

STRATEGI MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASI DAKWAH PADA TAHAP MERINTIS: STUDI ORGANISASI DAKWAH NABI DI MEKKAH

Wahanani Mawasti
STID Al-Hadid, Surabaya
wahanani@stidalhadid.ac.id

Abstrak: Mengingat peran komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi dakwah untuk berkembang dan berkelanjutan, dibutuhkan usaha membangun komitmen pada SDM organisasi dakwah. Namun, selama ini kajian akademisi pada aspek membangun komitmen organisasi dalam organisasi dakwah masih sangat terbatas. Literatur sebelumnya lebih banyak menyelidiki faktor-faktor dalam membangun komitmen organisasi pada industri. Tujuan dari kajian ini adalah mengeksplorasi strategi organisasi dakwah dalam membangun komitmen anggota, melalui kajian pustaka terhadap strategi yang digunakan nabi Muhammad dalam membangun komitmen organisasi pada SDM, khususnya saat dakwah nabi di Mekkah. Metode yang digunakan adalah studi kualitatif pustaka. Hasil studi menyimpulkan bahwa upaya nabi Muhammad dalam membangun komitmen organisasi anggota di Mekkah dengan beberapa cara yaitu: internalisasi visi ketauhidan, pembinaan berbasis kesadaran secara konsisten dan berkelanjutan, menciptakan iklim positif berbasis nilai-nilai kemanusiaan, serta keteladanan pemimpin. Strategi nabi Muhammad dalam membangun komitmen organisasi di Mekkah dapat menjadi inspirasi bagi organisasi dakwah pada tahap merintis.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Organisasi Dakwah, Strategi Membangun Komitmen, Dakwah Mekkah, Muhajirin, Organisasi Merintis.

Abstract: STRATEGY TO BUILDING COMMITMENT IN A DAKWAH ORGANIZATION AT THE PIONEER STAGE: A STUDY OF THE PROPHET'S DAKWAH ORGANIZATION IN MECCA. Considering that the role of organizational commitment is very important for da'wah organizations to develop and be sustainable, efforts are needed to build commitment in the human resources of da'wah organizations. However, so far academic studies on the aspect of building organizational commitment in missionary organizations are still very limited. Previous literature has investigated factors in building organizational commitment to industry. The aim of this study is to explore the strategies of missionary organizations in building member commitment, through a literature review of the strategies used by the prophet Muhammad in building organizational commitment to human resources, especially during the prophet's preaching in Mecca. The method used is a qualitative library study. The results of the study concluded that the Prophet Muhammad's efforts to build the commitment of member organizations in Mecca were in several ways, namely: internalizing the vision of monotheism, consistent and sustainable awareness-based development, creating a positive climate based on human values, and leading by example. The Prophet Muhammad's strategy in building organizational commitment in Mecca can be an inspiration for da'wah organizations in the pioneering phase.

Keywords: Organizational Commitment, Da'wah Organization, Strategy for Building Commitment, Mekkah Da'wah, Muhajirin, Pioneering Organization.

Pendahuluan

Kinerja organisasi yang tinggi banyak disumbangkan dari komitmen SDM yang tinggi terhadap organisasi.¹ Sumber daya manusia adalah aset penting bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.² Dalam organisasi dakwah, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam keberlangsungan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi, aktifis sosial akan memiliki kesetiaan dan mau memberikan energi terbaik kepada organisasi.³ Komitmen organisasi dapat meningkatkan produktifitas, kinerja dan mengurangi kecendrungan untuk meninggalkan pekerjaan maupun organisasi.⁴ Dengan adanya komitmen organisasi membuat anggota dengan senang hati melaksanakan tugas-tugas dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk terlibat kehidupan bersama di dalam organisasi.⁵ Komitmen organisasi juga memediasi efek penyimpangan perilaku di organisasi,⁶ meningkatkan etika organisasi dan menciptakan iklim yang sehat dalam organisasi.⁷ Mengingat besarnya peranan komitmen bagi kemajuan organisasi, manajer harus membuat strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas komitmen SDM organisasi.⁸

Strategi dalam membangun komitmen organisasi dakwah tentunya berbeda konteks organisasi bisnis. Mengingat dalam organisasi dakwah, SDM (anggota organisasi) bergerak bukan hanya orientasi material atau profit, melainkan kesamaan visi atau nilai organisasi. Organisasi dakwah memiliki visi mengaktualisasikan nilai-nilai ajaran Islam untuk melaksanakan yang makruf dan mencegah yang mungkar baik pada masyarakat, keluarga maupun individu.⁹ Oleh karena itu, dibutuhkan berbagai kajian tentang komitmen organisasi pada konteks organisasi dakwah.

¹ Ly Dan Thanh et al., "Building Organizational Commitment: The Analysis of Indicators," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 6 (2020): 1–9.

² Muhammad Habib Rana and Muhammad Shaukat Malik, "Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 9, no. 1 (2016): 111, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>.

³ Carole Serhan, Nehmeh Nehmeh, and Ibrahim Sioufi, "Assessing the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions amongst Islamic Bank Employees," *ISRA International Journal of Islamic Finance* 14, no. 2 (2022): 141–56, <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>.

⁴ Zahra Aghalari et al., "Evaluation of Organizational and Social Commitments and Related Factors during the Coronavirus Pandemic of Healthcare Workers in Northern Iran," *Globalization and Health* 17, no. 1 (2021): 2, <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00658-0>.

⁵ Joharis Lubis and Indra Jaya, *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)* (Medan: CV Widya Puspita, 2020), 12.

⁶ Mengying Wu et al., "Examining How Ambidextrous Leadership Relates to Affective Commitment and Workplace Deviance Behavior of Employees: The Moderating Role of Supervisor–Subordinate Exchange Guanxi," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 15 (2020): 1, <https://doi.org/10.3390/ijerph17155500>.

⁷ Rohollah Kalhor et al., "Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff," *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine* 23 (2018): 3, <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>.

⁸ A Karami, J Farokhzadian, and G Foroughameri, "Nurses' Professional Competency and Organizational Commitment: Is It Important for Human Resource Management?," *PLoS One* 12, no. 11 (2017): 2.

⁹ S Affandy, "Paradigma Etis Dan Metodologis Bagi Dakwah Strategis," *INTELEKSIJA-Jurnal Pengembangan Ilmu ...* 08, no. 01 (2018): 7, <http://www.inteleksia.stidalhadi.ac.id/index.php/inteleksia/article/view/115>.

Dalam konteks organisasi dakwah, terdapat salah satu fenomena menarik terkait dengan upaya membangun komitmen yaitu strategi nabi dalam membangun komitmen organisasi umat muslim Mekkah. Dakwah nabi di Mekkah merupakan pondasi penting dalam upaya dakwah nabi selanjutnya. Dari dakwah di Mekkah ini, lahirlah kaum muslimin yang memiliki komitmen yang besar terhadap Islam dan berkomitmen bersama-sama nabi Muhammad dalam mendakwahkan Islam, yang kelak setelah hijrah dikenal dengan kaum Muhajirin. Umat muslim Mekkah tidak segan mengorbankan harta yang dimiliki, kuat dalam menghadapi tekanan dan siksaan yang beresiko pada hilangnya nyawa mereka, mereka merelakan terputusnya hubungan kekerabatan bahkan tak enggan berhijrah dengan meninggalkan berbagai sumber daya yang mereka miliki di Mekkah. Konsistensi komitmen organisasi kaum muslimim Mekkah juga ditunjukkan dengan konsistensi mereka dalam mengikuti dakwah nabi baik di Mekkah sampai hijrah di Madinah, serta ikut serta dalam peperangan yang dilakukan oleh nabi dalam menghadapi kaum kafir Quraisy.

Di sisi lain, upaya dakwah nabi dalam membangun komitmen organisasi di Mekkah tentu tidaklah mudah, khususnya pada fase sebelum nabi hijrah ke Madinah. Mengingat saat itu dakwah nabi masih tahap merintis, belum banyak yang bergabung dan menerima ajaran Islam, serta sangat kerasnya tantangan dakwah di Mekkah. Kondisi kapasitas dakwah nabi yang masih lemah serta banyaknya siksaan, celaan yang diberikan oleh orang-orang kafir pada pengikut nabi Muhammad menjadi tantangan utama dalam membangun komitmen organisasi. Oleh karena itu, hal ini menarik untuk dikaji tentang bagaimana strategi yang dilakukan oleh nabi Muhammad dalam membangun komitmen organisasi dakwah di Mekkah. Dakwah nabi di Mekkah merupakan fase merintis, khususnya selama 13 tahun dakwah sembuni-sembuni dan terang-terangan di Mekkah, hingga akhirnya Rasul dan sahabat-sahabat memutuskan hijrah ke Madinah.¹⁰

Kajian ini berfokus mengeksplorasi strategi nabi Muhammad dalam membangun komitmen organisasi anggota di Mekkah. Studi ini menggunakan jenis studi kualitatif pustaka (*library research*), sejarah. Sumber data berupa dokumen sejarah dakwah nabi di Mekkah antara lain yang bersumber dari buku karya Muhammad Husein Haekal berjudul *Sejarah Hidup Muhammad*; buku karya Ibnu Ishaq and Ibnu Hisyam yang berjudul *Sirah Nabawiyah (Sejarah Lengkap Kehidupan Rasulluah)* serta beberapa literatur kajian riset terdahulu berkaitan dengan dakwah nabi di Mekkah. Data dihimpun dan dianalisis dengan mengikuti langkah-langkah umum dalam penelitian deskriptif yaitu analisis/interpretasi dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan berdasarkan referensi teori membangun komitmen organisasi. Dari serangkaian proses tersebut kemudian dilaksanakan

¹⁰ Hasanah, "Sejarah Peran Abu Bakar Ash-Shiddiq Dalam Mendukung Dakwah Rasulullah Saw. Untuk Pembumian Islam Moderat" (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2021), 46.

generalisasi serta deduksi terkait formula strategi nabi Muhammad dalam membangun komitmen organisasi.¹¹

Kajian sebelumnya tentang membangun komitmen organisasi, belum begitu banyak ditemukan dalam konteks organisasi dakwah. Kajian sejenis tentang strategi membangun komitmen organisasi pernah dilaksanakan, tetapi dalam konteks dakwah nabi di Madinah.¹² Sedangkan, terdapat situasi lingkungan organisasi yang sangat berbeda antara dakwah nabi di Mekkah dan Madinah. Terdapat perbedaan kemampuan organisasi yang dimiliki nabi dan umat Islam, karakteristik *mad'u*, dan kecendrungan religio-sosio-ekonomi antara Mekkah dan Madinah. Maka dibutuhkan strategi dakwah yang sesuai dengan beragam dan adaptif terhadap kondisi lingkungan yang dihadapi.¹³ Di Mekkah, nabi dalam membangun komitmen organisasi anggota berhadapan dengan kapasitas yang sangat minim, tekanan terhadap pengikut yang sangat keras serta jumlah pengikut yang tidak terlalu banyak. Fase awal di Mekkah sering disebut fase merintis, sebelum akhirnya nabi hijrah di Madinah. Hal ini menuntut kajian lebih lanjut tentang upaya-upaya apa saja yang dilaksanakan nabi dalam membangun komitmen organisasi di Mekkah.

