

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara dengan jumlah populasi penduduk muslim terbesar di dunia adalah Indonesia. Pada saat ini mayoritas masyarakatnya yang memeluk agama islam mencapai sekitar 87,02% jumlah warga indonesia atau sekitar 241,7 juta jiwa pada tahun 2022 menurut Kementrian Dalam Negeri (<https://dataindonesia.id>, yang diakses pada bulan Oktober 2023). Islam di Indonesia terus berkembang serta memiliki kelompok islam yang disebut ormas islam atau organisasi masyarakat islam. Organisasi islam terbesar di Indonesia adalah NU (Nahdatul Ulama). NU memiliki jutaan anggota yang terdiri dari ulama, santri, dan masyarakat umum. Nahdatul Ulama (NU) memiliki sejarah yang sangat erat di Madura khususnya di Kabupaten Bangkalan.

Bangkalan merupakan sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. kota ini memang dikenal sebagai salah satu basis Nahdlatul Ulama (NU) yang kuat. Ada beberapa alasan mengapa Bangkalan identik atau kental dengan Nahdlatul Ulama, hal ini bisa dilihat jelas dari sejarahnya disini, NU adalah salah satu organisasi Islam terbesar di Indonesia yang didirikan pada tahun 1926. Di Bangkalan, NU memiliki sejarah yang kuat yang telah berakar sejak awal berdirinya organisasi ini. Banyak ulama dan tokoh agama di Bangkalan terlibat aktif dalam NU sejak awal, salah satunya KH. Hasan Abdullah Sahal. Beliau adalah ulama NU yang juga berasal dari Bangkalan. KH. Hasan Abdullah Sahal dikenal sebagai pemimpin NU di Jawa Timur dan memiliki pengaruh besar dalam perkembangan organisasi ini di wilayah tersebut.

Budaya dan norma sosial di Bangkalan juga tercermin kuat dalam nilai-nilai NU. Kehidupan sehari-hari masyarakat di Bangkalan sering kali dipengaruhi oleh ajaran dan nilai-nilai NU, seperti kesederhanaan, kedamaian, dan toleransi antarumat beragama. NU sendiri memiliki struktur organisasi yang kuat dan terorganisir dengan baik di seluruh Indonesia. Di Bangkalan, kegiatan-kegiatan seperti pengajian, diskusi agama, bantuan sosial, dan pendidikan Islam sering kali didukung dan diorganisir oleh

NU. Dengan demikian, Bangkalan secara historis dan budaya telah menjadi tempat yang identik dengan Nahdlatul Ulama, sehingga NU memiliki pengaruh yang signifikan dalam kehidupan masyarakat di kabupaten Bangkalan. Nahdlatul Ulama (NU) didirikan pada 31 Januari 1926 di Kota Surabaya. Organisasi masyarakat Nahdlatul Ulama (NU) didalamnya terdapat badan otonom atau biasa disebut banom yang berfungsi untuk menggerakkan kebijakan organisasi masyarakat NU di berbagai tingkatan. Badan otonom dalam organisasi NU meliputi muslimat NU, Fatayat NU, gerakan pemuda Ansor NU, ikatan pelajar NU atau IPNU, dan ikatan pelajar putri NU atau IPPNU. Dalam Ormas NU ada beberapa kajian didalamnya, salah satunya kajian mengenai gerakan perempuan, dimana perempuan dari Ormas NU ini aktif dalam ranah publik secara langsung. Kajian perempuan tersebut disebut muslimat NU.

Muslimat NU adalah salah satu organisasi kewanitaan yang cukup tua di Indonesia, organisasi ini banyak memperjuangkan wanita. Organisasi ini bertekad untuk meningkatkan kualitas perempuan Indonesia yang cerdas, terampil dan kompetitif, mempersatukan gerak kaum perempuan Indonesia, khususnya perempuan Islam Ahlussunah Waljamaah, serta organisasi ini banyak bergerak dalam bidang sosial, pendidikan dan dakwah. Proses kelahiran Muslimat NU sebagai organisasi sayap perempuan NU yang pertama menarik untuk dikaji lebih lanjut. Kehadiran Muslimat NU merupakan bentuk reformasi dalam organisasi NU. Pada awal didirikannya, NU merupakan Jam'iyah untuk kalangan laki-laki. Akan tetapi, dalam perkembangannya, organisasi ini membentuk sayap perjuangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah tangga tersendiri.

