

# **TINGKAT PEMAHAMAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KADER TARBIYAH**

(Studi kasus kader dakwah Tarbiyah di Bondowoso)

Danan Satriyo Wibowo

[danansatriyo@unmuhjember.ac.id](mailto:danansatriyo@unmuhjember.ac.id)

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Jember

## **ABSTRAK**

Organisasi merupakan sarana untuk sekumpulan individu yang memiliki kesamaan tujuan tertentu, karena organisasi merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dengan sesamanya. Melalui berorganisasi setiap individu dapat belajar untuk mengutamakan kepentingan organisasi (bersama) daripada kepentingan pribadinya, sehingga terbentuk suatu proses pembentukan karakter dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi.

Pemahaman bentuk organisasi dimaksudkan agar kader-kader dakwah memiliki pengetahuan yang utuh tentang organisasi, meliputi: visi, misi, AD/ART, dan tujuan dari organisasi dakwah tarbiyah ini dibentuk. Pemahaman gerakan organisasi dimaksudkan agar kader dakwah tarbiyah mengetahui dan memahami gerakan dakwah yang dilakukan. Pemahaman tujuan organisasi adalah agar kader dakwah tarbiyah memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi dakwah tarbiyah ini dalam membangun pemahaman umat dan sebagai tempat belajar bagi masyarakat tentang pemahaman agama.

Rhoades & Eisenberg (2002) mengungkapkan bahwa, dukungan organisasi juga berkaitan dengan persepsi anggota terhadap dukungan organisasi, mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka.

Salah satu aspek penting dan fundamental dalam sebuah organisasi adalah loyalitas dan rasa kebersamaan dari semua komponen dalam organisasi. Loyalitas anggota memegang peranan krusial dalam jalannya organisasi. Tata aturan yang sempurna, program kerja yang brilian, tanpa disertai dengan loyalitas para eksekutornya adalah hal yang sia-sia.

Loyalitas yang terbentuk di kalangan kader dakwah tarbiyah di Bondowoso telah dibina sejak dini, yaitu sejak mereka masih duduk di bangku sekolah SMA dan melalui kegiatan ta'lim mingguan. Mereka dengan sukarela menunjukkan identitas organisasinya dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam pendidikan, hubungan bermasyarakat, dan tidak jarang dalam hubungan keluarga atau pernikahan mereka cenderung memilih pasangan dari kelompoknya sendiri untuk menjaga kesolidan pemahamannya.

Kata kunci: Pemahaman organisasi, dukungan organisasi, loyalitas

## A. PENDAHULUAN

Kebebasan berserikat dan berkumpul merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin oleh Undang-undang, setiap individu memiliki kebebasan dalam membentuk organisasi dan menjalankan organisasinya. Organisasi merupakan sarana untuk sekumpulan individu yang memiliki kesamaan tujuan tertentu, karena organisasi merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dengan sesamanya. Melalui berorganisasi setiap individu dapat belajar untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya, sehingga terbentuk suatu proses pembentukan karakter dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi.

Keeratan hubungan antar individu dalam organisasi yang terjalin karena intensitas kebersamaan dan kesamaan tujuan menimbulkan sikap loyalitas, baik loyal kepada teman maupun loyal terhadap organisasi yang membawahnya. Salah satu bentuk organisasi yang menekankan pada keeratan kebersamaan dan loyalitas dikalangan remaja dan aktivis dakwah adalah gerakan Tarbiyah, kader Tarbiyah dalam hal ini adalah organisasi aktivis dakwah yang beranggota mahasiswa (LDK, KAMMI, Majelis Ta'lim atau liqo') dan pelajar SMA yang tergabung dalam Remus (Remaja mushola atau masjid).

Loyalitas kader terbentuk karena sistem pengkaderan dan pembinaan dari kader Tarbiyah berjalan secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu diawali dengan pengenalan organisasi yang biasanya berupa kegiatan majelis taklim. Tahap berikutnya adalah penanaman nilai-nilai dari gerakan organisasi sehingga kader mengetahui dan memahami langkah gerak dari organisasi yang dilakukan melalui kegiatan Daurah Marhalah, rihlah, maupun tadabbur alam. Tahap selanjutnya jika dirasa kader yang dibina telah dinyatakan memiliki loyalitas dan pemahaman gerakan yang diharapkan, maka kader-kader tersebut akan dibagi dalam kegiatan liqo'-liqo' yang dibina oleh seorang *murabbi* (ustad atau ummahat) untuk pengkaderan tahap selanjutnya.

