan tersebut muncul karena berada di dalam tekanan orang lain terutama mengenai apa yang akan orang katakan jika mereka meninggalkan organisasi. Komitmen ini juga menjelaskan perasaan karyawan mengenai kewajiban dan tanggungjawab moral yang harus diberikan kepada organisasi (Demirtaş i 2018), (Zaluchu 2019), (Musabah et al. 2017).

Pendapat Meyer and Allen dipertegas lagi oleh Greenberg. Berkaitan dengan komitmen afektif Greenberg melihat bahwa komitmen ini terbentuk akibat selarasnya tujuan dan visi organisasi dengan individu. Dikatakan bahwa *the strength of people's desire to continue working for an organization because they agree with its underlying goals and values. People feeling high degrees of affective commitment desire to remain in their organizations because they endorse that the organization stands for and are willing to help it in its mission*. Komitmen kontinuans, Greenberg yang mengatakan, *"The strength of a person's desire to remain working for an organization due to his or her belief that it may be costly to leave...many people are committed to staying on their job simply because they are unwilling to risk losing these things."* Dalam hal ini, bentuk komitmen kontinuans lebih ditekankan pada kepentingan atau kerugian yang akan dialami individu apabila meninggalkan organisasinya; individu membangun komitmen karena membutuhkan organisasi. Komitmen normatif Greenberg yang mengatakan, *"This refers to employees' feelings of obligation to stay with the organization because of pressures from others. People who have high degrees of normative commitment are greatly concerned about what others would think of them for leaving."* Dalam komitmen ini terdapat sejumlah faktor yang membuat individu mengembangkan perasaan terikat pada organisasi seperti ikatan moral, ikatan keagamaan, ikatan sosial, ikatan sejarah, ikatan kekeluargaan (Zaluchu 2019).

Sejumlah studi telah meneliti komitmen anggota sebuah organisasi dari sudut pandang komitmen organisasi menurut Meyer & Allen. Kebanyakan mengukur nilai-nilai dan tujuan organisasi yang berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen afektif anggota, sikap kerja anggota, (Demirtaş i 2018), (Jang et al. 2019), dan pengaruh budaya organisasi pada komitmen anggota (Canning et al. 2019). Penelitian-penelitian yang dibuat berkaitan dengan hubungan antara anggota dan sebuah organisasi yang adalah tempat seseorang bekerja dan mendapatkan imbalan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat komitmen hidup membiara atau hidup religius dalam perspektif tiga (3) model komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen. Berdasarkan pengalaman peneliti, komitmen hidup membiara mengalami penurunan. Karena belum ada penelitian yang mengungkapkan komitmen hidup membiara atau hidup religius para suster dalam perspektif ke tiga model komitmen organisasi, peneliti tertarik untuk mengungkapkan dan memberikan kontribusi bagi peningkatan komitmen para suster yang sudah memilih hidup membiara dan bergabung dalam kongregasi tertentu. Bantuan yang diberikan berupa pendampingan atau konseling kepada para suster Yuniior yang akan mengambil keputusan untuk menjadi anggota tetap dalam semua kongregasi.

Metode

Metode penelitian yang digunakan studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Melalui pendekatan ini, peneliti menggali pengalaman hidup responden yang esensial yang berkaitan dengan komitmen hidup religius terhadap kongregasi tempat mereka menjadi abgian atau anggota. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Lock dan Santrock bahwa komitmen memiliki dua aspek yakni sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*), maka aspek yang diteliti adalah sikap dan perilaku responden sebagai anggota kongregasi yang ditunjukkan melalui rasa memiliki kongregasi, tanggungjawab dalam menjalankan karya atau misi, kesetiaan sebagai seorang suster, semangat berkorban dan kejujuran. Peneliti menyebarkan angket yang diisi oleh responden melalui google form. Angket ini menjadi instrument utama dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan angket menggunakan skala pengukuran dengan 5 skala likert, yaitu (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) bimbang (B), (4) setuju (S), dan (5) sangat setuju (SS). Pertanyaan angket diadopsi dari *The Organizational Commitment Questioner (OCQ)* menurut Meyer dan Allen.