Komitmen Organisasi Dakwah

Komitmen organisasi berhubungan dengan keterikatan psikologis seseorang terhadap organisasi.¹⁴ Komitmen organisasi didefinisikan sebagai potensi seseorang untuk berpartisipasi di dalam organisasi. Lyman Porter menjelaskan bahwa komitmen merupakan kemauan yang kuat untuk mengerahkan upaya tinggi atas nama organisasi, keinginan kuat untuk bertahan di organisasi serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.¹⁵ Komitmen organisasi mengacu pada sikap, kemauan dan partisipasi pekerja organisasi yang diwujudkan lewat gerak terpadu mengarah pada tujuan organisasi.¹⁶

Mowday menjelaskan bahwa dalam komitmen organisasi terdapat beberapa karakteristik antara lain: keyakinan dan pengakuan SDM terhadap nilai-nilai perusahaan, usaha substansial untuk

¹¹ Moh Nasir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 62–63.

¹² Wahanani Mawasti, "Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar," *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 04, no. 01 (2022): 135–56.

¹³ Shofyan Affandy, "Formulasi Strategi Dakwah: Adaptasi Framework Manajemen Strategis Untuk Dakwah Berdimensi Jangka Pendek," *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 4, no. 2 (2022): 14, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v4i2.249>.

¹⁴ Felix Miedaner et al., "Exploring the Differential Impact of Individual and Organizational Factors on Organizational Commitment of Physicians and Nurses," *BMC Health Services Research* 18, no. 1 (2018): 2, <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2977-1>.

¹⁵ Bruce Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly* 19, no. 4 (1974): 533, <https://doi.org/10.2307/2391809>.

¹⁶ Baharudin Othman, Sharifudin Md Shaarani, and Arsiah Bahron, "Evaluation of Knowledge, Halal Quality Assurance Practices and Commitment among Food Industries in Malaysia," *British Food Journal* 118, no. 8 (2016): 2042, <https://doi.org/10.1108/BFJ-12-2015-0496>.

memajukan perusahaan serta kesiapan untuk melanjutkan keterlibatan atau partisipasi pada perusahaan/organisasi yang sama.¹⁷ Komitmen organisasi adalah loyalitas anggota pada organisasi, pengakuan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, disertai dengan kesediaan seseorang untuk melakukan tugas-tugas diluar prasyarat pekerjaan¹⁸ atau kemauan untuk mengerahkan upaya ekstra untuk kepentingan organisasi.¹⁹

Komitmen organisasi oleh Allen dan Mayer secara umum ditunjukkan melalui tiga aspek antara lain: (1) komitmen afektif yaitu niat untuk tetap bertahan dalam organisasi yang diikuti, didorong oleh penerimaan yang kuat terhadap visi maupun nilai-nilai organisasi; (2) komitmen normatif yaitu adanya rasa kewajiban untuk tetap bertahan di organisasi;. Komitmen normatif sering disebut sebagai dimensi kewajiban, dimana SDM merasa bertahan di organisasi karena keharusan;²⁰ (3) komitmen keberlanjutan yaitu kebutuhan untuk tetap bertahan di organisasi.²¹

Dalam konteks organisasi dakwah, komitmen organisasi anggota bukan hanya ditunjukkan dari komitmen normative atau keinginan bertahan karena adanya keharusan atau kewajiban, melainkan juga dalam bentuk komitmen afektif yaitu rasa cinta, kepemilikan terhadap organisasi yang diiringi penerimaan yang kuat terhadap visi organisasi (komitmen afektif). Hal itu mengingat dalam konteks organisasi dakwah, visi organisasi bersifat nirlaba, yang mana anggotanya banyak memiliki karakter dan orientasi di dorong oleh semangat cita-cita, ajaran, nilai-nilai dan pengabdian kepada Allah.²²

Kajian terdahulu tentang komitmen pada organisasi dakwah sejauh ini berkaitan dengan urgensi komitmen dalam organisasi dakwah, pengaruh spiritualitas dan komitmen dalam organisasi dakwah²³ serta strategi membangun komitmen pada organisasi dakwah namun pada kaum Anshar.²⁴ Komitmen organisasi dalam organisasi dakwah sangat penting, Islam mengimbau

¹⁷ Serhan, Nehmeh, and Sioufi, "Assessing the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions amongst Islamic Bank Employees."

¹⁸ Alborz Gheitani et al., "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 12, no. 1 (2019): 79, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>.

¹⁹ Achmad Sani and Vivin Maharani Ekowati, "Spirituality at Work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship between Islamic Spirituality and OCB IP and Influence toward Employee Performance," *Journal of Islamic Marketing* 11, no. 6 (2020): 1781, <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>.

²⁰ Ainsworth Anthony Bailey, Faisal Albassami, and Soad Al-Meshal, "The Roles of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Internal Marketing-Employee Bank Identification Relationship," *International Journal of Bank Marketing* 34, no. 6 (2016): 825, <https://doi.org/10.1108/IJBM-06-2015-0097>.

²¹ Serhan, Nehmeh, and Sioufi, "Assessing the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions amongst Islamic Bank Employees."

²² Wahanani Mawasti and Emha Nurul Adli, "Perumusan Visi Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (Ipnu) Tahun 1954," *INTELEKSI A - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 8, no. 1 (2018): 53, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v8i1.117>.

²³ Rahayu Dwi Candra din, "Spiritualitas Dan Komitmen Organisasional Pada Organisasi Dakwah," *Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 01, no. 01 (2019): 47–62.

²⁴ Mawasti, "Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar."

kepada setiap umat Islam untuk memberikan kinerja terbaik dalam berkerja. Memberikan kinerja unggul membutuhkan komitmen yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.²⁵

Strategi membangun komitmen di dalam organisasi dakwah setidaknya harus memperhatikan beberapa aspek antara lain: (1) karakter visi organisasi dakwah yang bersifat nirlaba, berangkat dari nilai-nilai ajaran Islam baik dari wahyu maupun sunnah, (2) karakter SDM yang merupakan anggota organisasi, serta umumnya adalah sukarelawan, serta bergabung dalam organisasi di karenakan kesamaan visi atau nilai-nilai organisasi, (3) kapasitas organisasi dakwah, baik secara material meliputi: keuangan organisasi (yang umumnya bersifat terbatas), sumber pendanaan organisasi (dalam organisasi dakwah, umumnya sumber dana bukan dari profit usaha melainkan kontribusi sukarela dari masyarakat maupun anggota organisasi, baik berupa zakat, infaq dan shadaqah). Serta komponen immaterial yang dimiliki organisasi yaitu visi, budaya organisasi maupun model kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang dikembangkan dalam organisasi. Kapasitas organisasi dakwah juga bisa berada pada tahap merintis, berkembang atau maju.

Strategi membangun komitmen organisasi pada organisasi dakwah juga tidak bisa dilepaskan dari semangat dakwah untuk memahamkan dan menyentuh jama'ah akan nilai-nilai Islam. Serta dilakukan dengan cara-cara yang bil hikmah, tidak memaksa serta menekankan pada nasihat yang baik.²⁶

Output yang diharapkan dari membangun komitmen organisasi anggota pada konteks organisasi dakwah adalah adanya SDM yang memiliki kesadaran penuh untuk terikat, mencintai organisasi (aspek komitmen afektif), serta SDM bersungguh-sungguh terlibat, memiliki kesadaran kewajiban berpartisipasi dalam program organisasi (komitmen normatif). serta keinginan untuk terus berada dan memajukan organisasi (komitmen keberlanjutan).

Strategi Membangun Komitmen pada Organisasi Dakwah

Dalam membangun komitmen organisasi anggota, tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi. Terdapat berbagai faktor yang dapat membentuk komitmen organisasi, antara lain aspek motivasi intrinsik, ekstrinsik dan identifikasi organisasi. Motivasi intrinsik berkaitan dengan keterlibatan kerja, hasil positif yang

²⁵ Junaidah Hashim, "Human Resource Management Practices on Organisational Commitment: The Islamic Perspective," *Personnel Review* 39, no. 6 (2010): 785, <https://doi.org/10.1108/00483481011075611>.

²⁶ Yudi Asmara Harianto, "Teknik Persuasi Nabi Muhammad Kepada Kaum Anshar Dalam Pembagian Ghanimah Perang Hunain," *Jurnal Lentera (Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi)* 21, no. 1 (2022): 1.

diraih dan produktifitas. Komitmen organisasi dapat meningkat jika SDM meraih kepuasan kerja²⁷ dan adanya tantangan dalam pekerjaan yang ditekuni.²⁸ Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan insentif atau penghargaan eksternal. Sedangkan identifikasi organisasi adalah rasa identifikasi diri sebagai bagian dari organisasi, kesamaan tujuan dengan nilai-nilai organisasi.²⁹

Selain itu, literatur-literatur terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif pada komitmen anggota tim dan kepuasan kerja.³⁰³¹ Kajian spesifik tentang kepemimpinan menunjukkan peranan gaya kepemimpinan paternalistik dalam meningkatkan komitmen afektif dan normatif dalam organisasi.³² Kepemimpinan paternalistik memiliki karakteristik yaitu adanya pengenalan yang baik terhadap SDM, perlindungan SDM seperti keluarga, mengembangkan keluarga dalam organisasi, meningkatkan interaksi informal antara manajer dan SDM: seperti mengambil bagian dalam acara pernikahan, pemakaman dan juga merayakan hari-hari khusus seperti ulang tahun, serta perilaku manajer yang mengayomi (saat dibutuhkan), berwibawa dan mengedepankan nilai-nilai moral.³³ Selain gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan transformasional dari atasan langsung juga disebut dapat meningkatkan komitmen organisasi SDM.³⁴

Studi lain menguraikan faktor komunikasi dan iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan, berkembangnya rumor dan komunikasi yang cenderung tertutup, menurunkan komitmen organisasi. Untuk itu, dalam membangun komitmen organisasi manajer harus membangun komunikasi yang terstruktur dan sistematis, mau mendengar ide, wawasan, keluhan SDM. Sehingga, tidak tercipta rumor yang negatif di organisasi.³⁵ Adanya

²⁷ Marwan Man Soleman et al., "Islamic Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Leave: Moderating Role of Islamic Work Ethics," *Management Science Letters* 10, no. 6 (2020): 1359, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.021>.