Kesinambungan dalam proses pengkaderan dan pemahaman yang dimiliki oleh kader terhadap organisasi didukung oleh solidnya suasana organisasi, yaitu

kader-kader tarbiyah ini mendapatkan pembinaan dan proses pembelajaran dari masing-masing murobbi, serta kader-kader dakwah ini sering juga dilibatkan dalam forum diskusi terkait permasalahan yang dihadapi umat muslim, baik di Indonesia maupun di dunia, salah satunya masalah Palestina. Hal ini dilakukan untuk menanamkan *ghiroh* kader dakwah agar memiliki semangat militan dalam menjalankan dakwahnya dan membesarkan gerakan organisasinya.

Beberapa anggota telah melalui proses pengkaderan sejak sekolah menengah atas (SMA), yaitu melalui kegiatan Remus. Sehingga pemahaman terhadap organisasi cukup dalam dan dengan adanya dukungan dari lingkungan organisasi berupa *liqo'-liqo'* menjadikan kader-kader dakwah tarbiyah menjadi semakin militan dalam gerakannya. Kondisi yang sama terjadi pada kader-kader dakwah tarbiyah di Bondowoso, dimana anggotanya adalah remaja dengan latar belakang pendidikan dari SMA hingga mahasiswa.

Kader-kader dakwah tersebut telah dikader sejak lama dan telah mendapatkan pembekalan serta pembinaan dari murobbi dalam jangka waktu yang lama, sehingga pemahaman organisasi telah cukup dikuasai. Hal ini menjadikan kader-kader dakwah tersebut memahami tujuan dan arah gerak dari organisasi merekayang diwujudkan dalam kegiatan dan aktivitas mereka dalam kesehariannya.

Suasana organisasi yang kondusif, menjadi salah satu faktor pendukung yang menjadikan kader-kader dakwah tarbiyah tersebut memiliki rasa kebersamaan dan kesetiakawanan karena ikatan emosional yang erat. Hal ini dapat dikatakan sebagai kesetiaan terhadap organisasinya, apabila para anggota organisasi memiliki loyalitas terhadap organisasinya, maka ia akan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menggunakan semua fasilitas, kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasinya. Semua itu dapat terlihat dari para anggota organisasi yang selalu menaati peraturan atau kesepakatan yang telah ditentukan baik tertulis maupun lisan.

## **B. PERMASALAHAN**

Pemahaman dan dukungan organisasi dinilai dapat membangun loyalitas kader dakwah tarbiyah dalam menjalankan serta mengembangkan organisasi dakwahnya. Berkaitan dengan perilaku individu sebagai bentuk pemahaman dan kondisi organisasi yang kondusif sebagai bentuk dukungan organisasi dalam menciptakan loyalitas anggotanya disamping kultur budaya masyarakat Bondowoso (masyarakat pandhalungan) yang dikenal religius patriarki kyai sentris yang turut memberikan warna dalam mempertahankan pemahaman mereka terhadap organisasinya. Sejauh mana pemahaman dan dukungan organisasi membentuk loyalitas kader dakwah tarbiyah di Bondowoso menjadi pembahasan dalam penulisan kajian ini.

### **Pemahaman Organisasi**

Berjalannya suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang dibangun bersama tergantung dari tingkat pemahaman anggota yang berada dalam suatu organisasi tersebut. Organisasi dakwah tarbiyah merupakan suatu organisasi yang bidang gerakannya adalah menyerukan dan mengajak anggotanya untuk menyampaikan kebaikan melalui suatu metode pendekatan pengkaderan sejak dini. Tujuan dari pengkaderan yang dilakukan adalah untuk menanamkan pemahaman tentang bentuk organisasi, gerakan organisasi, dan tujuan organisasi kepada kader-kader dakwahnya.

Pemahaman bentuk organisasi menurut salah seorang murobbi dimaksudkan agar kader-kader dakwah memiliki pengetahuan yang utuh tentang organisasi, meliputi: visi, misi, AD/ART, dan tujuan dari organisasi dakwah tarbiyah ini dibentuk. Pemahaman gerakan organisasi dimaksudkan agar kader dakwah tarbiyah mengetahui dan memahami gerakan dakwah yang dilakukan. Pemahaman tujuan organisasi adalah agar kader dakwah tarbiyah memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi dakwah tarbiyah ini dalam membangun pemahaman umat dan sebagai tempat belajar bagi masyarakat tentang pemahaman agama.

Pemahaman organisasi bagi kader dakwah tarbiyah menurut Akhi Arik (33), menjadi pondasi dan dasar acuan bagi kader dakwah tarbiyah dalam menjalankan organisasi dan misi dakwahnya, sehingga metode dan penyampaian dakwahnya identik dengan tujuan organisasi serta gerakan organisasinya. Disamping pemahaman organisasi tersebut juga memupuk semangat setia kawan dan loyalitas bagi sesama kader dakwah tarbiyah.

