

BAB I
PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, manusia dilahirkan dengan suatu keinginan untuk beragama. Erich Fromm menyatakan manusia memiliki kebutuhan akan suatu kerangka acuan, yakni suatu cara yang stabil dan konsisten untuk memahami dunia (Hall & Lindzey, 2005: 259). Namun tidak jarang terdapat beberapa pertanyaan yang tidak dapat dijawab dengan pengetahuan yang dimilikinya, yang mana agama dapat memberi jawaban atas pertanyaan tersebut. Otto seperti dikutip Wikipedia (2005, *Psychology of Religion*, Erich Fromm, para. 2), menyatakan pengalaman beragama manusia didasarkan atas kesadaran manusia akan adanya pihak di luar diri manusia. Dister (1982: 40) menambahkan pihak tersebut sifatnya begitu tak terhampiri, dahsyat, murka, dan cemburu. Hal ini membuat manusia merasa sebagai ciptaan saja.

Dister (1982: 15) menyatakan, manusia mengembangkan hubungannya dengan Tuhan atau nan illahi (beribadah) “dalam bentuk pola-pola perasaan dan sistem-sistem pemikiran (keyakinan religius, ajaran agama, mitos, dan dogma), sistem kelakuan sosial (upacara sembahyang bersama, ritus, dan liturgi) dan organisasi-organisasi (misalnya : MUI, MAWI, DGI) dengan undang-undang dan jabatan tertentu”. Dengan demikian, agama memiliki segi batin (sistem perasaan dan keyakinan) maupun lahiriah (sistem kelakuan sosial). Sebaiknya, manusia melakukan dengan suatu keseluruhan dalam menjalankan agamanya, yang artinya

terdapat keseimbangan antara batiniah dan lahiriah, baik berupa tingkah laku, perasaan, penilaian dan keyakinan.

Gereja dipahami masyarakat luas sebagai tempat ibadah umat Kristen. Umat Kristen sendiri memiliki pemahaman yang sedikit berbeda dengan masyarakat luas, gereja dipahami sebagai persekutuan orang percaya. Artinya, gereja bukanlah sebuah tempat atau gedungnya, gereja adalah umat Kristen itu sendiri. Dengan demikian, gereja merupakan istilah untuk menggambarkan sebuah organisasi sosial. Sebagai sebuah organisasi sosial, gereja juga memiliki tujuan dan fungsi manajemen yang mengatur segala sumberdaya yang dimiliki gereja untuk meraih tujuan tersebut. Salah satu sumber daya yang diutamakan adalah sumber daya manusia.

Di dalam suatu gereja sumber daya manusia secara umum dapat dibagi menjadi 2 kategori besar, yang pertama ialah karyawan yang terdiri dari orang-orang yang bekerja di gereja dan mendapat bayaran, yang kedua adalah sukarelawan yang terdiri dari mereka yang melakukan pekerjaan gereja tanpa mendapat bayaran. Sukarelawan dapat dibedakan menjadi 2 bagian lagi, yaitu: Sukarelawan yang termasuk dalam struktur organisasi gereja yaitu majelis dan komisi atau departemen dan sukarelawan yang tidak termasuk dalam struktur organisasi gereja. Kesukarelaan untuk menjalankan tugas-tugas gereja biasa disebut sebagai pelayanan.

Para majelis yang tergabung dalam lembaga kemajelisan merupakan pihak yang “memegang peranan yang sangat penting dan menentukan untuk suatu perkembangan gereja“ (Gunawan, 2003: 78), karena arah perkembangan gereja

dari kepala gereja dipercayakan pada lembaga kemajelisan. Fungsi lembaga kemajelisan merupakan fungsi pemimpin sekaligus pelayan jemaat gereja. Lembaga ini mencari dan menerapkan cara yang efisien, tertib, dan lancar untuk mencapai kinerja yang optimal untuk memenuhi tugas pelayanannya (Gunawan, 2003: 78).

Para majelis yang tergabung dalam lembaga kemajelisan merupakan pihak yang “memegang peranan yang sangat penting dan menentukan untuk suatu perkembangan gereja” (Gunawan, 2003: 78), karena arah perkembangan gereja dari kepala gereja dipercayakan pada lembaga kemajelisan. Fungsi lembaga kemajelisan merupakan fungsi pemimpin sekaligus pelayan jemaat gereja. Lembaga ini mencari dan menerapkan cara yang efisien, tertib, dan lancar untuk mencapai kinerja yang optimal untuk memenuhi tugas pelayanannya (Gunawan, 2003: 78). Sementara komisi merupakan badan pembantu majelis jemaat yang melaksanakan bidang pelayanan gerejawi yang memiliki sasaran khusus misalnya, “Sekolah minggu kebaktian anak dimana sasarannya adalah anak-anak, komisi pemuda dimana sasarannya adalah pemuda, komisi penolong kematian dimana sasarannya adalah keluarga yang mengalami duka cita” (Gunawan, 2003: 32). Orang-orang yang aktif secara formal melaksanakan bidang pelayanan komisi disebut pengurus komisi. Penelitian ini difokuskan pada pengurus komisi pemuda.