Selain itu, munculnya Muslimat NU di tengah-tengah kuatnya pengaruh dominasi laki-laki di dalam organisasi NU, dapat diartikan sebagai gugatan dan perlawanan kultural yang cukup berani. Lebih-lebih ketika itu masih cukup dominan pandangan yang berlaku di sebagian tokoh NU, khususnya para ulama yang menampik kehadiran perempuan di pentas organisasi karena alasan Syar'i. Upaya pendirian Muslimat NU mengalami proses yang sangat alot, karena diwarnai dengan perdebatan yang sengit di kalangan tokoh-tokoh NU. Berdasarkan situasi dan karakteristik NU

dengan corak tradisionalnya, tidak menghalangi para perempuan tersebut untuk berjuang memperoleh tempat yang setara dengan laki-laki di dalam NU. Tentunya kondisi ini bukanlah hal yang mudah pada saat itu, sehingga perlu dikaji lebih mendalam mengenai faktor kebangkitan dari perempuan NU untuk mendirikan wadah aspirasi bagi mereka.

Organisasi adalah sebuah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendirisendiri namun bisa digapai dengan cara bersama-sama. Menurut Robbins (dalam Riinawati, 2021) menyebutkan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat di indentifikasikan secara sadar, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi memiliki komponen-komponen yang terdiri dari nilai-nilai dan aturan-aturan tertentu (value system), tujuan dan sasaran bersama (goals, kepemimpinan atau managerial, struktur, prosedur, hubungan antar pribadi dan sistem sosial (psychosocial), serta berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Sebuah organisasi terdiri dari orang yang bekerja secara bersama-sama menggunakan sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi akan mampu mencapai tujuannya dengan efektif apabila orang-orang yang terlibat dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok mampu menyelesaikan melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara baik. Hal tersebut bisa terwujud apabila pengelolaan organisasi mampu mengembangkan keterampilan dan interpersonal yang ada didalam organisasi. (Wijaya, Purnomolastu, & Tjahjoanggoro, 2015).

Muslimat NU di Bangkalan terdiri atas PC (pimpinan cabang), PAC yang berada pada setiap kecamatan yang terdiri dari beberapa ranting, untuk mengatur semua itu dibutuhkan kepengurusan seperti dalam organisasi lainnya. Menurut Rukmono organisasi adalah suatu perkumpulan yang anggotanya terdiri atas beberapa orang untuk melakukan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Pengurus merupakan orang-orang yang mengurus sekelompok orang dan memimpin

perkumpulan dalam organisasi. Pengurus terdiri atas pemimpin atau yang disebut ketua, sekretaris, bendahara serta beberapa divisi yang terstruktur dengan tugasnya. Pada muslimat NU di Bangkalan setiap PC, PAC, dan ranting, struktur organisasionalnya berbeda-beda, ada yang berjalan dengan baik atau bisa dikatakan organisasi yang berhasil. Contohnya pada muslimat PAC kamal dan PAC tanah merah sempat kurang berjalan dengan baik organisasinya selanjutnya saat pergantian kepengurusan organisasi muslimat pada PAC-PAC ini mulai berjalan dengan baik. Jadi bisa didefinisikan bahwa organisasi bisa dikatakan baik atau berhasil jika pengurusnya melaksanakan tugasnya dengan baik.