²⁸ Faribah Sepahvand and ; Foorozan Atashzadeh-Shoorideh; Soroor Parvizy; Mansoureh Zagheri; Tafreshi, "Factors Affecting Nurses' Perceived Organizational Commitment: A Qualitative Study," *Bangladesh Journal of Medical Science* 18, no. 2 (2019): 307.

²⁹ Thanh et al., "Building Organizational Commitment: The Analysis of Indicators."

³⁰ Won Ho Son, Woo Yeul Baek, and Kevin K. Byon, "Effects of Sports Center Employees' Self-Leadership on Organizational Commitment: Mediating Effects of Leader-Member Exchange," *Sustainability (Switzerland)* 14, no. 18 (2022): 8, <https://doi.org/10.3390-su141811343>.

³¹ Elisabete Maria Garcia Teles Nunes and Maria Filomena Mendes Gaspar, "Quality of the Leader-Member Relationship and the Organizational Commitment of Nurses," *Revista Da Escola de Enfermagem* 51 (2017): 1, <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2016047003263>.

³² Arooba Chaudhary et al., "Can Paternalistic Leaders Enhance Knowledge Sharing? The Roles of Organizational Commitment and Islamic Work Ethics," *Global Knowledge, Memory and Communication* 72, no. 1-2 (2023): 98–118, <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>.

³³ Chaudhary et al.

³⁴ Ahmad Bayiz Ahmad and Zhichao Cheng, "The Role of Change Content, Context, Process, and Leadership in Understanding Employees' Commitment to Change: The Case of Public Organizations in Kurdistan Region of Iraq," *Public Personnel Management* 47, no. 2 (2018): 195, <https://doi.org/10.1177/0091026017753645>.

³⁵ Mohammad Hozouri, Mohsen Yaghmaei, and Hamed Bordbar, "Clarifying the Impacts of Organizational Silence on Organizational Commitment with Controlling the Effects of Organizational Rumors," *Management Science Letters* 8, no. 6 (2018): 540, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.5.002>.

partisipasi SDM pada pengambilan keputusan organisasi, mampu meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen SDM pada organisasi.³⁶ Adanya keadilan dalam organisasi juga bisa meningkatkan komitmen organisasi. Keadilan organisasi meliputi keadilan distributif, interaksional dan prosedural. Hal ini salah satunya ditunjukkan dari adanya *reward* dan *punishment* yang sebanding dengan usaha yang dilakukan SDM di organisasi.³⁷ Selain itu, terdapatnya program peningkatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi.³⁸ Organisasi yang berhasil dalam memfasilitasi perkembangan atau pertumbuhan individu maupun organisasi, cenderung dapat menghasilkan komitmen karyawan yang tinggi.³⁹

Dari berbagai faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, Gary Desler merangkum sejumlah cara umum yang dapat ditempuh dalam membangun komitmen dalam organisasi, antara lain: (1) adanya nilai dan komitmen memperlakukan sumber daya manusia secara manusiawi, (2) memperjelas dan mengkomunikasikan visi misi organisasi kepada anggota, (3) memberikan jaminan keadilan pada seluruh anggota organisasi, (4) membangun rasa kesatuan komunitas, nilai-nilai kebersamaan untuk mencapai tujuan, (5) mengupayakan program pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.⁴⁰

Terdapat beberapa kajian terdahulu tentang strategi membangun komitmen organisasi dakwah. Hasil kajian terdahulu menjelaskan bahwa untuk membangun komitmen organisasi dakwah bisa dilaksanakan dengan meningkatkan spiritualitas di lingkungan kerja.⁴¹ Organisasi dakwah yang bersifat nirlaba, perlu menanamkan nilai-nilai dalam berkerja semata-mata di dorong untuk mendapatkan ridho Allah, sehingga berkerja atau keterikatan pada organisasi bukan hanya karena kompensasi material yang diraih.⁴² Spiritualitas juga mempengaruhi komitmen organisasi melalui prinsip-prinsip etika Islam yang diterapkan dalam berkerja atau berorganisasi⁴³.

³⁶ Joyce Elele and Dail Fields, "Participative Decision Making and Organizational Commitment: Comparing Nigerian and American Employees," *Cross Cultural Management* 17, no. 4 (2010): 369, <https://doi.org/10.1108/13527601011086586>.

³⁷ Farzad Fesharaki and Saeid Sehat, "Islamic Human Resource Management (IHRM) Enhancing Organizational Justice and Employees' Commitment: Case of a Qard Al-Hasan Bank in Iran," *Journal of Islamic Marketing* 9, no. 1 (2018): 207, <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>.

³⁸ Caroline Ann Rowland, Roger David Hall, and Ikhlas Altarawneh, "Training and Development: Challenges of Strategy and Managing Performance in Jordanian Banking," *EuroMed Journal of Business* 12, no. 1 (2017): 36, <https://doi.org/10.1108/EMJB-01-2016-0001>.

³⁹ Ambreen Malik et al., "Transformational Changes and Sustainability: From the Perspective of Identity, Trust, Commitment, and Withdrawal," *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 11 (2019): 1, <https://doi.org/10.3390/su11113159>.

⁴⁰ Akhmad Muadin, "Strategi Komunikasi Kiai Dalam Membangun Komitmen Guru Di Pesantren Nabil Husein Samarinda" 03, no. 01 (2020): 33–34.

⁴¹ Candradini, "Spiritualitas Dan Komitmen Organisasional Pada Organisasi Dakwah," 60–61.

⁴² Candradini, "Spiritualitas Dan Komitmen Organisasional Pada Organisasi Dakwah."

⁴³ Mehmet Asutay, Greget Kalla Buana, and Alija Avdukic, "The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact," *Journal of Business Ethics* 181, no. 4 (2022): 913–32, <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>.

Spiritualitas juga bisa diwujudkan dalam iklim kerja yang sportif dan upaya perusahaan dalam menghidupkan spiritualitas karyawan.⁴⁴

Dalam kajian sebelumnya berkaitan dengan strategi membangun komitmen yang dilaksanakan nabi di Madinah menunjukkan bahwa internalisasi terhadap visi berperan penting dalam membangun komitmen pada organisasi dakwah. Internalisasi visi ini sebagai pondasi penting untuk membangun rasa kepemilikan terhadap organisasi karena kesamaan tujuan. Sedangkan pada lapisan berikutnya, strategi kepemimpinan keteladanan, komunikasi dua arah, keterlibatan / partisipasi anggota maupun budaya persaudaraan dan keadilan dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen anggota pada organsasi dakwah.⁴⁵

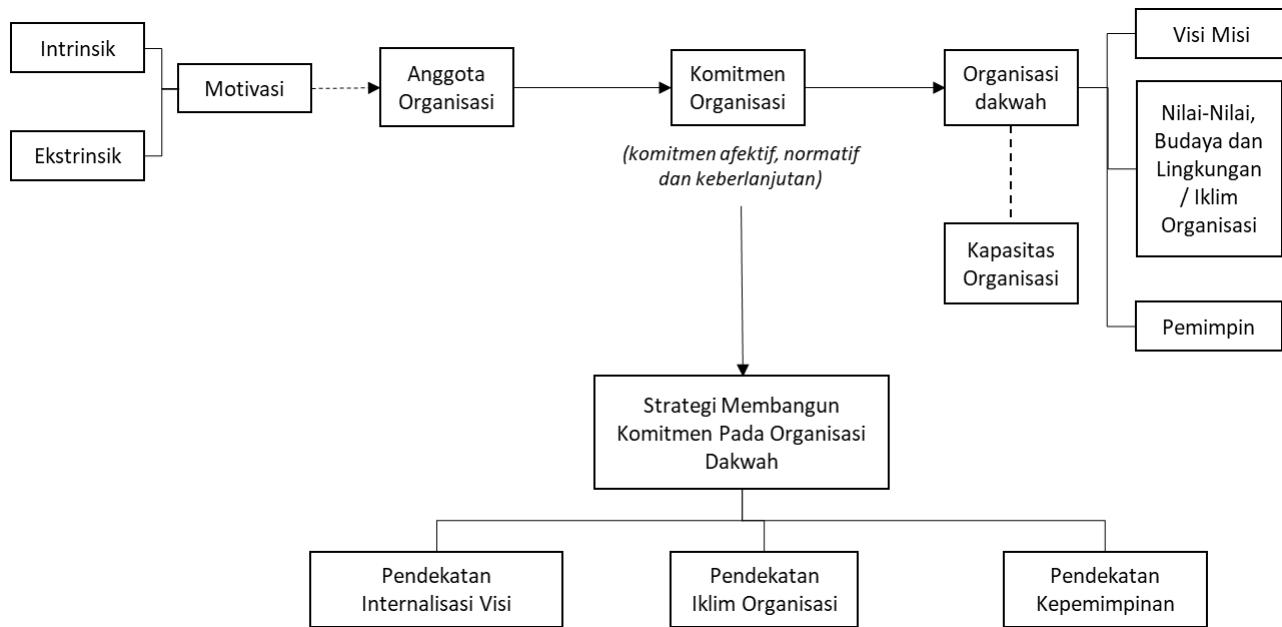
Kajian lain berkaitan dengan meningkatkan komitmen organisasi dakwah, khususnya komitmen guru di Pesantren, menyimpulkan bahwa perilaku kharismatik yang dilaksanakan oleh pemimpin pesantren (Kyai), baik dalam interaksi, keluasan ilmu dan pemecahan masalah maupun komunikasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan komitmen guru pesantren terhadap organisasinya.⁴⁶

Dari beberapa teori membangun komitmen dalam organisasi dakwah di atas, setidaknya terdapat beberapa strategi dalam membangun komitmen organisasi antara lain: (1) pendekatan internalisasi visi organisasi yaitu mengkomunikasikan visi misi organisasi secara konsisten kepada anggota organisasi. (2) Menciptakan iklim organisasi yang positif, hal ini bisa dengan cara memberikan kompensasi atau reward, serta juga bisa dengan berbagai cara yang lain seperti: membangun spiritualitas sdm, memberikan kesempatan sdm untuk berkembang, keadilan, kesatuan dalam organisasi dll. (3) Pendekatan kepemimpinan yaitu dengan perilaku atau komunikasi pemimpin kepada anggota organisasi. Beberapa pendekatan kepemimpinan yang banyak digunakan untuk membangun komitmen organisasi seperti: pendekatan kepemimpinan karismatik dan paternalistik.