Walaupun sifatnya sukarela, namun kompetensi dan komitmen pengurus komisi tetap sangat dibutuhkan bagi kelancaran kegiatan pelayanan. Misalnya, keberhasilan sebuah pelayanan konseling juga ditentukan oleh kesiapan konselor untuk mengemban tanggung jawab atas kehadirannya seperti, ketepatan waktu.

Contoh lain jika seorang pengurus komisi kebaktian yang tugasnya adalah mengkoordinir para pelayan dalam sebuah kebaktian datang terlambat atau bahkan tidak hadir maka hal itu akan sangat mengganggu jalannya kebaktian. (Rudge, 1976: 24)

Sebagai pengurus komisi dalam gereja yang adalah sebuah organisasi religius, para pengurus diharapkan memiliki komitmen afektif, dimana anggota organisasi tidak hanya dapat memberikan usaha lebih untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi namun juga mempraktekkan nilai-nilai ke-Kristenan dalam praktek organisasinya dan dalam kesehariannya (identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi), dan dapat tetap melanjutkan tugas pelayanannya setelah masa kepelayanannya secara formal telah berakhir sehingga jumlah pengurus dapat bertambah dengan mempertahankan pengurus yang lama dan menambah pengurus-pengurus baru dari jemaat yang belum terlibat dalam pelayanan gerejawi.

Luthans (2002: 235) menyatakan komitmen organisasi merupakan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; kemauan untuk memberikan usaha yang kuat untuk organisasi; kepercayaan dan penerimaan yang menetap akan nilai dan tujuan organisasi. Yuwono, dkk (2005: 139) menegaskan bahwa individu yang memiliki komitmen afektif akan bertingkah laku ke arah tujuan organisasi dan ingin menetap dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan bahwa beberapa anggota pengurus komisi pemuda yang terlihat memiliki komitmen afektif yang tinggi.

Mereka selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk acara atau program yang menjadi tanggungjawabnya, seperti: mempersiapkan acara ibadah secara matang, pelaksanaan acara tepat waktu dan acara yang diadakan juga dapat memenuhi tujuan yang direncanakan, walaupun terkadang tidak cocok bekerja dengan rekan-rekan kerjanya. Seorang pengurus lain tetap melaksanakan tugasnya dengan baik walau rumahnya yang berada di wilayah Tropodo, Sidoarjo cukup jauh dari gereja yang terdapat di wilayah Ngagel, Surabaya.

Sebaliknya, berdasarkan pengamatan di lapangan juga ditemukan beberapa anggota pengurus komisi lainnya yang menunjukkan indikasi lemahnya komitmen, seperti ketidakhadiran (*absenteeism*), tidak pernah bergabung lagi setelah masa kepengurusannya habis (*turnover*). Di samping itu, tanda-tanda lemahnya komitmen pengurus juga ditunjukkan dengan adanya beberapa pengurus komisi yang mengundurkan diri dari kepelayanan saat masih mengemban jabatan secara struktural sehingga menyebabkan sulitnya regenerasi pada pengurus komisi.. Contohnya, seorang pengurus sie kebaktian hanya terlibat selama setengah tahun saja, dan untuk satu setengah tahun masa kepengurusannya tidak lagi terlibat, pengurus ini juga tidak lagi terlibat dalam kepengurusan pada periode berikutnya. Salah seorang pengurus sie olahraga juga tidak lagi terlibat dalam pelayanan setelah masa kepengurusannya habis.

Pada setiap periode kepengurusan dan juga periode ketika penelitian ini dilakukan, yaitu periode 2006-2007 selalu terdapat tanda-tanda lemahnya komitmen tersebut, sehingga mengakibatkan kegiatan dari komisi tersebut sering mengalami keterlambatan, persiapan dengan kurang matang, serta terhambatnya

regenerasi pengurus dari periode ke periode berikutnya.

SN, 23 tahun, seorang koordinator pengurus komisi dipandang oleh rekan-rekannya memiliki kinerja yang baik dalam hal ketepatan waktu dan konsistensi kualitas persiapan pelaksanaan program. Karena itu, SN dicalonkan untuk dapat menjadi ketua komisi pada kepengurusan berikutnya. Akan tetapi, menjelang akhir periode kepengurusan, SN justru memutuskan untuk keluar dari kepengurusan komisi. Berdasarkan pengakuannya, SN memilih untuk melayani di organisasi lain dengan alasan keeratn hubungan personil dalam organisasi tersebut lebih kuat daripada di komisi pemuda GKI Ngagel. Hal ini memperlihatkan seorang pengurus yang memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, memiliki identifikasi nilai organisasi dan mendukung tujuan organisasi namun kurang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi dan rekan-rekan kerjanya.

