

## Bab 1 Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Al Qur'an merupakan kitab suci umat muslim, pedoman hidup bagi setiap muslim dalam segala hal dari mulai hal kecil dalam kehidupan sehari-hari hingga dalam urusan besar dalam suatu peristiwa. Oleh karenanya setiap muslim wajib untuk mempelajari Al Qur'an, baik bacaan maupun kandungan yang terdapat didalamnya, diantaranya adalah dengan mempelajari tahsin. Tahsin merupakan salah satu disiplin ilmu untuk mempelajari bacaan Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah kaidah yang telah dikembangkan oleh para ulama agar sesuai dengan bacaan Al-Qur'an yang sudah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Memiliki keterampilan dan pengetahuan tahsin yang bagus tidak bisa didapatkan dengan hanya belajar sendiri, namun membutuhkan pengajar yang ahli. Di Indonesia sendiri terdapat banyak lembaga yang sudah mengembangkan cara pengajaran tahsinnya masing-masing. Melihat jumlah penduduk muslim Indonesia yang banyak yaitu sekitar 86,9 persen dari seluruh jumlah penduduk Indonesia (Bayu, 2022), terdapat kebutuhan untuk memenuhi jumlah pengajar tahsin yang banyak supaya dapat memenuhi kebutuhan pengajar yang memadai dalam artian setiap pengajar tahsin mendapatkan murid atau peserta yang tidak terlalu banyak. , selain membutuhkan jumlah pengajar yang mencukupi diperlukan juga motivasi yang tinggi dari para pengajar tahsin untuk mengajarkan tahsin kepada para peserta pembelajaran Al Qur'an yang belum mampu membaca Al Qur'an sesuai dengan kaidah-kaidah yang sudah ditentukan.

Salah satu dari metode pengajaran tahsin yang ada di Indonesia adalah metode UMMI. Metode UMMI merupakan metode pengajaran tahsin atau pembelajaran baca Al Qur'an yang dicetuskan oleh Masruri dan A. Yusuf pada tahun 2011 dibawah Umami *munaqosyah* (Mujahidin et al., 2020). UMMI *Foundation* membuat Metode UMMI sebagai

metode pengajaran tahsin Al-Qur'an sekaligus mengembangkan sistem mutunya, sehingga dengan ini UMMI *Foundation* sebagai lembaga pengajaran untuk metode UMMI dapat mengambil posisi sebagai mitra lembaga baik formal atau non-formal dalam menjamin sistem mutu dalam pengajaran tahsin Al-Qur'an yang berkualitas. Salah satu strategi yang mereka gunakan adalah dengan memberdayakan SDM di berbagai daerah di Indonesia, sehingga masing-masing SDM tersebut dapat mengembangkan dan mengajarkan metode ini di daerahnya, selain itu diadakan juga sistem manajemen mutu dan pengembangan mutu untuk menjaga kualitas pengajaran tahsin dengan metode UMMI (Ummifoundation.go.id, 2022).

Kemudian langkah lain dalam rangka menjaga mutu metode UMMI adalah dengan adanya 7 program dasar metode UMMI yaitu tashih bacaan Al-Qur'an, tahsin, sertifikasi, *coaching*, *supervisi*, *munaqosah*, serta imtihan dan *khotaman*. Semua program dasar ini dilaksanakan oleh pihak Ummi *Foundation* lebih tepatnya oleh para *trainer* yang terdapat di UMMI *Foundation*. Mereka mengirimkan *trainer* ke sekolah atau lembaga terkait untuk melakukan program-program tersebut. Para *trainer* dari Ummi *Foundation* ini biasanya merupakan seseorang yang sudah memenuhi 3 syarat yaitu pertama menjadi guru pengajar metode UMMI terbaik di sekolah/lembaga, kemudian naik menjadi koordinator metode UMMI di sekolah/lembaga, kemudian setelah itu para koordinator di wilayah tersebut akan dievaluasi dan dipilih untuk mengikuti ToT (*Training of Trainer*) yang diselenggarakan oleh Ummi *Foundation*, hasil dari ToT tersebut yang akan menentukan apakah seseorang layak untuk menjadi *trainer*. Setelah menjadi *trainer*, program pelatihan akan terus dilanjutkan sebagai upaya untuk menjaga kualitas bacaan dan pengajaran para *trainer* kepada calon guru/guru Al-Qur'an contohnya adalah dengan adanya program penguatan tahsin tilawah (PTT) bagi para *trainer*. Para *trainer* dan pengurus UMMI juga melakukan berbagai rapat untuk menentukan program beserta jadwal kegiatan yang akan dilakukan dalam setiap