⁴⁴ Fares Djafri and Kamaruzaman Noordin, "The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment: A Case Study of Takaful Agents in Malaysia," *Humanomics* 33, no. 3 (2017): 384, <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018>.

⁴⁵ Mawasti, "Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar," 135.

⁴⁶ Muadin, "Strategi Komunikasi Kiai Dalam Membangun Komitmen Guru Di Pesantren Nabil Husein Samarinda," 37.

Gambar 1 - *Strategi Membangun Komitmen Pada Organisasi Dakwah*

Dakwah Nabi di Mekkah

Dakwah nabi di Mekkah dilaksanakan baik secara sirri maupun terbuka. Nabi melaksanakan dakwah di Mekkah selama 13 tahun. Dakwah nabi di Mekkah di awali dengan dakwah sirri yang dilakukan dengan *bil-hikmah*, bersifat individu, sembuni-sembunyi atau rahasia. Dakwah sirri dilaksanakan selama 3 tahun.⁴⁷ Dakwah sirri dilakukan oleh nabi Muhammad Saw karena kondisi kapasitas yang masih lemah serta kuatnya keyakinan dan kepercayaan pemuka dan masyarakat terhadap nilai-nilai masyarakat Jahiliyah⁴⁸ maupun penyembahan berhala⁴⁹. Dari dakwah sirri ini, menghasilkan sekelompok muslim yang dikenal dengan militansi yang besar terhadap Islam, bahu membahu untuk memberikan pertolongan dan saling bersaudara dalam ikatan Islam, yang dikenal dengan *assabiqun al-awwalun*.⁵⁰

Dakwah terang-terangan di awali oleh nabi dengan berdakwah pada kerabat terdekat, sebagaimana Allah memerintahkan dalam Qs. Asy-Syu'ara' 26: 214-216. Awal kali dakwah terbuka ini dilaksanakan pada 30-40 orang kerabat nabi dari bani Hasyim, melalui kegiatan perjamuan makan-makan. Namun, dakwah pada kerabat ini tidak berjalan mudah. Berbagai ejekan, ajakan meninggalkan nabi dilakukan bahkan secara keras oleh salah satu pemuka bani Hasyim, sekaligus

⁴⁷ Alan Surya and Wahanani Mawasti, "Pemilihan Mad'u Dakwah Sirri Nabi Perspektif Segmentasi Dan Targeting" 08, no. 01 (2018): 99–100.

⁴⁸ Halimatussa'diah, "Sejarah Perkembangan Dakwah," *Jurnal Al-Nasyr Edisi //II* (2014): 143.

⁴⁹ Mustamin Giling, "Nabi Muhammad Dan Strategi Dakwahnya," *Al-Tadabbur* 4, no. 2 (2018): 6, <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1105569>.

⁵⁰ Surya and Mawasti, "Pemilihan Mad'u Dakwah Sirri Nabi Perspektif Segmentasi Dan Targeting," 106.

paman nabi yaitu Abu Lahab.⁵¹ Namun, nabi tidak berputus asa, nabi terus berdakwah terang-terangan di berbagai tempat orang Quraisy berkumpul maupun di sekitar ka'bah. Nabi terus mengajak masyarakat mengakui nilai-nilai ketauhidan dan memeluk agama Allah. Dakwah terang-terangan ini menghasilkan banyak pengikut, tetapi pada aspek lainnya tekanan dan tindakan orang-orang Quraisy semakin keras, mereka khawatir akan kekuatan umat Islam yang semakin besar.⁵²

Konteks dakwah di Mekkah sangatlah berat, tekanan dari para pemuka suku Quraisy Mekkah. Mereka melakukan penolakan terhadap ajaran ketauhidan yang ditawarkan oleh nabi Muhammad. Berbagai tekanan untuk menghambat dakwah nabi dilakukan antara lain pemboikotan ekonomi, ancaman fisik, penyiksaan pada pengikut yang lemah bahkan sampai dengan ancaman keselamatan nabi.⁵³ Pemuka suku Quraisy melarang siapapun untuk jual beli, berinteraksi, menikah dengan umat muslim, melihat orang sakit dan memberi pertolongan kepada umat muslim.⁵⁴

Secara umum, dakwah nabi adalah untuk merubah masyarakat yang berada pada kegelapan atau nilai-nilai kejahiliyaan menuju pada nilai-nilai kebenaran, nilai universal yang berasal dari ajaran Islam.⁵⁵ Secara khusus, dakwah nabi di Mekkah mengajarkan beberapa aspek antara lain: (1) kesadaran akan nilai-nilai ketauhidan, (2) menginformasikan adanya hari kiamat serta hari pembalasan atas tiap perbuatan manusia selama di dunia, (3) mendorong perubahan perilaku dari jahiliyah menuju thoyibah, (4) mengangkat hak-hak asasi manusia secara adil dan tidak diskriminatif.⁵⁶

Komitmen Organisasi Kaum Muslimin di Mekkah

Dakwah nabi di Mekkah menghasilkan pengikut yang dikenal dengan sebutan kaum Muhibbin. Di antara pengikut nabi di Mekkah (Muhibbin), terdapat golongan yang mula-mula masuk Islam yaitu *assabiqun al awwalun*. Di antara golongan yang mula-mula masuk Islam ini antara lain: Khadijah, Abu Bakar As-Shidiq, Ali bin Abi Thalib, Usman bin Affan, Abd Rahman Bin Auf, Sa'ad bin Abi Waqqas, Zubair bin Awwam, Thalhah bin Ubaidillah, Abu Ubaidah Al Jarrah dan Arqam.⁵⁷ Sahabat yang mula-mula masuk Islam ini dikenal dengan komitmen atau loyalitasnya yang sangat

⁵¹ Purwo Prilatmoko, "Unsur-Unsur Dakwah Nabi Muhammad Pada Keluarganya Bani Hasyim," *INTELEKSI A - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 4, no. 2 (2022): 320, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v4i2.215>.

⁵² Giling, "Nabi Muhammad Dan Strategi Dakwahnya," 7.

⁵³ Dedy Pradesa, "Manajemen Strategi Dakwah Nabi Muhammad Pada Masa Awal Madinah," *Jurnal Kajian Dan Pengembangan Manajemen Dakwah* 8, no. 2 (2018): 241, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v8i2.151>.

⁵⁴ Kori Lilie Muslim and Tomi Hendra, "Sejarah Dan Strategi Nabi Muhammad.SAW Di Mekah," *Khazanah: Jurnal Sejarah Dan Kebudayaan Islam* 3798 (2019): 109–10, <https://doi.org/10.15548/khazanah.vi.232>.

⁵⁵ Wahanani Mawasti and Alan Surya, "Pesan Dakwah Majasi Untuk Meningkatkan Internalisasi Nilai Islam Pada Generasi Milenial," *INTELEKSI A - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 05, no. 01 (2023): 114.

⁵⁶ Lesnida, Haidar Putra Daulay, and Zaini Dahlan, "Peradaban Dan Pemikiran Islam Pada Masa Nabi Muhammad SAW," *Tsaqofah & Tarikh* 6, no. 2 (2021): 102.

⁵⁷ Lesnida, Daulay, and Dahlan, 100.

tinggi pada nabi. Mereka mengikuti nabi sejak Islam belum memiliki banyak pengikut, menghadapi berbagai tantangan dakwah di Mekkah yang sangat keras, bahkan ikut hijrah nabi ke Madinah. Dari golongan mula-mula ini pula, Islam memiliki kekuatan untuk terus melaksanakan dakwah baik di Mekkah maupun Madinah.

Dakwah di Mekkah penuh dengan tantangan, nabi dan pengikutnya mendapatkan penganiayaan, disiksa, diboikot secara ekonomi serta tekanan keras lainnya. Nabi mendapatkan fitnah dan ejekan dalam berbagai sebutan, seperti: disebut tukang sihir, tukang ramal ataupun orang gila. Meskipun mengalami banyak pemboikotan dan tekanan, dakwah nabi tetap bisa menghasilkan pengikut yang terus bersedia menyokong misi dakwah, dari yang awalnya hanya 30 orang, menjadi 40 orang, kemudian berkembang menjadi sekitar 100 orang. Meski karena tekanan yang sangat keras, yang membuat pengikut nabi selama dakwah terang-terangan tidak bisa berkembang optimal dan hanya menghasilkan pengikut kisaran 100 orang.⁵⁸ Namun, pengikut yang tetap setia menyokong perjuangan dakwah nabi adalah orang-orang yang telah teruji militansinya, menghadapi berbagai tantangan dari pemuka Quraisy. Di antara pengikut nabi di Mekkah juga terdapat tokoh-tokoh besar Quraisy seperti: Umar bin Khattab dan Hamzah bin Abu Muthalib, yang senantiasa siap membela agama Allah, meski harus mendapatkan perlawanan fisik maupun jumlah umat muslim masih minoritas.⁵⁹

Komitmen organisasi yang besar dari kaum muslimin mula-mula ini sampai membuat pihak Quraisy merasa sesak. Berbagai gangguan dan siksaan yang diberikan kepada kaum muslimin di Mekkah tidak membuat iman kaum muslimin melemah bahkan tidak menghalangi konsistensi mereka untuk menjalankan kewajiban agama.⁶⁰

Kaum Muhajirin menunjukkan komitmen yang tinggi pada usaha dakwah dan perjuangan Islam. Salah satunya ditunjukkan dari besarnya pengorbanan yang diberikan untuk melaksanakan perintah hijrah. Saat hijrah, kaum Muhajirin rela meninggalkan harta benda, tanah kelahiran, serta menempuh perjalanan sejauh 500 km dengan berjalan kaki sampai ke Madinah. Mereka bersedia hijrah ke Madinah, berpisah dengan kerabat dan pergi ke tempat yang asing tanpa sanak saudara. Padahal meninggalkan kerabat merupakan sesuatu yang berat dalam konteks budaya masyarakat yang sangat menjunjung kesukuan dan kekeluargaan. Selain itu, sesampainya di Madinah, mereka

⁵⁸ Mohammad Kosim, "Institusi Politik Di Zaman Nabi Muhammad Saw," *Islamuna: Jurnal Studi Islam* 2, no. 1 (2015): 4–5, <https://doi.org/10.19105/islamuna.v2i1.651>.

