

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada hakikatnya merupakan alat yang mendorong berkembangnya minat dan kemampuan individu yang kemudian terwujud dalam kehidupan bermasyarakat. Sejak lahir sampai meninggal, manusia sadar atau tidak telah menjadi anggota dari suatu atau beberapa kelompok sosial, maka organisasi ini tidak pernah dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dalam bermasyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung (Syukran dkk., 2022). Organisasi memang diciptakan untuk kepentingan manusia, maka manusia harus bisa mengatur, mengelola dan mengembangkan organisasi tersebut. Berdasarkan hal ini menjadi dasar perlunya pengorganisasian sebagai upaya untuk mengelola fungsi sumber daya, mengalokasikan sumber daya dan tugas penataan untuk memenuhi rencana organisasi (Wijono, 2018).

Organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari bagian-bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditemukan (M. Hidayat & Yusuf, 2017). Dengan demikian organisasi merupakan suatu sarana atau alat yang bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau menyatukan keberagaman menjadi satu kesatuan dengan tujuan yang sama.

Dalam prosesnya untuk mencapai tujuan bersama pada sebuah organisasi pasti terdapat dinamika yang cukup kompleks. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah mengenai pengelolaan atau manajemen organisasi. Dalam praktiknya, manajemen organisasi memiliki opsi-opsi menyangkut penentuan tindakan yang harus dilakukan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut. Hal ini menandakan bahwa sebuah organisasi harus mempunyai pengelolaan yang jelas, upaya-upaya strategis, terencana dan berkesinambungan yang kemudian akan berdampak kepada aspek-aspek lainnya seperti komitmen anggota. Dengan meningkatnya komitmen dari karyawan atau anggota, maka hal ini akan meningkatkan loyalitas anggota terhadap organisasi. Sesuai dengan yang dikatakan Suhendi dalam (Maspuatun dkk., 2022) bahwa loyalitas anggota pada suatu organisasi ditunjukkan dengan adanya komitmen anggota di dalam organisasi tersebut.

Loyalitas adalah keinginan untuk setia, tidak meninggalkan atau membelot atau mengkhianati sesuatu dalam keadaan apapun. Suhendi dalam (Maspuatun dkk., 2022) juga mendefinisikan bahwa loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standar dan adanya hubungan timbal balik antara loyalitas anggota terhadap organisasi dengan loyalitas organisasi terhadap anggota. Seseorang yang memiliki rasa loyalitas terhadap organisasinya akan setia dan apabila organisasi sedang dalam fase yang terpuruk maka tidak akan terbesit keinginan untuk meninggalkan serta malah akan berpikir

sebaliknya, yaitu turut memikirkan cara untuk mengembalikan organisasi yang diikuti agar mampu menemukan jalan keluar dari masalah yang sedang dihadapi supaya organisasi tersebut tidak terus terpuruk dan kembali berjaya lagi, sedangkan seseorang yang tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi akan cenderung tidak memiliki kesetiaan dan rasa memiliki terhadap organisasi serta akan memilih menghindar dari permasalahan-permasalahan yang ada di dalam organisasi.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Puluhulawa, 2021). Individu yang loyal juga akan memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki, ikut menjaga, merawat serta ikut menanggung resiko terhadap perjalanan organisasi. Loyalitas juga dapat diartikan sebagai upaya pengabdian atau pengkhidmatan penuh terhadap organisasi tanpa mengharapkan timbal balik berwujud apapun. Dengan demikian kemudian kepentingan-kepentingan organisasi menjadi prioritas utama, baru setelah itu adalah kepentingan lainnya.

Selain keterkaitan positif antara pengelolaan manajemen yang tepat dengan komitmen serta loyalitas karyawan seperti penjelasan di atas, pengelolaan manajemen juga harus cermat dalam memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. (Parerung dkk., 2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang

sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi, sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang – orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi.

Berbeda dengan organisasi profit, organisasi yang tidak berorientasi pada profit biasanya bergerak untuk mengisi kesenjangan pada bidang yang belum sepenuhnya berhasil diatasi oleh pemerintah maupun untuk memberikan tantangan kepada pemerintah. Organisasi ini tidak didirikan semata – mata untuk mendapatkan profit, tetapi bermaksud untuk mendukung suatu isu atau peristiwa yang berkaitan dengan kemasyarakatan untuk menarik perhatian masyarakat tanpa ada tujuan komersil, Korompis dalam (Kristianti & Ardian, 2022). Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Kabupaten Cilacap merupakan salah satu contoh organisasi yang bergerak secara non-profit. Walaupun IPNU bergerak di bidang non-profit, organisasi ini juga membutuhkan manajemen organisasi yang terstruktur, sumber daya manusia berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi sebagai anggotanya.

Manajemen organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian sumber daya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Sukmanegara, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia pada tubuh IPNU Kabupaten Cilacap, hal ini berlandaskan atas dasar bahwa kunci kemajuan sebuah organisasi yang utama adalah kualitas SDM yang ada di dalamnya. Sebab SDM tersebutlah yang nantinya akan mengelola

aspek-aspek lain di dalam organisasi itu. Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan narasumber mengenai manajemen organisasi IPNU di Kabupaten Cilacap menghasilkan beberapa kesimpulan. Salah satunya mengenai perkembangan IPNU di Cilacap secara umum yang berkembang lambat, baik secara kuantitas maupun kualitas. Pada IPNU sering terjadi fenomena anggota yang keluar atau tidak aktif lagi tanpa ada pemberitahuan sebelumnya dari anggota tersebut, sehingga jumlah anggota aktif IPNU Cilacap terus berubah. Beberapa anggota IPNU yang mengikuti pendidikan atau pelatihan di IPNU juga terbukti hanya sekadar penasaran dan coba-coba sehingga skala keaktifannya hanya dalam kurun waktu yang tidak lama. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap komitmen anggota terhadap IPNU, sehingga akhirnya akan mempengaruhi tingkat loyalitas anggota.