Data dikumpulkan dari para suster yang berada pada tahap yuniiorat yang berjumlah 20 orang yang berada pada usia kaul ke 3-8 tahun. Yang mengisi angket dan mengembalikan kepada peneliti berjumlah 14 orang. Ke enam responden yang tidak mengisi angket tidak memberikan informasi apa kendala yang dialami

yang membuat mereka mengalami kesulitan untuk mengisi angket. Peneliti mengambil responden para suster junior karena mereka sudah berkaul tetapi masih dalam tahap pendampingan intensif sebelum mereka memutuskan untuk berkaul kekal. Individu yang memutuskan untuk berkaul kekal adalah mereka yang dengan sadar memutuskan untuk menjadi anggota tetap dari kongregasi dimana dia menjadi anggotanya.

Hasil dan Pembahasan

Komitmen merupakan faktor intrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik dari diri mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Chutima Perngyai, Aranya Chaowalit, Tasanee Nasae 2020). Beberapa faktor intrinsik yang diteliti oleh penelitian sebelumnya dengan menggunakan instrument OCQ, antara lain aspek kepuasan kerja, kejujuran, perhatian dan kemandirian. Ditemukan bahwa anggota yang memiliki kepuasan kerja, kemandirian, perhatian dan kejujuran menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Khusus aspek kepuasan kerja, dipengaruhi oleh keadilan organisasi (Novitasari et al. 2020), (Farrukh 2017), (Amini, Mayangsari, and Zwagery 2019), (Chutima Perngyai, Aranya Chaowalit, Tasanee Nasae 2020), (Demirtaş i 2018), (Jang et al. 2019).

Selain itu peran pemimpin yakni tanggungjawab dan bagaimana pemimpin menciptakan suasana yang nyaman bagi anggota untuk bekerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap komitmen anggota terhadap organisasi. Ditemukan bahwa pemimpin yang menciptakan suasana keadilan bagi para anggota, dan pemimpin yang memberi kesempatan kepada anggota untuk meningkatkan ketrampilan diri, berpengaruh meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi akan meningkat (Haque et al. 2020), (Francisco Cesário 2017).

Penelitian ini tidak akan membahas peran pemimpin yang berdampak pada komitmen anggota terhadap kongregasi atau organisasi, tetapi lebih pada faktor intrinsik dalam diri anggota yang berdampak pada komitmen anggota terhadap kongregasi. Aspek kejujuran, kemandirian, perhatian dan kepuasan kerja, juga merupakan aspek yang diharapkan dimiliki oleh para responden yang menjadi anggota kongregasi. Melalui pengisian angket dengan instrumen OCQ, peneliti mendapat gambaran faktor intrinsik yang mendorong responden berkomitmen terhadap kongregasi dimana mereka menjadi anggota.

Tabel 1, menunjukkan komitmen afektif dari responden, yang secara umum sangat baik. Hal ini nampak dari jawaban yang diberikan. Responden menunjukkan rasa senang menjadi bagian dari kongregasi, ada rasa memiliki kongregasi dan juga memiliki ikatan emosional terhadap kongregasi. Mereka menunjukkan rasa sebagai bagian atau anggota dari kongregasi. Perasaan memiliki, merasa nyaman atau senang dan menjadi bagian dari kongregasi membuat mereka ikut memikul beban atau kesulitan yang dialami oleh kongregasi. Motivasi untuk menetap dalam kongregasi karena ada rasa memiliki, ada ikatan emosional dan merasa menjadi bagian dari kongregasi. Motivasi yang demikian akan menumbuhkan rasa setia, loyal, rela berkorban, tanggungjawab dan cinta terhadap kongregasi.