Ungkapan senada juga di sampaikan oleh Ukhti Farin (31) yang saat ini telah menjadi salah satu ummahat, menyampaikan bahwa pemahaman organisasi menjadi penting karena akan mempererat solidaritas sesama kader dakwah tarbiyah dan dapat memperkuat gerakan dakwah tarbiyah, serta menjadi salah satu cara menjaga regenerasi dan pengkaderan kader-kader dakwah selanjutnya.

Proses pemahaman organisasi ini disampaikan dalam kegiatan Daurah Marhalah, taklim, dan liqo' yang dilakukan secara bertahap, sehingga pemahaman itu tersampaikan dan diterima secara utuh sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan. Metode pemahaman demikian dianggap dapat membentuk militansi dan loyalitas terhadap organisasi.

### **Dukungan Organisasi**

Setiap kader organisasi memandang bahwa aktivitas yang dilakukannya merupakan suatu investasi, kader organisasi akan memberikan waktu tenaga, dan usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Sementara organisasi tempat mereka berkumpul dihadapkan pada tekanan lingkungan yang mengharuskan organisasi tersebut meningkatkan perannya sebagai wadah kader dakwah. Untuk itu organisasi akan memberikan *reward* kepada kader yang mampu menjalankan tugasnya, dengan demikian terjadi suatu transaksi berupa pertukaran sosial di dalam organisasi antara individu dan organisasi.

Perlakuan dari organisasi yang diterima oleh kader dakwah di tangkap dan di intepretasikan menjadi suatu dukungan dari organisasi. Dukungan semacam ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan kader dakwah atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi pada

kehidupan mereka. Tingkat kepercayaan kader dakwah terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan anggotanya (Rhoades & Eisenberg, 2002 ).

Dukungan organisasi (*Organizational Support*) didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi memberikan dukungan pada anggotanya dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan (Rhoades & Eisenberg, 2002). Selain itu Rhoades & Eisenberg mengungkapkan bahwa, dukungan organisasi juga berkaitan dengan persepsi anggota terhadap dukungan organisasi, mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka. Menurut Rhodes & Eisenberg (2002) bentuk umum yang dapat di rasakan oleh anggota organisasi adanya dukungan organisasi meliputi:

a. Keadilan.

- Keadilan struktural & prosedural yang menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan pendistribusian sumber daya manusia, keadilan yang berkaitan dengan aturan-aturan formal dan kebijakan bagi anggota, keadilan dalam penerimaan informasi yang akurat.
- Keadilan sosial dapat disebut juga keadilan interaksional, hal ini berkaitan dengan cara organisasi memperlakukan anggota dengan hormat dan bermartabat.

b. Dukungan Supervisor. Dukungan supervisor dalam hal ini adalah peran dari murobbi atau ummahat, indikator ini memaparkan sejauhmana murobbi dan ummahat memiliki perhatian terhadap kader didikannya dan peduli terhadap kesejahteraan kadernya. Dukungan murobbi atau ummahat memiliki kaitan erat dengan pemahaman kader dakwah terhadap dukungan organisasi, karena murobbi sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja kadernya.

c. Penghargaan Organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan yang diterima oleh kader dakwah dari organisasi dapat meliputi promosi menjadi murobbi atau ummahat, pelatihan, dan pengembangan diri.

- d. Kondisi internal organisasi. Salah satu bentuk dukungan organisasi pada kader dakwahnya adalah adanya kondisi lingkungan internal organisasi yang kondusif, nyaman, aman, dan suasana keakraban bagi anggotanya.

### **Loyalitas Organisasi**

Loyalitas organisasi dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Loyalitas anggota memegang peranan krusial dalam jalannya organisasi. Tata aturan yang sempurna, program kerja yang brilian, tanpa disertai dengan loyalitas para eksekutornya adalah hal yang sia-sia. Secara lebih riil, anggota tersebut akan menaati segala bentuk tata tertib yang berlaku, mendukung program kerja dengan mengikutsertakan diri sebagai partisipan aktif.

Loyalitas yang dimiliki oleh setiap organisator juga berpengaruh pada kelanjutan suatu organisasi dalam melaju pada rel visi dan misi. Jika suatu organisasi sudah melenceng dari jalur visi dan misi yang ada, besar kemungkinan bahwa rasa loyalitas yang dimiliki oleh para anggotanya telah kropos dan lapuk. Karena jika memang loyalitas benar-benar ada pada setiap anggota, tidak mungkin mereka akan membiarkan dan bahkan membawa organisasi tersebut ke arah yang menyimpang dari rel visi dan misi.