⁵⁹ Hasan Basri, "Manajemen Dakwah Nabi SAW Di Madinah," *Al-Munzir* 8, no. 2 (2015): 180, <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/download/743/679>.

⁶⁰ Muhammad Husein Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad (Edisi Besar)*, Keduapuluh (Jakarta: PT. Pustaka Litera AntarNusa, 1999), 104.

juga terus turut dalam dakwah nabi serta berbagai peperangan yang dilaksanakan oleh nabi, mulai Badar sampai Fathul Mekkah.⁶¹

Strategi Nabi Muhammad dalam Membangun Komitmen Kaum Muslimin di Mekkah

1. Strategi Internalisasi Visi Ketauhidan

Strategi membangun komitmen organisasi nabi di Mekkah tidak bisa dilepaskan dari proses rekrutmen nabi yang sejak awal menyampaikan materi (produk) dakwah berkaitan dengan inti ajaran Islam yaitu nilai ketauhidan. Rasul senantiasa menyampaikan secara terang berkaitan dengan kewajiban mengimani, beribadah kepada Allah sebagai satu-satunya Illah dan Rabb. Rasul juga senantiasa mengingatkan bahwa berhala atau tuhan yang selama ini mereka sembah tidak bisa memberikan manfaat, bahaya ataupun faidah sama sekali. Ajaran tentang ketauhidan yang berasal langsung dari wahyu Allah, yang mana al-Qur'an sendiri memiliki kualitas keterpaduan antara kebenaran isinya dan keindahan sastra cara melukiskan informasi dan perintah yang ada di dalamnya. Hal inilah yang membuat kaum muslimin mula-mula menerima Islam.⁶²

Begitupula dengan sahabat Abu Bakar yang berdakwah kepada rekan-rekannya yaitu dengan mengajak dan mengenalkan ketauhidan. Abu Bakar merupakan tokoh yang sangat dihormati kaumnya, banyak yang sering minta pemecahan masalah kepadanya. Selain itu, dikenal akhlaknya yang baik dalam hal berbisnis maupun kesehariannya. Setelah mengenal Islam, Abu Bakar mendakwahkan tentang Ketauhidan kepada orang-orang yang dipercayanya, serta sering datang meminta pemecahan masalah dan interaksi dengannya. Berkat dakwah yang dilakukannya masuklah beberapa sahabat antara lain: Utsman bin Affan, Az-Zubayr bin Awwan, Abdurahman bin Auf, Sa'ad bin Abu Waqqash, Thalhah bin Ubaydillah, Abu Ubaidah, Abu Salamah, Al-Arqam bin Abu Al-Arqam, Utsman bin Madz'un, Quddamah dan Abdullah, Ubaidah bin Al-Harits, Sa'id bin Zaid, Fatimah binti Khaththab, Asma binti Abu Bakar, Aisyah binti Abu Bakar, Khabbab bin Al-Arat, Umair bin Abu Waqqash, Abdullah bin Mas'ud, Mas'ud Al-Qari dan beberapa sahabat lainnya.⁶³

Komitmen anggota karena internalisasi nilai ketauhidan ini tercermin saat kaum muslimin hijrah ke Abisinia. Pada saat itu Raja Najasyi bertanya pada umat muslim: "Agama apa ini yang sampai membuat tuan-tuan meninggalkan masyarakat tuan-tuan sendiri." Saat itu perwakilan

⁶¹ Ilham Yosi Ariansyah and Mohammad Fajar Amertha, "Motivasi Kaum Muhajirin Dalam Peristiwa Hijrah Dari Sudut Pandang Self-Determination Theory," *Inteleksia* 03, no. 01 (2021): 56, <https://doi.org/10.17358/jabm.2.1.91>.

⁶² Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad (Edisi Besar)*, 103.

⁶³ Ibnu Ishaq and Ibnu Hisyam, *Sirah Nabawiyah (Sejarah Lengkap Kehidupan Rasulluah)* (Jakarta Timur: Akbar Media Eka Sarana, 2016), 157–59.

muslim yaitu Ja'far bin Abi Thalib menjawab: "Paduka Raja, sebelum datangnya agama ini kami adalah orang yang bodoh, kami menyembah berhala, bangkaipun kami makan, segala kejahatan yang tidak baik kami lakukan, memutuskan hubungan dengan kerabat, dengan tetangga kamipun tidak baik, yang kuat menindas yang lemah. Demikian keadaan kami, sampai tuhan mengutus nabi Muhammad sebagai seorang Rasul dari kalangan kami, yang sudah kami kenal asal usulnya, dia jujur, dapat dipercaya pula. Ia mengajak kami menyembah hanya kepada Allah Yang Maha Esa, serta meminta kami meninggalkan batu dan patung-patung yang selama ini kami dan nenek moyang kami sembah. Ia senantiasa menganjurkan kami untuk tidak berdusta, berlaku jujur, mengadakan hubungan keluarga dan tetangga yang baik, serta menyudahi pertumpahan darah dan terlarang lainnya. Ia melarang kami untuk melakukan kejahatan, memakan harta anak-anak yatim piatu serta melarang untuk mencemari wanita-wanita yang bersih. Selanjutnya disuruhnya kami untuk shalat, puasa dan berzakat. Kami pun membencarkannya dan kami sembah hanya Allah yang tunggal dan tidak mempersekutukan dengan apapun juga.⁶⁴

Dari data diatas, menunjukkan bahwa orang-orang yang bergabung dengan nabi sejak awal adalah orang-orang yang memiliki kesamaan misi dan kesadaran akan keesaan Allah. Kesadaran akan nilai-nilai ketauhidan menjadi dasar militansi umat muslim di Mekkah. Bahkan ketika dakwah masih mula-mula dan secara rahasia, mereka konsisten beribadah kepada Allah, melaksanakan shalat meski harus pergi ke lorong-lorong Mekkah agar tidak diketahui oleh orang-orang Quraisy.⁶⁵

Dari fenomena strategi membangun komitmen organisasi dakwah yang dilakukan oleh nabi Muhammad di Mekkah, di atas menunjukkan bahwa kekuatan internalisasi visi organisasi merupakan strategi dasar untuk membangun komitmen organisasi anggota. Hal ini sejalan dengan kajian sebelumnya yang menunjukkan bahwa internalisasi dan visi organisasi dakwah yang sejalan dengan kebutuhan, kebenaran, nilai-nilai universal dan kemanusiaan merupakan landasan dasar yang dibutuhkan dalam membangun komitmen pada konteks organisasi dakwah.⁶⁶ Dalam konteks dakwah yang masih merintis, belum banyak anggota dan sumber daya organisasi yang dimiliki, maka ketertarikan dan komitmen anggota lebih diikat pada kesamaan nilai dan visi organisasi. Dalam visi organisasi dakwah bisa memberikan gambaran atau prospektus dari mengikatkan diri dalam organisasi. Visi organisasi dakwah umumnya menggambarkan relevansi dengan persoalan yang dihadapi masyarakat, karakteristik khas nilai-nilai organisasi. Jika visi organisasi sesuai dengan realitas maka pengikut akan yakin terhadap yang diperjuangkan adalah nilai-nilai kebenaran.

⁶⁴ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad (Edisi Besar)*, 107.

⁶⁵ Muhammad Julkaranain and La Ode Ismail Ahmad, "Perjuangan Nabi Muhammad Periode Mekkah Dan Madinah," *Jurnal Diskursus Islam* 7, no. April (2019): 84–85.

⁶⁶ Mawasti, "Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar."

Dalam menginternalisasi visi dengan strategi argumentasi atau diskusi menekankan pada persoalan-persoalan yang diakibatkan oleh kekeliruan dalam memahami tuhan. Nabi banyak mengajak anggota organisasi untuk diskusikan persoalan moral. Nabi menunjukan bahwa praktek penyembahan berhala adalah keliru serta mengutuk kegiatan jahiliyah yang selama ini mereka lakukan. Nabi menunjukan tuhan-tuhan berhala yang mereka sembah tidaklah memberikan manfaat sama sekali. Nabi menunjukan bahwa manusia itu pemberontak, serakah dan keras kepala sehingga mengakibatkan mereka tertutup dari kebenaran. Nabi juga menunjukan pembanding kehidupan yang seharusnya berdasarkan ajaran tauhid seperti: nilai keadilan sosial, desakan untuk yang kaya membayar zakat. Nabi juga menunjukan keadilan balasan dari perilaku manusia di dunia yaitu sanksi yang berat bagi orang-orang yang sudah diberikan kebenaran namun justru mengingkarinya, maka Allah menyediakan balasan akhirat yang buruk terhadap orang-orang yang demikian.⁶⁷

Dalam diskusi menyampaikan nilai-nilai ketauhidan nabi juga tidak secara memaksa dan menyombongkan pengetahuan yang dimiliki. Sebagaimana Allah memerintahkan nabi Muhammad dalam Qs. Al-Hijr ayat 89 dan 94. ⁶⁸ QS. Al-Hijr: 89. *"Dan Katakanlah: "Sesungguhnya aku adalah pemberi peringatan yang menjelaskan."* QS. Al-Hijr: 94. *"Maka sampaikanlah olehmu secara terang-terangan segala apa yang diperintahkan (kepadamu) dan berpalinglah dari orang-orang yang musyrik."* QS. Asy-Syu'ara: 214-215. *"Dan berilah peringatan kepada kerabat-kerabatmu yang terdekat, dan rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, Yaitu orang-orang yang beriman."*

2. Strategi Pembinaan Berbasis Nilai dan Kesadaran

Upaya membangun komitmen organisasi dilaksanakan nabi semenjak dakwah secara sirri. Hal itu dilaksanakan dengan membina sahabat (orang-orang yang telah menerima ajaran Islam) secara terus menerus. Upaya pembinaan tersebut dilaksanakan rumah al-Arqam bin Abil Arqam. Sebanyak kurang lebih 30 orang laki-laki dan perempuan yang telah masuk Islam, setiap hari mendengarkan ayat-ayat al-Qur'an serta uraian penjelasan dari Rasulluah. Dari hasil pembinaan ini menghasilkan pemahaman terhadap ajaran Islam dan kemudian disebarluaskan ke berbagai lapisan masyarakat, hingga bertambah menjadi 40 orang.⁶⁹

Selain itu, pembinaan itu juga dilaksanakan dalam sebuah rumah di Shafa. Misalnya, saat beberapa sahabat hijrah ke Abisinia. Rasul mengumpulkan sahabat-sahabatnya seperti Hamzah, Ali

⁶⁷ Mohammad Adnan, "Wajah Islam Periode Makkah-Madinah Dan Khulafaurasyidin," *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 1 (2019): 91.