Sebagian kecil responden menunjukkan komitmen afektif yang rendah. Hal ini nampak dalam jawaban bahwa mereka tidak merasa memiliki ikatan secara emosional dengan kongregasi. Tidak adanya ikatan emosional dapat membuat individu meninggalkan kongregasi kapanpun. Selain itu tidak adanya rasa memiliki membuat individu tidak ikut merasakan apa yang dialami kongregasi termasuk masalah yang dihadapi. Jika hal ini terjadi, maka ketika ada tantangan atau masalah yang dihadapi kongregasi, individu cenderung menempatkan diri sebagai penonton atau orang luar dan tidak mengambil bagian atau melibatkan diri dalam usaha mengatasi masalah. Individu dalam konteks ini akan mengembangkan sikap masa bodoh dan tidak peduli dengan apapun yang terjadi dalam kongregasi. Responden yang demikian membutuhkan pendampingan untuk melihat apakah kongregasi merupakan tempat mereka? Jika mereka merasa bahwa kongregasi menjadi keluarga mereka, maka mereka perlu dibantu untuk bertumbuh dalam rasa memiliki. Selain itu bagi mereka yang belum melihat pentingnya kongregasi bagi hidup pribadi, maka perlu dibantu untuk melihat peran kongregasi bagi pertumbuhan diri mereka. Semakin tinggi komitmen afektif individu terhadap kongregasi, semakin menunjukkan bahwa individu memiliki komitmen terhadap kongregasi dan penghayatan kaul-kaul semakin nyata dalam realitas hidup.

Tabel 2, menunjukkan komitmen kontinuans dari responden. Hasil yang ada menunjukkan komitmen kontinuans responden cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa jawaban yang diberikan. Misalnya sebagian responden mengatakan tinggal dalam kongregasi merupakan keinginan dan kebutuhan. Bagi mereka yang mengatakan bahwa alasan tinggal dalam kongregasi merupakan kebutuhan dan keinginan, belum ada kejelasan jenis kebutuhan dan keinginan apa yang mendorong mereka untuk tetap tinggal dalam

kongregasi. Selain itu ada responden yang mengakui bahwa mereka sulit meninggalkan kongregasi dan jika meninggalkan kongregasi maka hal tersebut merupakan suatu kerugian bagi mereka. Sebagian besar mengatakan bahwa mereka tidak memiliki cukup alternatif untuk mempertimbangkan keluar dari kongregasi bahwa kelangkaan alternatif merupakan konsekuensi negatif bagi mereka jika meninggalkan kongregasi. Oleh karena itu jalan terbaik adalah tetap tinggal dalam kongregasi untuk menghindari konsekuensi negative atas diri mereka.

Tabel 1. Komitmen Afektif

No	Aspek yang diteliti	Jawaban Responden
1	Perasaan senang dalam kongregasi	Semua responden menyatakan perasaan senang untuk menghabiskan sisa hidupnya dalam kongregasi
2	Masalah kongregasi	Sebagian besar menyatakan bahwa masalah kongregasi menjadi masalah mereka. Sebagian kecil menyatakan bahwa masalah kongregasi bukan masalah mereka
3	Rasa memiliki kongregasi.	Hampir semua responden menyatakan bahwa mereka mempunyai rasa memiliki kongregasi. Hanya satu orang menyatakan bimbang
4	Keterikatan emosional dengan kongregasi	Sebagian besar mengungkapkan memiliki keterikatan emosional dengan kongregasi Sebagian kecil menyatakan bahwa mereka tidak memiliki keterikatan emosional
5	Menjadi anggota keluarga kongregasi	Hampir semua responden menyatakan mereka merasa menjadi bagian dari keluarga kongregasi. Hanya satu responden yang menyatakan bimbang
6	Arti kongregasi bagi individu	Sebagian besar mengalami bahwa kongregasi memiliki arti penting bagi dirinya Sebagian kecil tidak atau belum melihat arti penting kongregasi bagi dirinya

Sebagian kecil responden menunjukkan komitmen kontinuans yang rendah. Misalnya ada responden yang membantah bahwa mereka tinggal dalam kongregasi bukan karena kebutuhan dan keinginan. Bagi mereka yang mengatakan tinggal dalam kongregasi bukan karena kebutuhan dan keinginan, maka mungkin mereka memiliki motivasi lain yang membuat mereka untuk bertahan dalam kongregasi. Atau responden yang menyatakan hidupnya akan terganggu jika dia memutuskan untuk untuk meninggalkan kongregasi.