Siregar, Sahir, & Candra (2020) mengemukakan bahwa SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan penuh tentang tugas-tugas yang harus dilakukan karena adanya keahlian atau skill, bertanggung jawab, dan memiliki sikap produktif, inovatif, kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan bersedia terlibat penuh untuk menjalankan roda kepengurusan dalam organisasi tersebut. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk mengimbangi perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen bukan hanya sekedar bentuk dari kesediaan seseorang anggota organisasi untuk tetap bertahan, namun dengan adanya komitmen organisasi inilah yang akan menjadikan para anggotanya untuk memberikan performa yang terbaik yang dimilikinya sehingga tujuan organisasi tersebut dapat dicapai. Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan terhadap organisasinya maka akan sangat mempengaruhi terhadap keoptimalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Keberhasilan organisasi sendiri dilihat dari para anggota beserta pemimpinnya memiliki keterikatan satu sama lain atau tidak. Memiliki sikap saling menghargai dan membantu satu sama lain, hal tersebut yaitu komitmen organisasi. Pada muslimat NU di Bangkalan terdapat kegiatan rutin yang dilaksanakan seminggu sekali dan sebulan atau pertiga bulan untuk pertemuan dengan seluruh ranting di setiap kecamatan. Pertemuan ini diadakan pengurus dan seluruh anggotanya agar mengikat satu sama lain dan membuat seluruh pengurus dan anggotanya memiliki komitmen organisasi

terhadap muslimat Nu. Menurut Mowday, Porter, dan Streers (1982) Komitmen berorganisasi adalah suatu tindakan yang mengekspresikan keterikatan individu terhadap organisasi yang diikuti, yang mencakup perasaan bertanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk tetap diorganisasi, dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri individu atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan dan visi bersama. Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting dan diperlukan dalam organisasi bisnis maupun lainnya karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati sebelumnya. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja dapat ikut meningkat, dan apabila tingkat komitmen organisasi seseorang tinggi maka juga akan semakin lama seseorang tersebut ingin tetap berada dalam organisasi dan akan meningkatnya pula produktivitasnya kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah (Bagia, 2015)

Komitmen organisasi adalah tingkat keinginan atau keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup rasa loyalitas, keterlibatan emosional, dan identifikasi individu terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat untuk tetap berada dalam organisasi, berkontribusi secara aktif, dan mempertahankan keanggotaannya dalam jangka waktu tertentu. Komitmen organisasi memiliki dampak penting pada retensi Organisasi Agama karena memiliki sistem yang mampu membangun komitmen kuat diantara anggota timnya cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan anggota tim yang lebih berdedikasi. Sebaliknya, kurangnya komitmen organisasi dapat mengarah pada masalah retensi dan kinerja yang buruk.

Menurut Goleman (2017) menyebutkan bahwa Orang yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan ciri siap berkorban demi pemenuhan sasaran tim yang lebih penting, adanya dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabarannya, serta turut berpartisipasi aktif dalam mencari peluang agar tercapainya misi suatu kelompok organisasi tersebut. Komitmen biasanya tidak bergantung pada bakat, komitmen ditemukan di tengah-tengah kesulitan, dan komitmen tersebut bersifat kekal ketika didasarkan nilai.

Sementara itu, Analisis dari Wei Bo, Kaur, dan Jun, (2010) mengklasifikasikan sejarah perkembangan teori komitmen organisasi ke dalam tiga periode, yaitu: Periode pertaruhan sisi (*The Side-bet period*), Masa ketergantungan afeksi pertengahan (*Middle Affective Dependence Period*), dan Periode multidimensi (*Multidimension Period*). Periode Pertaruhan Sisi (*The Side-bet Period*); Periode pertaruhan sisi sebagai periode berkembangnya teori mengenai komitmen organisasi dimulai pada tahun 1960. Becker (1960) mencetuskan teori ini dalam bentuk definisi mengenai komitmen sebagai bentuk hubungan antara individu dengan organisasi karena mempertimbangkan kontrak atau keuntungan ekonomis. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya adalah pegawai yang merasa memiliki investasi tersembunyi atau pertaruhan sisi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, pegawai yang meninggalkan organisasi dianggap kurang berkomitmen karena tidak mempertimbangkan kerugian yang ditimbulkan karena meninggalkan organisasi. Becker menentang pemikiran yang meyakini bahwa masa kerja pegawai menyebabkan rendahnya komitmen pegawai dalam suatu organisasi. Selain itu, Becker (1960) juga menekankan adanya hubungan antara komitmen pegawai terhadap organisasi dengan keinginan mereka untuk berpindah tempat kerja (*turnover*). Hal tersebut melalui usaha terbaiknya, Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai suatu organisasi yang berhasil. Dalam organisasi Muslimat NU ini untuk meningkatkan sikap komitmen organisasi dibutuhkan *spiritual leadership* dari pemimpin atau pengurusnya.