Selanjutnya mengenai kualitas anggota dan pengurus IPNU di Kabupaten Cilacap secara umum bersifat stagnan. Hal ini diperkirakan karena karena kurangnya fasilitas terhadap talenta-talenta anggota yang memiliki kelebihan di bidang ilmu umum sehingga IPNU cenderung lebih fokus hanya untuk memfasilitasi dalam memenuhi tuntutan-tuntutan internal organisasi belaka. Selain itu optimalisasi anggota cenderung tidak pernah sampai pada esensi muara tujuan pengkaderan dalam organisasi yaitu penyaluran anggota atau pemenuhan kebutuhan anggota. Setidaknya secara ringkas terdapat dua permasalahan utama yaitu kondisi dalam organisasi yang tidak mendukung potensi anggota dan juga kegagalan

dalam memenuhi kebutuhan anggota. Padahal setelah mengkaji ulang peraturan-peraturan berupa buku, pedoman, petunjuk pelatihan dan produk hukum internal yang dimiliki oleh Ikatan Pelajar Nadhlatul Ulama secara tertulis sudah bisa dikatakan mampu mencakup aspek-aspek yang diharapkan untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat dan pengelolaan yang matang. Dengan demikian, manajemen organisasi yang dilakukan IPNU dianggap masih belum tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Selanjutnya selain peneliti melakukan wawancara dengan anggota IPNU yang berada di *gressroot* atau akar rumput yaitu anggota yang berada di tingkatan paling dasar dalam hal ini ranting (desa) dan komisariat (lembaga pendidikan), peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa orang yang bukan merupakan bagian dari anggota IPNU untuk menemukan sudut pandang lain ketika melihat organisasi IPNU di wilayah Kabupaten Cilacap. Hasilnya menunjukkan bahwa IPNU Cilacap dianggap sedang dalam perkembangan menuju ke arah yang lebih baik dan dianggap mampu berkontribusi efektif khususnya terhadap para remaja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara harapan masyarakat dan realita fenomena loyalitas anggota di IPNU.

Bedasarkan perbedaan sudut pandang yang berbeda dan kemudian melihat realita keanggotaan di IPNU Cilacap, peneliti tertarik untuk mengkaji loyalitas keanggotaan IPNU Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian

ini diharapkan dapat dapat digunakan sebagai sarana evaluasi dan menemukan solusi atau meminimalisir kejadian serupa dikemudian hari.

B. Rumusan Masalah

Ada beberapa permasalahan mendasar dalam organisasi kemasyarakatan, dalam hal ini Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Kabupaten Cilacap. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas anggota. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah loyalitas anggota IPNU Cilacap?
2. Apa saja faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi yang berhubungan dengan strategi peningkatan loyalitas anggota IPNU Cilacap?
3. Alternatif strategi seperti apa yang dapat diterapkan IPNU Cilacap untuk meningkatkan loyalitas anggotanya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis sebelumnya oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa loyalitas anggota Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Kabupaten Cilacap.
2. Untuk menemukan dan menganalisis faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi yang berhubungan dengan strategi peningkatan loyalitas anggota Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Kabupaten Cilacap.

3. Untuk merumuskan dan merekomendasikan alternatif strategi peningkatan loyalitas anggota IPNU Cilacap

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan dengan studi kasus, data diambil dengan melakukan wawancara kepada beberapa anggota Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Kabupaten Cilacap. Hal-hal terkait tingkat loyalitas anggota di masing-masing wilayah akan masuk ke dalam lingkup penelitian ini, termasuk juga beberapa faktor lain yang bisa saja didapatkan peneliti ketika di lapangan akan dimasukan ketika dianggap relevan dengan penelitian ini.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan peneliti tentang praktik yang ideal dalam organisasi dan metode untuk mengkomunikasikan serta memenuhi kebutuhan anggota organisasi, yang dapat digunakan dalam situasi, waktu dan tempat berbeda. Penelitian ini juga dapat dijadikan pengalaman yang bermanfaat dapat mendukung proses perkembangan kualitas peneliti baik di IPNU Kabupaten Cilacap maupun organisasi lainnya.

b. Bagi Civitas Akademika

Pada kalangan civitas akademika, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan sumber bahan referensi baru yang berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya strategi peningkatan loyalitas anggota

organisasi non profit, dan hasil tersebut akan memunculkan suatu konsep yang mungkin belum pernah diteliti secara fokus sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber penelitian ilmiah dan referensi manajemen khususnya pembentukan kader, serta sebagai sumber evaluasi internal dan usulan pengembangan manajemen yang lebih baik di masa depan bagi IPNU Kabupaten Cilacap.

b. Bagi Masyarakat Umum

Menjadi sarana bagi masyarakat awam untuk memahami organisasi dan membuka paradigma baru akan pentingnya organisasi dan memahami pentingnya partisipasi masyarakat dalam pengembangan organisasi demi kepentingan bersama.