Loyalitas yang terbentuk di kalangan kader dakwah tarbiyah di Bondowoso telah dibina sejak dini, yaitu sejak mereka masih duduk di bangku sekolah SMA dan melalui kegiatan ta'lim mingguan. Sehingga loyalitas terhadap organisasi tetap terjaga yang diwujudkan dalam kesediaan mereka untuk bergabung kedalam organisasi sosial maupun politik yang dibentuk oleh sesama kader dakwah. Mereka dengan sukarela menunjukkan identitas organisasinya dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam pendidikan, hubungan bermasyarakat,

dan tidak jarang dalam hubungan keluarga atau pernikahan mereka cenderung memilih pasangan dari kelompoknya sendiri untuk menjaga kesolidan pemahamannya.

Adapun proses pembentukan loyalitas melalui empat tahapan yaitu:

1) ***Cognitive Loyalty*** (Kesediaan berdasarkan kesadaran).

Pada tahapan pertama loyalitas ini, informasi yang tersedia mengenai suatu yang diinginkan menjadi faktor utama. Tahapan ini didasarkan pada kesadaran dan harapan seseorang

2) ***Affective Loyalty*** (Kesetiaan berdasarkan pengaruh)

Tahapan loyalitas selanjutnya didasarkan pada pengaruh. Pada tahap ini dapat dilihat bahwa pengaruh memiliki kedudukan yang kuat, baik dalam perilaku maupun sebagai komponen yang mempengaruhi kepuasan. Kondisi ini sangat sulit dihilangkan karena loyalitas sudah tertanam dalam pikiran seseorang bukan hanya kesadaran maupun harapan.

3) ***Conative Loyalty*** (Kesetiaan berdasarkan komitmen)

Tahapan loyalitas ini mengandung komitmen perilaku yang tinggi untuk melakukan seluruh permintaan yang ada. Perbedaan dengan tahapan sebelumnya adalah *Affective Loyalty* hanya terbatas pada motivasi, sedangkan *Behavioral Commitment* memberikan hasrat untuk melakukan suatu tindakan, hasrat untuk melakukan tindakan berulang atau bersikap loyal merupakan tindakan yang dapat diantisipasi namun tidak dapat disadari.

4) ***Action Loyalty*** (Kesetiaan dalam bentuk tindakan)

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam loyalitas. Tahap ini diawali dengan suatu keinginan yang disertai motivasi, selanjutnya diikuti oleh kesiapan untuk bertindak dan berkeinginan untuk mengatasi seluruh hambatan untuk melakukan tindakan

Dari tahapan-tahapan pembentuk loyalitas semakin memperkuat betapa kompleks pembentukan suatu loyalitas dalam diri seseorang. Sikap merupakan konstruksi hipotetikal, yaitu sesuatu yang tidak dapat diobservasi secara langsung tetapi hanya dapat ditarik kesimpulan dari perilaku. Karena dalam sikap



terkandung perasaan, kepercayaan, nilai-nilai serta cenderung berperilaku dengan cara tertentu.

### **Implementasi Loyalitas Organisasi**

Implementasi yang terwujud dalam bentuk loyalitas kader dakwah tarbiyah terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan kader dakwah dalam tujuan organisasi. Hal ini seperti pernyataan Akhi Hasan (33), bahwa loyalitas kader dakwah tarbiyah Bondowoso dapat dilihat dari aktivitas dan kesediaan dalam melaksanakan peran aktivis dakwah di kalangan remaja Bondowoso untuk mewujudkan remaja Bondowoso yang religius. Dengan demikian akan menimbulkan suasana saling mendukung diantara para kader dakwah dengan organisasi. Sehingga akan membuat kader dakwah dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena anggota memahami tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

Nilai substansi dari sebuah organisasi adalah organisasi akan lebih mempunyai 'harga' jika organisasi tersebut bisa mengantarkan para anggotanya ke arah visi dan misinya dan berhasil menanamkan rasa loyalitas tinggi pada jiwa setiap anggotanya. Sehingga dari itu semua, organisasi tadi benar-benar mampu mempertahankan eksistensinya meskipun banyak rintangan yang dihadapi.

Loyalitas yang terbangun di kalangan kader dakwah tarbiyah tidak lepas dari matangnya pemahaman mereka dan dukungan dari organisasi yang memberikan kesempatan bagi kader-kadernya untuk berkembang, salah satunya menjadi pemateri dalam majelis-majelis ta'lim mingguan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Budiman. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*. 1(2) : h:1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Perencanaan dan Pengembangan SumberDaya Manusia. Bandung : Refika Aditama

- Graham, J.W. dan Keeley, M. 1992. Hirschman's loyalty construct, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 5(3), hal. 191-200.
- Jones, G.R. (2004). *Organizational theory, design and change: Text and cases, 4th edition*, Pearson Education, Inc.
- Rhoades, L & Eisenberg, R. 2002. *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychological*. Vol.87,No.4 pp 689 -714
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2009. *Organization Behavior 13th Edition*. Pearson, USA.