⁶⁸ Julkaranain and Ahmad, "Perjuangan Nabi Muhammad Periode Mekkah Dan Madinah," 83.

⁶⁹ Halimatussa'diah, "Sejarah Perkembangan Dakwah," 146.

Bin Abi Thalib, Abu Bakr As-Shidiq dan kaum muslimin lainnya untuk berdiskusi.⁷⁰ Dari proses pembinaan secara berkala ini menghasilkan kedekatan antar anggota organisasi dan ikatan yang kuat di antara para sahabat untuk berjuang bersama-sama dalam mendakwahkan Islam.

Strategi pembinaan pada fase dakwah di Mekkah memiliki peranan yang sangat penting, mengingat saat itu dakwah dilaksanakan secara sembunyi-sembunyi, individual serta wahyu yang turun secara berkala butuh untuk disampaikan kepada umat. Umat muslim saat itu bertemu Rasul secara diam-diam. Dalam pertemuan yang dilakukan, Rasul banyak memberikan pengetahuan tentang wahyu Allah yang saat itu banyak berupa ayat-ayat pendek dan potongan surat yang turun secara berkala. Wahyu Allah saat itu banyak juga berisi tentang cara memperbaiki diri atau keluar dari nilai-nilai kejahiliyan.⁷¹

Rasul menyadarkan anggotanya yang terdiri dari saudagar-saudagar, bangsawan Mekkah dan tak sedikit yang berasal dari kaum lemah. Rasul menyadarkan tentang arti kebenaran, kesucian, pengampunan, rahmat dan beriman kepada Allah. Melalui upaya pembinaan ini membuat saudagar dan kaum bangsawan menyadari arti kesucian dan kebenaran serta mereka sungguh-sungguh dan beriman kepada ajaran nabi Muhammad. Begitupula kaum yang lemah atau orang yang sengsara (tidak punya/miskin) juga beriman pada Allah. Dari keimanan mereka inilah kemudian upaya dakwah secara terus menerus dilakukan di Mekkah serta membuat Islam yang mula-mula tersebar disebagian kecil orang secara sembunyi-sembunyi, kemudia mulai diketahui dan berbondong-bondong masyarakat Arab lainnya baik pria maupun wanita memasuki Islam.⁷²

Upaya pembinaan yang dilakukan oleh Rasulluah dilakukan dengan tidak bersifat memaksa. Rasul menyadari kedudukannya dalam dakwah hanyalah mengingatkan, menuntun dan membawa petunjuk sebagai kabar gembira (sebagaimana dalam QS. Al-A'raf Ayat 188). Rasul hanya menyampaikan kebenaran, sesuai dengan kodrat jiwa manusia serta hal yang masuk akal atau dengan kata lain jika manusia mau berfikir pasti akan mengikuti kebenaran tersebut, tanpa harus memaksa.⁷³

QS. Al-A'raf Ayat 188. *Katakanlah: "Aku tidak berkuasa menarik kemanfaatan bagi diriku dan tidak (pula) menolak kemudharatan kecuali yang dikehendaki Allah. Dan sekiranya aku mengetahui yang ghaib, tentulah aku membuat kebajikan sebanyak-banyaknya dan aku tidak akan ditimpah kemudharatan. Aku tidak lain hanyalah pemberi peringatan, dan pembawa berita gembira bagi orang-orang yang beriman".*

⁷⁰ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad (Edisi Besar)*, 112.

⁷¹ Hasanah, "Sejarah Peran Abu Bakar Ash-Shiddiq Dalam Mendukung Dakwah Rasulullah Saw. Untuk Pembumian Islam Moderat," 48.

⁷² Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad (Edisi Besar)*, 90–91.

⁷³ Haekal, 94–95.

Rasul terus menerus menyadarkan bahwa setiap perbuatan, ditunaikannya kewajiban kelak akan mendapatkan balasan. Bila manusia secara tekun menjalankan perintah Allah dengan baik maka akan dapat meraih tujuan hidup yaitu surga. Setiap orang akan mendapat balasan sesuai yang telah diperbuat sebagaimana dalam Surat Az-Zalzalah ayat 7-8: "Barangsiaapa berbuat kebaikan seberat zarah pun akan dilihatnya dan barangsiapa berbuat kejahanan seberat zarah pun akan dilihatnya pula."⁷⁴

Dari data di atas menunjukkan bahwa strategi lainnya yang perlu dilaksanakan dalam konteks dakwah yang merintis adalah pembinaan terhadap nilai-nilai organisasi. Upaya pembinaan lebih pada upaya memperkuat pemahaman tentang ajaran Islam / nilai organisasi lewat berbagai media seperti diskusi, ceramah dan lain sebagainya. Di dalamnya terdapat materi-materi ajaran Islam yang menjadi pemecahan dalam anggota menghadapi berbagai persoalan kehidupan.

Dalam konteks organisasi dakwah yang bersifat non profit, pembinaan nilai-nilai perlu dilakukan terus menerus berbasis pada kesadaran dan tidak memaksa. Terlebih dalam konteks organisasi yang masih merintis, pembinaan dan pengondisionan nilai-nilai organisasi perlu dilakukan secara intensif dengan materi-materi yang bersifat ilmiah untuk mengondisikan dan menghadapi tantangan dakwah di Mekkah yang tidak mudah. Selain itu, pembinaan dapat memperkuat rasa kesatuan terhadap tujuan bersama, serta pengenalan antar anggota organisasi untuk saling menguatkan dalam menjalankan perintah Allah sebagaimana pembinaan yang dilaksanakan oleh nabi di rumah Arkam.

3. Strategi Pengondisionan Iklim Positif Di Organisasi

Strategi lain yang dilaksanakan nabi dalam membangun komitmen anggota adalah dengan memberikan keadilan kepada tiap anggota organisasi. Nabi Muhammad dalam dakwahnya mengajak pada persamaan hak, tanpa memandang status ekonomi tertentu. Nabi menyerukan kesamaan hak dan kewajiban baik pada bangsawan maupun hamba sahaya sekalipun.⁷⁵ Nabi Muhammad juga mengajarkan untuk senantiasa hidup dalam kasih sayang antar sesama umat muslim, lemah lembut, toleransi, lapang dada dalam menghadapi berbagai tantangan dalam dakwah.⁷⁶

Nabi Muhammad dan beberapa sahabat mula-mula menunjukkan nilai dan komitmen memperlakukan sumber daya manusia secara manusiawi. Pada saat kaum muslim dari golongan budak-budak disiksa oleh orang-orang kafir Quraisy, sahabat Abu Bakr yang melihat siksaan itu

⁷⁴ Haekal, 103.

⁷⁵ Muslim and Hendra, "Sejarah Dan Strategi Nabi Muhammad.SAW Di Mekah," 111.

⁷⁶ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad (Edisi Besar)*, 93.

membeli dan membebaskannya. Hal tersebut membuat kaum muslimin semakin teguh dalam ikatan organisasi Islam. Meski mendapatkan kekerasan, siksaan bahkan ejekan kata-kata yang buruk, namun kaum muslimin tetap teguh iman dan akidahnya.⁷⁷ Dalam membangun komitmen organisasi di Mekkah, banyak ayat-ayat yang turun berkaitan dengan anjuran untuk sabar dan ketabahan hati, berjuang bukan hanya untuk kepentingan pribadi, saling menguatkan, membantu sesama muslim lewat sedekah/infak, ukhuwah islamiah.

Nabi Muhammad juga menjaga umat muslim mula-mula dari penganiayaan yang tak berkesudahan yang dilakukan oleh kaum Quraisy melalui memberangkatkan umat muslim mula-mula untuk Hijrah ke Abisinia. Dari hijrah tersebut setidaknya kaum muslimin lebih merasa tenang dengan agama mereka, karena diberi jaminan keamanan oleh Raja Najasyi. Dengan tidak mendapat suatu gangguan lagi, membuat mereka juga lebih percaya diri adanya jalan untuk terus beriman di jalan Allah. Umat muslim semakin yakin bahwa ketabahan dalam menghadapi penderitaan adalah jalan yang benar untuk mendekatkan diri pada Allah dan meraih ampunan Allah.

Iklim positif berupa kasih sayang, memberi pertolongan bagi orang-orang yang lemah, serta adanya upaya perlindungan dan memberikan keamanan bagi anggota organisasi ini menjadi penguat bagi umat muslim untuk terus berada dalam ikatan jama'ah Islam. Meskipun, tetap tak sedikit tantangan yang tetap dihadapi dari perjuangan dakwah mula-mula di Mekkah.

Dari data di atas menunjukkan bahwa dalam membangun komitmen organisasi pada konteks merintis dibutuhkan pengondisian iklim positif berupa jaminan keadilan di antara anggota organisasi, ikatan kasih sayang dalam satu cita-cita yang diwujudkan secara kongkrit dalam bentuk membantu yang berkesusahan. Selain itu, perlu adanya komitmen dan upaya pemimpin dalam menjaga nilai-nilai kemanusiaan dan melindungi dari kerasnya ancaman atau tantangan dakwah. Terlebih jika berkaca dari strategi membangun komitmen organisasi dakwah di Mekkah menunjukkan bahwa pengondisian positif yang ada di ikatan jama'ah Islam sangat berbanding terbalik dengan lingkungan masyarakat Jahiliyah yang sebelumnya mereka ikuti. Di dalam lingkungan Islam, anggota bisa merasakan rasa kasih sayang, tolong menolong, menghargai manusia tanpa memandang kedudukan, kekayaan melainkan kualitas ketaqwannya pada Allah serta jaminan keamanan dan kebaikan hidup di dunia maupun akhirat. Sehingga, ketika masuk ke dalam jama'ah Islam tak ada sedikitpun kekhawatiran hidup meskipun tantangan dakwah di Mekkah sangat berat.

4. Strategi Kepemimpinan Keteladanan

⁷⁷ Haekal, 99.