Kepemimpinan muncul dari sebuah perjalanan yang panjang yang nantinya menjadi sebuah keputusan yang menjadikan dirinya sebagai seorang pemimpin. Apabila seseorang menemukan keyakinan dasar dan nilai-nilai dasar yang dijadikan sebagai pedoman bagi diri dalam hidupnya, ketika seseorang merasa damai dalam dirinya, memiliki karakter yang kokoh (integritas), ketika ucapan dengan tindakannya sejalan sehingga mampu memberikan sebuah efek pengaruh kepada orang lain secara suka rela, ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, maka jika semua hal itu dapat dijalankan maka itulah seseorang pemimpin sejati atau pemimpin sesungguhnya. Adapun yang sangat penting dari sosok pemimpin adalah pemimpin yang berlandaskan atas suara hati yang fitrah.

Terdapat dua model kepemimpinan apabila dilihat dari sumber tindakan yaitu kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan *spiritual*. Kepemimpinan konvensional adalah kepemimpinan yang lazim digunakan dalam literatur-literatur ilmiah selama ini. Kepemimpinan konvensional menggunakan paradigma positivik atau paradigma ilmiah dalam perilaku kepemimpinannya. Menurut Blanchard adapun kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang muncul dari dalam diri keluar untuk melayani mereka yang dipimpinnya (*leadership from inside out*), kepemimpinan konvensional sebaliknya, muncul dari luar ke dalam (*leadership from outside in*) lewat penghormatan dan pujian (*honor and praise*). (Rafsanjani, 2017).

Kamus psikologi mendefinisikan spirit sebagai suatu dzat atau makhluk immaterial, biasanya bersifat ketuhanan menurut aslinya, yang diberi sifat dari banyak ciri karakteristik manusia, kekuatan, tenaga, semangat, vitalitas, energi disposisi, moral atau motivasi. (Chaplin, 1989). Spiritual merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dalam membangkitkan semangat, bagaimana seseorang benar-benar memperhatikan dan menunjukkan jiwa atau sukma dalam menyelenggarakan kehidupan di bumi. (wahab & Umiarso, 2017).

Menurut Fry (2003), *spiritual leadership* adalah kumpulan sebuah nilai-nilai sikap, dan perilaku seseorang yang diperlukan serta digunakan untuk memotivasi atau mempengaruhi diri sendiri atau orang lain dalam mencapai sebuah tujuan yang telah

ditetapkan, dalam kepemimpinan spiritual akan memunculkan sikap seperti saling menghargai, saling menghormati, kejujuran, serta sikap saling membantu satu sama lain. Spiritual leadership terdiri dari nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan memenuhi kebutuhan mendasar untuk kesejahteraan spiritual. Urgensi spiritual leadership menurut Fry (2003) yaitu: menciptakan visi dimana para pemimpin dan apara anggotanya merasakan suatu panggilan sehingga hidup mereka memiliki tujuan, makna, serta mampu merasakan perbedaan dari sebelumnya. Menetapkan budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai altruistik dimana para pemimpin dan para anggotanya memiliki rasa keanggotaan, merasa dipahami, dihargai dan memiliki kepedulian yang tulus, perhatian, serta penghargaan.