Komitmen kontinuans yang tinggi memberikan indikasi bahwa individu bertahan karena mereka menginginkan kongregasi memberikan sesuatu sebagai balas budi atas apa yang sudah mereka berikan. Bagi seorang yang memilih hidup membiara atau bergabung dalam kongregasi, hal ini tidak sejalan dengan kaul-kaul yang diikrarkan. Bertahan tinggal dalam kongregasi untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan, merupakan hal yang sangat bertolak belakang dengan tujuan hidup membiara. Salah satu kaul kebiaraan adalah kaul kemiskinan yang menghendaki setiap anggota melupakan diri dan lebih memperhatikan kepentingan orang lain atau mereka yang dilayani. Orang yang tinggal dalam biara dan mengutamakan kepentingan dirinya adalah tidak layak disebut sebagai anggota kongregasi. Oleh karena itu responden yang memiliki komitmen kontinuans yang tinggi, perlu dibantu untuk memurnikan motivasinya tinggal dalam kongregasi. Jika yang bersangkutan tetap dalam keinginan untuk mencari kepentingan pribadi, maka dia dibantu untuk mengambil keputusan meninggalkan kongregasi.

Bagi responden yang memiliki komitmen kontinuans rendahpun perlu mendapat perhatian dalam pendampingan. Misalnya bagi mereka yang mengatakan tinggal dalam kongregasi bukan karena kebutuhan dan keinginan, perlu didampingi untuk menemukan alasan yang membuat mereka tetap bertahan atau tinggal dalam kongregasi. Bagi mereka pendampingan atau konseling diperlukan untuk membantu mereka menemukan motivasi apa yang mendorong mereka untuk tinggal dalam kongregasi.

Tabel 3, menunjukkan komitmen normative dari responden yang cukup tinggi. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka harus berada dan bekerja dalam kongregasi. Hal yang menarik disini adalah mereka memutuskan untuk tetap berada dalam kongregasi karena ada rasa bersalah jika harus meninggalkan kongregasi, ada kewajiban untuk tetap menjadi anggota kongregasi dan ada rasa berhutang budi terhadap

kongregasi. Motivasi untuk tetap berada dalam kongregasi sangat berbeda dengan motivasi yang mendasari komitmen afektif yakni karena rasa cinta, rasa memiliki.

Tabel 2. Komitmen Kontinuans

No	Aspek yang diteliti	Jawaban responden
1	Kebutuhan dan keinginan untuk tinggal dalam kongregasi.	Cukup banyak yang mengakui bahwa kebutuhan dan keinginan yang mendorong mereka untuk tetap tinggal dalam kongregasi Sebagian tidak setuju bahwa mereka tinggal dalam kongregasi karena kebutuhan dan keinginan
2	Sulit meninggalkan kongregasi	Beberapa responden bingung memberikan jawaban Sebagian besar mengakui bahwa sangat sulit meninggalkan kongregasi
3	Terganggu jika meninggalkan kongregasi	Sebagian kecil merasa tidak kesulitan meninggalkan kongregasi Sebagian merasa terganggu jika meninggalkan kongregasi
4	Alternatif mempertimbangkan untuk keluar dari kongregasi	Sebagian merasa tidak terganggu Sebagian besar mengakui bahwa mereka memiliki sedikit alternatif untuk mempertimbangkan keluar dari kongregasi Hanya sedikit yang mengakui bahwa mereka memiliki cukup alternatif
5	Belum banyak terlibat maka dapat mempertimbangkan untuk keluar	Setengah dari responden mengatakan setuju sedangkan setengah mengatakan tidak setuju
6	Konsekuensi negative tinggalkan kongregasi	Sebagian mengakui bahwa konsekuensi negative tinggalkan kongregasi adalah kelangkaan alternatif bagi mereka untuk hidup Sedikit yang mengatakan bahwa kelangkaan alternatif bukanlah konsekuensi negative tinggalkan kongregasi Cukup banyak yang mengatakan bingung dalam memberikan jawaban