semester belajar, juga untuk menentukan standarisasi teknis pelaksanaan program ataupun menyelesaikan masalah yang ada.

Penggunaan dari metode UMMI sendiri telah menyebar hampir ke seluruh penjuru wilayah di Indonesia, setidaknya telah tersebar di 30 provinsi dimana dari 30 provinsi tersebut terdapat 47 UMMI daerah yang meng-*cover* kegiatan UMMI di daerahnya masing-masing dengan jumlah lembaga yang memakainya adalah 2.995 lembaga baik lembaga sekolah maupun lembaga Al-Qur'an mandiri. Sedangkan jumlah *trainer* yang tersedia dalam lembaga UMMI berjumlah 310 pada tahun 2021, dengan segala tugas dan program yang harus dilaksanakan dan dijalankan, juga dengan jumlah *trainer* yang lebih jauh sedikit dibandingkan dengan penggunaannya dimana idealnya dalam setiap pelaksanaan program dari seorang *trainer* dapat menangani 40 orang anak, maka diperlukan hal-hal yang dapat membantu untuk mewujudkan dan mendapatkan hasil maksimal baik secara psikologis ataupun psikis.

Para *trainer* yang terdapat di metode UMMI kebanyakan dalam rentang usia 30-50 tahun. Rata-rata profesi yang dikerjakan oleh para *trainer* disamping menjadi *trainer* UMMI adalah sebagai guru atau bekerja dalam bidang pendidikan selain guru. Namun terdapat juga yang secara penuh menjadi *trainer* dan pengembang di dalam UMMI *Foundation*. Disebabkan oleh jumlah *trainer* yang lebih sedikit daripada jumlah lembaga yang harus dilayani, menyebabkan kebanyakan dari *trainer* memiliki mobilitas yang tinggi terkait tugasnya, mereka harus berkeliling mengunjungi sekolah dan lembaga yang memakai metode UMMI di cakupan UMMI daerah masing-masing, sebagai contoh *trainer* yang baru melaksanakan tugas di daerah Bandung harus kemudian berada di daerah Purbalingga kemudian besok harinya untuk melaksanakan tugas lainnya di daerah tersebut untuk kemudian kembali ke daerah Tasikmalaya untuk tugas lainnya segera. Tugas yang mengharuskan seorang *trainer* untuk mengunjungi sekolah atau lembaga adalah terkait