Komitmen kaum muslimin mula-mula yang besar terhadap hidup berjama'ah dalam ikatan Islam, tak lepas dari keteladanan yang diberikan oleh nabi Muhammad. Dalam buku sejarah hidup Muhammad karangan Muhammad Husein Haekal menjelaskan bahwa dakwah dapat berkembang selama di Mekkah dikarenakan adanya teladan nabi Muhammad yang sangat rendah hati, penuh bakti, penuh dengan kasih sayang, pribadi yang sangat baik dan penuh bakti. Selain itu dalam perkataan nabi senantiasa menggunakan bahasa yang bil hikmah dan lemah lembut. Serta dalam mengambil keputusan senantuya berlaku obyektif, adil, hak setiap anggota atau orang lain selalu ditunaikan. Selain itu, nabi juga sangat menunjukkan kepeduliannya terhadap orang sengsara dan miskin serta anak-anak yatim maupun piatu. Dalam kehidupan keluarga, nabi juga menjadi teladan sebagai bapak yang baik, bertanggung jawab, mesra, penuh kasih sayang dan lemah lembut. Saat malam-pun nabi dikenal tidak cepat tidur, banyak bertahajud dan merenung. Renungannya selalu tentang langit dan bumi, mencari petanda / petunjuk tentang segala alam semesta serta permohonan yang senantiasa konsisten dimohonkan pada Allah. Menurut Muhammad Husein Haekal, keteladanan inilah yang membuat mereka yang sudah beriman kepada Islam, semakin besar cintanya pada Islam dan makin kukuh imannya.⁷⁸

Selain itu, kegigihan nabi Muhammad untuk terus meneruskan perjuangan dakwah yang tak sedikit siksaan dan rintangannya, merupakan hal yang menjadi magnet bagi umat Islam di Mekkah untuk terus konsisten mengikatkan diri dalam ajaran Islam. Nabi Muhammad juga berkomitmen untuk mendakwahkan ajaran Islam pada keluarga terdekatnya untuk masuk dalam Islam. Meskipun adanya celaan dan penolakan dari keluarga dan lingkungannya, nabi Muhammad tidak berputus asa dalam mendakwahkan nilai-nilai ketauhidan.⁷⁹

Nabi Muhammad juga memberikan teladan dengan tidak bergeming terhadap berbagai bujuk rayu yang dilakukan oleh Quaraisy melalui Utba b. Rabiah. Utba berbicara kepada nabi Muhammad dan menawarkan harta yang banyak, pangkat yang tinggi bahkan dijadikan raja diantara kaumnya. Namun, nabi justru konsisten pada pendiriannya. Hingga Utbah terdiam dan menyadari bahwa nabi Muhammad bukanlah orang yang didorong oleh ambisi harta, kedudukan ataupun kerajaan serta bukanlah orang yang sakit, melainkan memang orang mengajak menuju pada kebenaran dan mengajak pada kebaikan.⁸⁰

Keteladan yang menggambarkan konsistensi nilai organisasi dengan perilaku pemimpin, mampu melahirkan komitmen anggota yang kuat. Kaum muslim mula-mula di mekkah telah

⁷⁸ Haekal, 90.

⁷⁹ Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad*, ed. Litera Antar Nusa, Cetakan 39 (Jakarta: PT. Mitra Kerjaya Indonesia, 2010), 91–92.

⁸⁰ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad (Edisi Besar)*, 104.

memiliki ketetapan hati dalam meninggalkan aturan dan adat istiadat nenek moyang yang bersifat kesesatan, mereka teguh dalam ikatan Islam meskipun tak sedikit siksaan yang didapatkan.⁸¹

Dari data di atas, menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan merupakan strategi penting dalam membangun komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan berbagai kajian terdahulu yang menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memberikan pengaruh besar pada terbentuknya komitmen organisasi anggota. Terlebih dalam konteks organisasi yang masih merintis, selain kesamaan terhadap nilai organisasi, adanya pemimpin yang mencerminkan keteladanannya, komitmen terhadap nilai-nilai organisasi merupakan aspek penting terhadap terbentuknya komitmen organisasi. Ketika jumlah sumber daya manusia masih terbatas, pemimpin adalah figur utama yang memantik semangat, menjadi bukti bahwa nilai-nilai organisasi yang disosialisasikan memang dapat diterapkan dalam kehidupan dan menjawab persoalan yang dihadapi anggota, serta menunjukkan komitmen pemimpin bahwa organisasi akan terus melanjutkan langkahnya mencapai visi meskipun menghadapi tantangan yang tak sedikit. Model kepemimpinan yang penting dalam konteks organisasi merintis bukan sekedar kepemimpinan kharismatik namun kepemimpinan keteladanannya yaitu wujud kongkrit perilaku, ucapan pemimpin yang menggambarkan konsistensi terhadap tujuan organisasi. Selain itu, model kepemimpinan yang dikembangkan haruslah merupakan kepemimpinan *authentic* yaitu kepemimpinan yang berangkat dari karakter atau kapasitas asli terbaik yang dimiliki oleh pemimpin yang berangkat dari keberanian moral, kesadaran diri serta transparansi / kejujuran.⁸² Sehingga, kepemimpinan tersebut benar-benar menggambarkan integritas pemimpin.

5. Strategi Partisipasi Anggota dalam Program Organisasi Berdasarkan Kapasitas yang Dimiliki Anggota Organisasi

Dakwah nabi di Mekkah dengan kapasitas yang sangat terbatas, tentunya membutuhkan partisipasi anggota dalam mensukseskan program dakwahnya. Oleh karena itu, nabi juga memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk terlibat dalam melaksanakan program-program organisasi, seperti: mendakwahkan nilai-nilai Islam dan membantu budak-budak yang dalam kondisi ditindas. Strategi memberikan kesempatan anggota organisasi untuk terlibat dalam program-program organisasi belakangan juga dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi. Misalnya, sahabat Abu Bakar yang membantu nabi dalam dakwah Islam mula-mula. Sehingga, akhirnya juga bisa menghasilkan sejumlah orang yang mau menjadi garda terdepan dalam

⁸¹ Haekal, 90–91.

⁸² Anisah Nur Aini, "Authentic Leadership Ketua Remaja Mushola Baiturrahim Taman Sidoarjo," *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 1, no. 1 (2023): 26, <https://doi.org/10.55372/tanzhim.v1i1.9>.

mendakwahkan Islam, seperti Abu Ubaidah Al-Jarrah, Usman bin Affan, Saad bin Abi Waqash dan lain sebagainya. Partisipasi sahabat Abu Bakar ini juga didukung dengan potensi yang dimiliki oleh sahabat Abu Bakar yaitu adanya kemampuan komunikasi yang baik, kepribadian yang dikenal baik oleh masyarakatnya serta selama ini Abu bakar senantiasa menjadi rujukan di antara masyarakat Mekkah saat itu jika menemui persoalan. Dari upaya dakwah yang cukup berhasil yang dilakukan oleh Abu bakar As-Shidiq ini juga sekaligus meningkatkan komitmen organisasi Abu Bakar As-Shidiq. Sahabat Abu Bakar As-Shidiq semakin membara semangat dakwahnya di masyarakat dan mendorong Rasul untuk mendakwahkan Islam secara terang-terangan.⁸³

Kesimpulan

Strategi dalam membangun komitmen organisasi pada fase dakwah merintis yang dilakukan oleh nabi antara lain: (1) Share value yaitu mengajak dengan mengenalkan produk inti yaitu nilai-nilai ketauhidan dan terus melakukan internalisasi pada anggota untuk menerima nilai-nilai ketauhidan dan keakheratan sebagai pandangan hidup. (2) Pembinaan berbasis pada nilai dan kesadaran untuk terus menerus mengingatkan tentang nilai-nilai ajaran Islam, membangun kekuatan bersama dalam mencapai tujuan dan memperkuat spiritualitas, (3) menciptakan iklim positif, jaminan organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan antar anggota organisasi, serta mengupayakan keamanan, perlindungan dan kehidupan yang baik bagi anggota organisasi (4) menerapkan kepemimpinan berbasis keteladanan, dimana nabi Muhammad sebagai figur sentral yang menunjukkan komitmen dan kesejalanannya dalam menerapkan nilai-nilai ajaran Islam. (5) memberikan kesempatan pada anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam program organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.

Hasil studi ini bisa menjadi gambaran bagi manager organisasi dakwah dalam mengembangkan komitmen organisasi anggota, khususnya pada saat organisasi masih kecil, dengan kapasitas terbatas serta menghadapi tantangan yang berat.

Bibliografi

- Adnan, Mohammad. "Wajah Islam Periode Makkah-Madinah Dan Khulafaurasyidin." *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 1 (2019).
- Affandy, S. "Paradigma Etis Dan Metodologis Bagi Dakwah Strategis." *INTELEKSIA-Jurnal Pengembangan Ilmu ...* 08, no. 01 (2018): 1–26.

⁸³ Hasanah, "Sejarah Peran Abu Bakar Ash-Shiddiq Dalam Mendukung Dakwah Rasulullah Saw. Untuk Pembumian Islam Moderat," 48–51.

- http://www.inteleksia.stidalhadid.ac.id/index.php/inteleksia/article/view/115.
- Affandy, Shofyan. "Formulasi Strategi Dakwah: Adaptasi Framework Manajemen Strategis Untuk Dakwah Berdimensi Jangka Pendek." *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 4, no. 2 (2022): 217–36. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v4i2.249>.
- Aghalari, Zahra, Hans Uwe Dahms, Somayeh Jafarian, and Hemmat Gholinia. "Evaluation of Organizational and Social Commitments and Related Factors during the Coronavirus Pandemic of Healthcare Workers in Northern Iran." *Globalization and Health* 17, no. 1 (2021): 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00658-0>.
- Ahmad, Ahmad Bayiz, and Zhichao Cheng. "The Role of Change Content, Context, Process, and Leadership in Understanding Employees' Commitment to Change: The Case of Public Organizations in Kurdistan Region of Iraq." *Public Personnel Management* 47, no. 2 (2018): 195–216. <https://doi.org/10.1177/0091026017753645>.
- Ariansyah, Ilham Yosi, and Mohammad Fajar Amertha. "Motivasi Kaum Muhajirin Dalam Peristiwa Hijrah Dari Sudut Pandang Self-Determination Theory." *Inteleksia* 03, no. 01 (2021): 53–76. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.1.91>.
- Asutay, Mehmet, Greget Kalla Buana, and Alija Avdikic. "The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact." *Journal of Business Ethics* 181, no. 4 (2022): 913–32. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>.
- Bailey, Ainsworth Anthony, Faisal Albassami, and Soad Al-Meshal. "The Roles of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Internal Marketing-Employee Bank Identification Relationship." *International Journal of Bank Marketing* 34, no. 6 (2016): 821–40. <https://doi.org/10.1108/IJBM-06-2015-0097>.
- Basri, Hasan. "Manajemen Dakwah Nabi SAW Di Madinah." *Al-Munzir* 8, no. 2 (2015): 179–96. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/download/743/679>.
- Buchanan, Bruce. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly* 19, no. 4 (1974): 533. <https://doi.org/10.2307/2391809>.
- Candradini, Rahayu Dwi. "Spiritualitas Dan Komitmen Organisasional Pada Organisasi Dakwah." *Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 01, no. 01 (2019): 47–62.
- Chaudhary, Arooba, Talat Islam, Hafiz Fawad Ali, and Saqib Jamil. "Can Paternalistic Leaders Enhance Knowledge Sharing? The Roles of Organizational Commitment and Islamic Work Ethics." *Global Knowledge, Memory and Communication* 72, no. 1–2 (2023): 98–118. <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>.
- Djafri, Fares, and Kamaruzaman Noordin. "The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment: A Case Study of Takaful Agents in Malaysia." *Humanomics* 33, no. 3 (2017): 384–96. <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018>.
- Elele, Joyce, and Dail Fields. "Participative Decision Making and Organizational Commitment: Comparing Nigerian and American Employees." *Cross Cultural Management* 17, no. 4 (2010): 368–92. <https://doi.org/10.1108/13527601011086586>.
- Fesharaki, Farzad, and Saeid Sehhat. "Islamic Human Resource Management (IHRM) Enhancing Organizational Justice and Employees' Commitment: Case of a Qard Al-Hasan Bank in Iran." *Journal of Islamic Marketing* 9, no. 1 (2018): 204–18. <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>.