Dipihak lain ada sebagian kecil responden yang menunjukkan komitmen normative yang rendah. Mereka menyatakan bahwa mereka dapat meninggalkan kongregasi karena tidak ada kewajiban untuk tetap menjadi anggota, atau tidak ada hutang yang harus dibayar untuk kongregasi. Mereka tidak dihantui rasa bersalah jika suatu waktu harus meninggalkan kongregasi. Baik responden yang memiliki komitmen normative tinggi maupun rendah, perlu mendapat pendampingan lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena komitmen normative tidak sejalan dengan komitmen hidup membiara yakni kaul-kaul kebiaraan yang diikrarkan. Alasan dibalik komitmen normative yakni untuk membalas budi atau merasa tidak nyaman jika meninggalkan kongregasi, menjadi perhatian dalam pendampingan. Bagi mereka yang menunjukkan komitmen normative rendah, belum menunjukkan bahwa mereka pantas menjadi anggota kongregasi. Karena alasan yang mendasari pernyataan mereka belum diketahui.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama jumlah responden kecil sehingga hanya dapat digeneralisasi dalam lingkup yang kecil. Walaupun demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran komitmen hidup membiara para suster dalam perspektif komitmen organisasi. Perlu diperhatikan bahwa ada banyak alasan atau motivasi yang melandasi komitmen hidup membiara seseorang. Dengan melihat hasil respons yang diberikan, maka proses konseling atau pendampingan dapat diberikan untuk mendalami motif dari jawaban yang mereka berikan. Kedua, penelitian ini tidak mendalami lebih lanjut motivasi apa yang membuat para responden memiliki komitmen tinggi atau rendah dilihat dari perspektif ketiga model komitmen organisasi. Setiap orang tentu memiliki motivasi yang berbeda. Dengan mengetahui motivasi individu, maka akan lebih mudah bagi pendamping atau formator (konselor) untuk membantu individu meningkatkan komitmen hidup membiara yang sejalan dengan komitmen afektif dalam model komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen. Setiap anggota kongregasi diharapkan bertumbuh dalam komitmen afektif terhadap kongregasi. Jika tidak ada kesesuaian nilai, tujuan, visi, misi dari individu dengan kongregasi, maka sebaiknya individu dibantu untuk meninggalkan kongregasi. Selanjutnya penelitian ke depan dapat mendalami motivasi responden yang membuat mereka memiliki komitmen tinggi atau rendah. Selain itu jumlah responden dapat ditingkatkan jumlahnya. Ketiga, penelitian ini tidak meneliti peran pemimpin kongregasi dalam meningkatkan komitmen anggota. Sebagaimana beberapa penelitian yang

sudah dilakukan menemukan bahwa tanggung jawab pemimpin dan peningkatan kemampuan kerja berdampak pada komitmen anggota.

Tabel 3. Komitmen Normatif

No	Aspek yang diteliti	Hawaban responden
1	Merasa berkewajiban	Sebagian besar responden merasa tidak wajib untuk tetap ada dalam kongregasi. Sebagian kecil merasa berkewajiban
2	Merasa tidak benar meninggalkan kongregasi	Sebagian besar responden merasa bahwa meninggalkan kongregasi adalah hal yang tidak dibenarkan Sebagian kecil merasa bahwa hal tersebut sah-sah saja
3	Merasa bersalah meninggalkan kongregasi	Sebagian besar responden merasa bersalah jika meninggalkan kongregasi. Sebagian kecil merasa bias ajika harus meninggalkan kongregasi
4	Kongregasi layak mendapatkan kesetiaan	Sebagian besar responden merasa bahwa kongregasi layak mendapatkan kesetiaan mereka. Hanya satu orang yang tidak sependapat bahwa kongregasi layak mendapatkan kesetiaan mereka.
5	Kewajiban terhadap orang-orang	Ada yang bingung memberikan jawaban Sebagian besar responden merasa ada kewajiban terhadap orang-orang yang dilayani sehingga sulit meninggalkan kongregasi. Sebagian merasa tidak ada kewajiban
6	Merasa berutang kepada kongregasi	Hampir semua responden mengatakan mereka berutang kepada kongregasi. Hanya satu responden mengatakan tidak berutang kepada kongregasi.