Spiritual leadership atau kepemimpinan spiritual diamati dapat meningkatkan komitmen individu dalam suatu organisasi. Di samping itu, para individu menganggap pemimpin mereka lebih produktif secara rohani/spiritual bagi organisasi. Fry (2003) menyatakan bahwa pemimpin spiritual dapat membuat para anggota merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat spiritualitas pemimpin yang tinggi diperlukan karena mendorong produktivitas dan komitmen organisasional anggota yang penting bagi kelangsungan kinerja organisasi (Fry, 2003). Temuan tersebut selanjutnya membuktikan *spiritual leadership* memainkan peran integral dalam pengembangan pendekatan terhadap karir anggota. Baik kepemimpinan maupun keanggotaan yang memiliki spiritualitas tinggi berhubungan langsung antar satu sama lain. Hasilnya menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dapat membuat para anggota memusatkan perhatian pada nilai altruistik yang membuat mereka merasa layak dan terhubung dengan anggota lainnya dalam organisasi. Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa ketika individu mempraktikkan nilai, perilaku, dan sikap altruistik, individu akan merasa dihargai dan dipahami (Bodla et al, 2013).

Fry (2003, 2005) mendefinisikan *spiritual leadership* sebagai nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan memotivasi intrinsik diri seseorang dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa kesejahteraan spiritualitas (*spiritual well-being*)

melalui *calling* dan *membership*, hal ini memerlukan penciptaan visi di mana anggota organisasi (pemimpin dan pengikut) merasakan keterpanggilan (*calling*) dalam kehidupan, memiliki makna dan tujuan, dan membuat sebuah perbedaan, penetapan budaya organisasi sosial yang didasarkan pada nilai-nilai yang mementingkan kepentingan orang lain (*altruistic love*) di mana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan (*membership*), merasa dipahami dan dihargai, memiliki kepedulian, perhatian dan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain.

Hasil penelitian Fry (2005, 2009, 2011) menunjukkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bodla dan Ali, (2012); Bodla dan Ali (2013); Mansor (2013); Torkamani (2015) di mana penelitiannya menemukan bahwa *calling* dan *membership* memediasi penuh hubungan antara *spiritual leadership* dan komitmen organisasional (*calling and membership fully mediated the relationships between spiritual leadership and organizational commitment*). Dari hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa hubungan langsung antara *spiritual leadership* dengan komitmen organisasional tidak signifikan, sedangkan hubungan *spiritual leadership* dengan *membership* adalah signifikan dan hubungan *membership* dengan komitmen organisasional signifikan pula, kondisi ini menjadikan *membership* sebagai pemediasi penuh (*full mediation*) pada hubungan *spiritual leadership* dengan komitmen organisasional. Hal ini konsisten dengan salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen (2012) yang menemukan bahwa *membership* memediasi penuh hubungan *spiritual leadership* yang dibentuk oleh *vision*, *hope/faith* dan *altruistic love* dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Makhbul, Ibrahim & Jamaludin (2020) mengenai ‘hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi untuk kekal : penilaian analisis sobel’. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang bercirikan berhubungan dengan norma timbal balik seperti gaya kepemimpinan transformasional dan spiritual mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti melihat bahwa spiritual leadership berkaitan dengan komitmen organisasi. Sehingga dalam penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh *spiritual leadership* dengan Komitmen Organisasi pada pengurus muslimat NU yang ada di Bangkalan.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah sikap *spiritual leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus muslimat NU di Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui Pengaruh *Spiritual Leadership* dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Muslimat Nu di Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah data empiris, informasi baru dan wawasan dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya pada Psikologi Komunitas, Psikologi Spiritualitas, serta Psikologi Industri dan Organisasi Terutama mengenai *Spiritual Leadership* dengan komitmen organisasi pada pengurus muslimat NU agar memahami mengenai pengaruh sikap spiritual leadership dengan komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

a) Bagi subjek penelitian.

Agar subjek penelitian dapat melakukan *spiritual leadership* serta dapat membangun hubungan positif dan harmonis untuk komitmen dalam organisasinya agar dapat mempertahankan organisasinya.

b) Bagi masyarakat dan pembaca.

Sebagai sumber informasi mengenai pengertian dan pemahaman tentang pengaruh *spiritual leadership* dengan komitmen organisasi khususnya dalam organisasi muslimat NU di Bangkalan.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi serta informasi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *spiritual leadership* dan komitmen organisasi, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dengan variabel serta subjek lain yang lebih luas.