- Gheitani, Alborz, Saheb Imani, Nader Seyyedamiri, and Pantea Foroudi. "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 12, no. 1 (2019): 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>.
- Giling, Mustamin. "Nabi Muhammad Dan Strategi Dakwahnya." *Al-Tadabbur* 4, no. 2 (2018): 7. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1105569>.
- Habib Rana, Muhammad, and Muhammad Shaukat Malik. "Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 9, no. 1 (2016): 109–24. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>.
- Haekal, Muhammad Husain. *Sejarah Hidup Muhammad*. Edited by Litera Antar Nusa. Cetakan 39. Jakarta: PT. Mitra Kerjaya Indonesia, 2010.
- Haekal, Muhammad Husein. *Sejarah Hidup Muhammad (Edisi Besar)*. Keduapuluh. Jakarta: PT. Pustaka Litera AntarNusa, 1999.
- Halimatussaudah. "Sejarah Perkembangan Dakwah." *Jurnal Al-Nasyr Edisi II/II* (2014): 139–72.
- Harianto, Yudi Asmara. "Teknik Persuasi Nabi Muhammad Kepada Kaum Anshar Dalam Pembagian Ghanimah Perang Hunain." *Jurnal Lentera (Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi)* 21, no. 1 (2022): 1–15.
- Hasanah. "Sejarah Peran Abu Bakar Ash-Shiddiq Dalam Mendukung Dakwah Rasulullah Saw. Untuk Pembumian Islam Moderat." Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2021.
- Hashim, Junaidah. "Human Resource Management Practices on Organisational Commitment: The Islamic Perspective." *Personnel Review* 39, no. 6 (2010): 785–99. <https://doi.org/10.1108/00483481011075611>.
- Hozouri, Mohammad, Mohsen Yaghmaei, and Hamed Bordbar. "Clarifying the Impacts of Organizational Silence on Organizational Commitment with Controlling the Effects of Organizational Rumors." *Management Science Letters* 8, no. 6 (2018): 533–42. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.5.002>.
- Ishaq, Ibnu, and Ibnu Hisyam. *Sirah Nabawiyah (Sejarah Lengkap Kehidupan Rasulluah)*. Jakarta Timur: Akbar Media Eka Sarana, 2016.
- Julkaranain, Muhammad, and La Ode Ismail Ahmad. "Perjuangan Nabi Muhammad Periode Mekkah Dan Madinah." *Jurnal Diskursus Islam* 7, no. April (2019): 80–92.
- Kalhor, Rohollah, Omid Khosrovizadeh, Saeideh Moosavi, Mohammad Heidari, and Hasan Habibi. "Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff." *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine* 23 (2018): 1–5. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>.
- Karami, A, J Farokhzadian, and G Foroughameri. "Nurses' Professional Competency and Organizational Commitment: Is It Important for Human Resource Management?" *PLoS One* 12, no. 11 (2017): 1–15.
- Kosim, Mohammad. "Institusi Politik Di Zaman Nabi Muhammad Saw." *Islamuna: Jurnal Studi Islam* 2, no. 1 (2015): 1. <https://doi.org/10.19105/islamuna.v2i1.651>.
- Lesnida, Haidar Putra Daulay, and Zaini Dahlan. "Peradaban Dan Pemikiran Islam Pada Masa Nabi Muhammad SAW." *Tsaqofah & Tarikh* 6, no. 2 (2021): 108.
- Lubis, Joharis, and Indra Jaya. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga*

- Perbaikan Menurut Teori). Medan: CV Widya Puspita, 2020.*
- Malik, Ambreen, Muhammad Naseer Akhtar, Usman Talat, and Kirk Chang. "Transformational Changes and Sustainability: From the Perspective of Identity, Trust, Commitment, and Withdrawal." *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 11 (2019). <https://doi.org/10.3390/su11113159>.
- Mawasti, Wahanani. "Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar." *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 04, no. 01 (2022): 135–56.
- Mawasti, Wahanani, and Emha Nurul Adli. "Perumusan Visi Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (Ipnu) Tahun 1954." *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 8, no. 1 (2018): 53–78. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v8i1.117>.
- Mawasti, Wahanani, and Alan Surya. "Pesan Dakwah Majasi Untuk Meningkatkan Internalisasi Nilai Islam Pada Generasi Milenial." *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 05, no. 01 (2023).
- Miedaner, Felix, Ludwig Kuntz, Christian Enke, Bernhard Roth, and Anika Nitzsche. "Exploring the Differential Impact of Individual and Organizational Factors on Organizational Commitment of Physicians and Nurses." *BMC Health Services Research* 18, no. 1 (2018): 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-2977-1>.
- Muadin, Akhmad. "Strategi Komunikasi Kiai Dalam Membangun Komitmen Guru Di Pesantren Nabil Husein Samarinda" 03, no. 01 (2020): 23–39.
- Muslim, Kori Lilie, and Tomi Hendra. "Sejarah Dan Strategi Nabi Muhammad.SAW Di Mekah." *Khazanah: Jurnal Sejarah Dan Kebudayaan Islam* 3798 (2019): 104–12. <https://doi.org/10.15548/khazanah.vi.232>.
- Nasir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Nunes, Elisabete Maria Garcia Teles, and Maria Filomena Mendes Gaspar. "Quality of the Leader-Member Relationship and the Organizational Commitment of Nurses." *Revista Da Escola de Enfermagem* 51 (2017): 1–6. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2016047003263>.
- Nur Aini, Anisah. "Authentic Leadership Ketua Remaja Mushola Baiturrahim Taman Sidoarjo." *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 1, no. 1 (2023): 23–40. <https://doi.org/10.55372/tanzhim.v1i1.9>.
- Othman, Baharudin, Sharifudin Md Shaarani, and Arsiah Bahron. "Evaluation of Knowledge, Halal Quality Assurance Practices and Commitment among Food Industries in Malaysia." *British Food Journal* 118, no. 8 (2016): 2033–52. <https://doi.org/10.1108/BFJ-12-2015-0496>.
- Pradesa, Dedy. "Manajemen Strategi Dakwah Nabi Muhammad Pada Masa Awal Madinah." *Jurnal Kajian Dan Pengembangan Manajemen Dakwah* 8, no. 2 (2018): 231–56. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v8i2.151>.
- Priyatmoko, Purwo. "Unsur-Unsur Dakwah Nabi Muhammad Pada Keluarganya Bani Hasyim." *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 4, no. 2 (2022): 313–36. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v4i2.215>.
- Rowland, Caroline Ann, Roger David Hall, and Ikhlas Altarawneh. "Training and Development: Challenges of Strategy and Managing Performance in Jordanian Banking." *EuroMed Journal of Business* 12, no. 1 (2017): 36–51. <https://doi.org/10.1108/EMJB-01-2016-0001>.
- Sani, Achmad, and Vivin Maharani Ekowati. "Spirituality at Work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship between Islamic Spirituality and OCB IP and Influence toward Employee Performance." *Journal of Islamic Marketing* 11, no. 6 (2020):

- 1777–99. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>.
- Sepahvand, Faribah, and ; Foozan Atashzadeh-Shoorideh; Soroor Parvizy; Mansoureh Zagheri; Tafreshi. "Factors Affecting Nurses' Perceived Organizational Commitment: A Qualitative Study." *Bangladesh Journal of Medical Science* 18, no. 2 (2019): 303–11.
- Serhan, Carole, Nehmeh Nehmeh, and Ibrahim Sioufi. "Assessing the Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions amongst Islamic Bank Employees." *ISRA International Journal of Islamic Finance* 14, no. 2 (2022): 141–56. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>.
- Soleman, Marwan Man, Armanu, Siti Aisjah, and Sudjatno. "Islamic Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Leave: Moderating Role of Islamic Work Ethics." *Management Science Letters* 10, no. 6 (2020): 1359–68. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.021>.
- Son, Won Ho, Woo Yeul Baek, and Kevin K. Byon. "Effects of Sports Center Employees' Self-Leadership on Organizational Commitment: Mediating Effects of Leader-Member Exchange." *Sustainability (Switzerland)* 14, no. 18 (2022). <https://doi.org/10.3390/su141811343>.
- Surya, Alan, and Wahanani Mawasti. "Pemilihan Mad'u Dakwah Sirri Nabi Perspektif Segmentasi Dan Targeting" 08, no. 01 (2018): 99–120.
- Thanh, Ly Dan, Nhu Ty Nguyen, Bui Quang Thong, and Le Van Chon. "Building Organizational Commitment: The Analysis of Indicators." *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 6 (2020): 1–9.
- Wu, Mengying, Rongsong Wang, Peixu He, Christophe Estay, and Zubair Akram. "Examining How Ambidextrous Leadership Relates to Affective Commitment and Workplace Deviance Behavior of Employees: The Moderating Role of Supervisor–Subordinate Exchange Guanxi." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 15 (2020): 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155500>.