Simpulan

Penelitian ini memberikan gambaran komitmen hidup membiara yang ditandai dengan pengikraran ketiga kaul; kaul kemurnian, kaul ketaatan dan kaul kemiskinan dalam perspektif komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen yakni komitmen afektif, komitmen kontinuens dan komitmen normative. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen para responden yakni para suster junior masih bervariasi dimana ada responden yang menunjukkan komitmen afektif tinggi, namun ada sebagian yang menunjukkan komitmen afektif rendah. Ada responden yang menunjukkan komitmen kontinuens dan normative tinggi. Responden yang memiliki komitmen afektif rendah, komitmen kontinuens dan normative tinggi maupun rendah, perlu mendapat bantuan dari konselor agar mereka dapat berkembang dalam komitmen afektif terhadap kongregasi. Komitmen afektif adalah komitmen yang dipandang sejalan dengan komitmen hidup membiara yakni komitmen berdasarkan ke tiga kaul kebiaraan yakni kaul kemurnia, kaul ketaatan dan kaul kemiskinan.

Referensi

- Altun, Mustafa. 2017. "The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement : A Case Study in Iraq." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7(11):417–26. doi: 10.6007/IJARBS/v7-i11/3475.
- Amini, Manna, Marina Dwi Mayangsari, and Rika Vira Zwagery. 2019. "Hubungan antara kemandirian belajar dengan komitmen tugas pada mahasiswa program studi psikologi." *Kognisia* 2:149–52.
- Canning, Elizabeth A., Mary C. Murphy, Katherine T. U. Emerson, Jennifer A. Chatman, Carol S. Dweck, and Laura J. Kray. 2019. "Cultures of Genius at Work : Organizational Mindsets Predict Cultural Norms , Trust , and Commitment." *Personality and Social Psychology Bulletin*. doi: 10.1177/0146167219872473.
- Chambon, Michel. 2019. "Chinese Catholic Nuns and the Organization of Religious Life in Contemporary China." *Religions* VIII(2):1–17.
- Chang, Hao Yuan, Tsung Lan, Chu Yen, Ni Liao, Yin Tzu, and Ching I. Teng. 2018. "How Do Career Barriers and Supports Impact Nurse Professional Commitment and Professional Turnover Intention ?" *J Nurs Manag.* - Wiley (May):1–10. doi: 10.1111/jonm.12674.
- Chutima Perngyai, Aranya Chaowalit, Tasanee Nasae, Joanne Kraenzel Scheider. 2020. "Development and