program *Munaqosyah*, supervisi, imtihan dan khotaman. Ada juga yang mengharuskan *trainer* untuk pergi melatih atau mengajar tahsin para guru Al-Qur'an, yaitu pada program sertifikasi dan *coaching*, kedua program ini biasanya diadakan di kantor UMMI daerah masing-masing atau dilaksanakan di tempat lain yang sudah ditentukan. Setiap kali *trainer* harus pergi untuk melaksanakan program, mereka akan pergi dalam tim yang terdiri dari minimal 2 orang atau lebih tergantung dari jumlah peserta yang ada. Namun terkadang kesediaan tenaga *trainer* tidak selalu mencukupi atau sesuai dengan jumlah peserta yang ada. Terkadang para *trainer* pun jatuh sakit akibat dari intensitas mobilitas atau bepergian jarak jauh yang terus menerus dialami. Namun dalam hal ini para *trainer* tersebut tidak menyesal atau bahkan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan sebagai *trainer*. Mereka terus-menerus melaksanakan tugas dan bahkan memberikan kata-kata yang mendorong *trainer* lainnya untuk bersemangat mengajarkan Al-Qur'an. Selain itu, mereka juga tetap bersedia untuk berada di UMMI dalam waktu yang lama kedepannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa meskipun jumlah *trainer* UMMI yang tersedia masih belum mencukupi kebutuhan, dan menyebabkan para *trainer* harus sering melakukan perjalanan dinas ke berbagai wilayah untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, para *trainer* tetap menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi UMMI Foundation. Meskipun sering mengalami kelelahan fisik dan bahkan sakit karena mobilitas yang tinggi, mereka tetap melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tidak berniat untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai *trainer*. Fenomena *trainer* tetap bersedia melaksanakan tugasnya tersebut dan tidak berniat untuk meninggalkan lembaga dalam psikologi dikenal sebagai komitmen organisasi.

Fenomena komitmen yang tinggi ini dapat dijelaskan dengan konsep komitmen organisasi. Menurut Kreitner & Kinicki (2010) komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan sampai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan sebuah organisasi dan berkomitmen dengan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut (Kreitner & Kinicki, 2010).

Mowday et al, (1979) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan organisasi tertentu dan keterlibatannya dalam organisasi tersebut (Mowday et al., 1979). Pendapat lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011) dimana Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Jika disandarkan pada kajian teori, kaitan antara religiusitas dengan komitmen organisasi dapat kita lihat dari pembahasan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Fantahun dkk. (2023) dengan berdasar pada hasil penelitian dari penelitian dari Mowday dkk. (1979) dan Demir dkk. (2009) berkesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Iklim kerja; Pengakuan; Dukungan supervisor; Beban kerja; Gaya kepemimpinan; Karakteristik individu; dan Karakteristik pekerjaan (Fantahun et al., 2023). Dari faktor-faktor tersebut, religiusitas dapat dianggap sebagai bagian dari karakteristik individu karena religiusitas dari setiap individu dapat berbeda.

Dalam konteks penelitian ini, religiusitas menjadi relevan untuk dikaji hubungannya dengan komitmen organisasi, terutama bagi para trainer UMMI yang berfokus pada peningkatan keilmuan agama terkait membaca Al-Qur'an. Meskipun pada sisi lainnya, belum terdapat program peningkatan khusus yang terkait dengan religiusitas selain program peningkatan keilmuan agama terkait dengan ilmu membaca Al-Qur'an misalnya seperti kajian tentang tauhid, aqidah atau keilmuan agama islam yang lainnya.

Menurut Ancok dan Suroso (2011), religiusitas merupakan tingkat pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan, dan penghayatan seseorang terhadap ajaran agama yang ia yakini (Juniarly & Dahtiarani, 2020). Kemudian Glock and Stark (1968) menyebutkan bahwa religiusitas adalah keyakinan terhadap ajaran agama tertentu dan dampak dari ajaran agama

tersebut dalam kehidupan bermasyarakat sehari-hari (Sungadi, 2020). Selanjutnya terdapat V. Saroglou (2014) yang menyatakan bahwa religiusitas adalah Perbedaan-perbedaan konstruksi individu terkait apa yang dilakukan sehubungan dengan yang mereka anggap sebagai transendensi (bersifat eksternal), dimana orang-orang berbeda dalam hal keberadaan dan intensitas kecenderungan tersebut (Saroglou, 2011).