Komitmen afektif tidak hanya melibatkan kinerja yang baik dan adanya ikatan emosional terhadap organisasi dan rekan kerja, namun juga harus melibatkan dukungan terhadap tujuan organisasi dan identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi tersebut. Berdasarkan pengamatan terdapat kesenjangan perilaku pengurus komisi antara pelayanan di gereja dan perilaku sehari-hari, contohnya beberapa pengurus komisi remaja yang masih bersekolah di sebuah SMU Swasta mengakui bahwa dirinya tetap mencontek pekerjaan temannya pada saat mengerjakan ulangan. Seorang pengurus komisi pemuda juga masih merokok dan mabuk-mabukan bersama dengan teman-temannya.

Penelitian dengan menerapkan prinsip-prinsip perilaku organisasi dalam organisasi sosial terutama gereja masih jarang dilakukan. Pada sisi organisasi sosial religius, dalam hal ini gereja, penerapan prinsip manajemen dan ilmu-ilmu organisasi lain serta pembelajaran tentang faktor manusia dalam peranannya sebagai anggota organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya dan peranan organisasi tersebut bagi masyarakat luas.

Sebaliknya, pembelajaran tentang peranan nilai-nilai religius terhadap individu dalam organisasi juga masih jarang dilakukan walau perilakunya telah nampak dengan jelas pada berbagai organisasi sosial religius. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nelson (2007: 105-113) berusaha menyelidiki faktor-faktor yang menyebabkan seorang sukarelawan gereja mau berkomitmen, dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang tidak dapat menjelaskan proses terbentuknya komitmen afektif pada individu secara detail dan mendalam. Hal ini membuat penelitian ini unik dan menarik serta penting untuk diteliti bagi pengembangan wawasan ilmu pengetahuan dan pengembangan organisasi sosial religius.

1.2. Fokus Penelitian

Komitmen organisasi secara umum dapat dibagi menjadi 3 jenis, *normative*, *continuance*, dan *affective*. Penelitian ini hanya akan membahas komitmen *affective* yang mana melibatkan identifikasi terhadap nilai organisasi dimana anggota organisasi memiliki kecenderungan atau keinginan untuk memiliki nilai-

nilai yang sesuai dengan nilai-nilai ke-Kristenan. Hal ini tentunya sangat penting bagi gereja yang merupakan organisasi sosial religius.

Penelitian ini ingin menggambarkan proses terbentuknya komitmen afektif pada anggota pengurus komisi pemuda GKI Ngagel. Komisi pemuda yang secara spesifik menaungi para pemuda anggota GKI Ngagel menjadi bagian yang cukup vital bagi keseluruhan organisasi GKI Ngagel, karena anggota komisi ini merupakan sumber daya manusia yang akan berperan bagi GKI Ngagel di masa depan. Jika komitmen afektif terbentuk pada anggota yang masih berusia muda, maka anggota tersebut memiliki kemungkinan lebih besar untuk tetap tinggal dan tetap berperan bagi organisasi. Penelitian ini memfokuskan pada pengurus yang menjabat pada periode kepengurusan 2006-2007 dimana pengurus telah melewati setahun kepengurusan dan sedang menjalani tahun kedua, dengan demikian seorang pengurus dapat mengenal situasi organisasi serta belajar dari pengalaman sebelumnya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja pada bidang pelayanannya.

Informan untuk penelitian ini dibatasi pada usia dewasa awal. Pada usia dewasa awal, seorang individu mulai mengambil tanggungjawab dan komitmen walaupun di kemudian hari masih mungkin terjadi perubahan dengan demikian dinamika dalam terbentuknya komitmen akan dapat digambarkan lebih jelas.

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka penelitian ini difokuskan pada:

1. Proses terbentuknya komitmen afektif pada pengurus komisi pemuda GKI Ngagel
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen afektif tersebut

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses terbentuknya komitmen afektif pada anggota pengurus komisi GKI Ngagel dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi munculnya komitmen afektif pada anggota pengurus komisi GKI Ngagel.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan psikologi terutama Psikologi Industri dan Organisasi mengenai bahasan komitmen organisasi khususnya pada organisasi sosial non profit.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan majelis, pembina, dan pengurus harian komisi pemuda sebagai acuan untuk merancang dan melaksanakan penanganan bagi para anggota pengurus komisi pemuda GKI Ngagel untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen afektif dan kinerja para pengurus komisi pemuda GKI Ngagel.