- Psychometric Evaluation of the Moral Commitment Scale for Thai Baccalaureate Nursing Students.” *Songklanagarind Journal of Nursing* 40(1):15–29.
- Congregation, Mission. 2001. “Manual for Formation Manual for Formation Manual For.”
- Demirtaşı, Zülfü. 2018. “The relationships between organizational values , job satisfaction , organizational silence and.” *European Journal of Education Studies* 108–25. doi: 10.5281/zenodo.1321680.
- Downey, Martha Elias. 2019. “Monasticism, Monotheism, and Monogamy: Past and Present Expressions of the Undivided Life.” *Religions* (2008):1–10.
- Farrukh, Muhammad. 2017. “Organizational Commitment : An Empirical Analysis of Personality Traits.” *Journal of Work-Applied Management - Emerald Publishing* 9(1):18–34. doi: 10.1108/JWAM-12-2016-0026.
- Francisco Cesário, Maria José Chambel. 2017. “Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance.” *Knowledge and Process Management - Wiley Online Library*. doi: 10.1002/kpm.1542.
- Haque, Amlan, Mario Fernando, and Peter Caputi. 2020. “How Is Responsible Leadership Related to the Three-Component Model of Organisational Commitment ?” *IJPPM -Emerald Insight*. doi: 10.1108/IJPPM-10-2019-0486.
- Jang, Jeongyeon, Dae Woong Lee, and Giheon Kwon. 2019. “An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational.” *International Journal of Public Administration* 00(00):1–9. doi: 10.1080/01900692.2019.1672185.
- Kreis, Maria Clara, and Joanna Crammond. 2019. “Younger Sisters ’ Concerns Prior to Their Entrance to Religious Life.” *Journal of Spirituality in Mental Health* 0(00):1–15. doi: 10.1080/19349637.2019.1626319.
- Mallett, Rosemarie, and T. Shaw. 2018. “Pragmatic Theology : The Anglican Diocese of Southwark Working for the Common Good Pragmatic Theology : The Anglican Diocese of Southwark Working for the Common Good.” *Practical Theology - Routledge* 0748(May). doi: 10.1080/1756073X.2018.1472851.
- Mane, Sadashiv C. 2017. “Religious Life (Nun): An Enforced Vocation for Women in Ireland.” *The Criterion: An International Journal In English*.
- Mcmanus, Deborah. 2020. “A Phenomenological Study of the Lived Experience of Roman Catholic Sisters and Successful Aging.” *Journal of Holistic Nursing* 1–12. doi: 10.1177/0898010120913174.
- Musabah, Salim, Bakhit Al, Noor Azmi Mohamad, and Royal Court Affairs. 2017. “The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees ’ Work Performance.” *Econjournal* 7(2):151–60.
- Novitasari, Dewiana, Masduki Asbari, Muhamad Rizky Wijaya, and Teguh Yuwono. 2020. “Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment : Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction.” *International Journal of Science and Management Studies* (June):96–112.
- Patricius Wisnu Widyantono, Anastasia Ediaty. 2018. “Memahami kebahagiaan melalui perjalanan hidup membiara para rahib trapis di pertapaan santa maria rawaseneng.” *Jurnal Empati* 7(Nomor 4):13–19.
- Rosangela Cenci, Eliane Salette Filippim. 2017. “Attraction and Retention of People for Religious Life in Catholic Religious Institutions : The Importance of Institutional Features.” *Cad. EB Cad. EBAAPPEE..BBRR* 152–68.
- Rubiyatmoko, Pr. 2006. “Kitab Hukum Kanonik.”
- Sabine, Maureen A. 2016. “Seeing the Light , Hearing the Call : Women Religious as Spectators and Subjects of Popular Nun Films Seeing the Light , Hearing the Call : Women Religious as Spectators And.” *Journal of Religion & Film* 20(2).
- Shih, P., H. Worth, and J. Travaglia. 2017. “Pastoral Power in HIV Prevention: Converging Rationalities of Care in Christian and Medical Practices in Papua New Guinea.” *Social Science & Medicine*. doi: 10.1016/j.socscimed.2017.09.049.
- Uskup, Paulus, Hamba Para, Hamba Allah, Bersama Bapa-bapa Konsili Suci, and Demi Kenangan Abadi. 1965. “Dekrit Tentang Pembaharuan Dan Penyesuaian Hidup Religius 1.”
- Wula, Paulina. 2019. “Implementasi Gaya Kepemimpinan Dan Spiritualitas Biarawati Di SMP YPPK Santo Mikael Merauke Paulina Wula 1.” *JURNAL JUMPA* VII(1):78–95.
- Zaluchu, Sonny Eli. 2019. “Komitmen Organisasi Dalam Perspektif Alkitabiah: Sebuah Studi Kuantitatif Di Yayasan CSurabaya.” *Journal of Public Administration Research and Theory* 25(1):135–64. doi: 10.1093/jopart/muu010.