Penelitian mengenai peran dan hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi sudah dilakukan sebelumnya, diantaranya oleh Imran dkk.(2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa antara religiusitas dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. (Imran et al., 2017) Menurut Latifah dkk. (2022) dimana penelitian mereka menyatakan kesimpulan bahwa religiusitas dan karakteristik pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan bagian divisi operasional Toserba Syariah di Kota Banjar (Latifah et al., 2022). Kemudian dalam penelitian oleh Farrukh dkk. (2016) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara religiusitas dengan komitmen organisasi, dengan detail bahwa hubungan tersebut terjadi antara religiusitas dengan komitmen afektif dan normatif namun hubungan serupa tidak terlihat dengan komitmen berkelanjutan (Farrukh et al., 2016). Penelitian lainnya oleh Sabila dan Budiman (2018) juga menghasilkan pola hasil yang serupa dimana religiusitas memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi dalam kategori sedang yakni 0,41 (Sabila & Budiman, 2018). Hasil dari penelitian ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wardianto dkk. (2019) dimana penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan mengenai kaitan antar keduanya yakni bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi afektif dan normatif namun pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap komitmen organisasi berkelanjutan (Wardianto et al., 2019). Kemudian terdapat penelitian oleh Wening & Choerudin (2015) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh dari religiusitas (komitmen dan *behavior*) kepada komitmen organisasi (Wening & Choerudin, 2015).

Berdasarkan penelitian yang sudah disebutkan, dapat dikatakan bahwa religiusitas dan komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang kuat. Banyak dari hasil penelitian tersebut yang berkesimpulan bahwa religiusitas memiliki baik hubungan atau pengaruh dan peran positif terhadap komitmen organisasi. Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyebutkan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan religiusitas. Namun, perbedaan tingkat hubungan antara jenis-jenis komitmen organisasi dengan religiusitas dapat berbeda-beda. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkonfirmasi hubungan tersebut.

Melihat pada keadaan para *trainer* yang masih tetap menjalankan tugas-tugasnya untuk mengajarkan tahsin, dimana mengajarkan tahsin ini dapat dipandang sebagai salah satu perwujudan dari pelaksanaan ajaran agama yakni mengajarkan Al-Qur'an, meskipun dengan kondisi mobilitas kerja yang tinggi sehingga dapat menimbulkan masalah kesehatan, peneliti tertarik untuk meneliti terkait apakah komitmen organisasi para *trainer* dalam menjalankan program dan kesediaan mereka untuk tetap berada di UMMI *Foundation* terkait dengan religiusitas sehingga penelitian ini dapat berperan dalam mengetahui kondisi ataupun keadaan yang dapat menjaga komitmen organisasi para *trainer* apapun kondisi yang dialaminya ketika menjalankan tugas sehingga berperan dalam membuat para *trainer* ini tetap menjadi bagian dari UMMI *Foundation* serta menjalankan berbagai program yang ada dengan maksimal sehingga penggunaan metode UMMI dapat terjaga kualitasnya dan tersebar luas pemakaiannya diberbagai sekolah bahkan dipakai sebagai sistem pengajaran tahsin sekolah-sekolah tersebut. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Religiusitas dengan Komitmen Organisasi pada Trainer Metode UMMI".

## **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi pada *trainer* metode UMMI?”.

## **Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang sudah disimpulkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi pada para *trainer* metode UMMI.

## **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian mengungkapkan secara spesifik kegunaan yang dapat dicapai dari aspek teoritis dan praktis.

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah dimaksudkan untuk dapat memperkaya khazanah pengetahuan mengenai hubungan religiusitas dengan komitmen organisasi, sehingga diharapkan dapat memperkuat dan memberikan variasi terhadap hasil penelitian baik yang sudah pernah dilakukan ataupun akan dilakukan oleh peneliti lainnya dimasa yang akan datang.

Kegunaan praktis dari penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kesimpulan bagaimana hubungan religiusitas dengan komitmen organisasi pada *trainer* metode UMMI, sehingga lembaga dapat lebih memperhatikan variabel religiusitas atau lebih tepatnya mengadakan program atau kegiatan peningkatan religiusitas sebagai usaha meningkatkan komitmen organisasi pada para *trainer* metode UMMI.