

Cutting in the Fold: Kiai Protest Movements in East Java at The End of the 19th And 20th Centuries

Andriyansyah dan Lesi Maryani

Muroqobah Dalam Fathul Arifin: Penafsiran dan Implementasi oleh Syeikh Ahmad Khatib Sambas

Muhammad Syahrul Hasan, Fitri Windianti dan Sari Febriani

Internalising Religious Moderation Through Historical Memory: an Examination of the Relationship Between the Toraja and Other Tribes in South Sulawesi

Johan Wahyudhi, M. Dien Madjid dan Kaula Fahmi

Konsep Dasar Perilaku Organisasi

Fairuz Adawiyah Afif dan Suhada

Iklm Organisasi dan Konsep Iklm Organisasi; Isu-Isu Iklm Organisasi dalam Lembaga Pendidikan, Hubungan Iklm Organisasi dan Efektifitas Organisasi Serta Iklm Organisasi dan Kinerja

Toipah dan Suhada

Perkembangan Kajian Hadis Di Indonesia: Sejarah dan Masa Depan

Wirda Salamah Ulya dan Muhammad Ghifari

Dakwah Digital Sebagai Sarana Penguatan Moderasi Beragama

Retna Dwi Estuningtyas

ISSN 2621-4938
e-ISSN 2621-4946

THE INTERNATIONAL JOURNAL OF
PeGON
ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION

Volume 12 . issue 1 . 2024



ISSN 2621-4938
e-ISSN 2621-4946

THE INTERNATIONAL JOURNAL OF

PeGON

ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION

Volume 12 . issue 1 . 2024

The International Journal of Pegon: Islam Nusantara Civilization published by Islam Nusantara Center Foundation. This journal specialized academic journal dealing with the theme of religious civilization and literature in Indonesia and Southeast Asia. The subject covers textual and fieldwork studies with perspectives of philosophy, philology, sociology, antropology, archeology, art, history, and many more. This journal invites scholars from Indonesia and non Indonesia to contribute and enrich the studies published in this journal. This journal published twice a year with the articles written in Indonesian, Pegon, Arabic and English and with the fair procedure of blind peer-review.

Editorial Team

Managing Editor

Mohamad Shofin Sugito

Peer Reviewer

Abdurahman Mas'ud (*Ministry of Religious Affairs, The Republic of Indonesia*)
Oman Fathurrahman (*State Islamic University of Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia*)
M.N. Harissuddin (*State Islamic University of Jember, Indonesia*)
KH. Abdul Mun'im DZ (*The Vice General Secretary of PBNU*)
Farid F. Saenong (*State Islamic University of Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia*)
Ngatawi al Zastrouw (*University of Nahdlatul Ulama Indonesia*)
Islah Gusmian (*State Islamic University of Surakarta, Indonesia*)
Zainul Milal Bizawie (*Islam Nusantara Center Jakarta, Indonesia*)

Editors

Johan Wahyudi
Mohammad Taufiq
Ahmad Ali

Asistant Editors

Muhammad Anwar
Zainal Abidin
Zainul Wafa

ISSN 2621-4938

e-ISSN 2621-4946

Published by:

ISLAM NUSANTARA CENTER (INC)
Wisma Usaha UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Lt. 2,
Jl. Ir. H. Juanda No. 95 Ciputat Tangerang Selatan Banten

<http://ejournalpegon.jaringsantri.com/ojs/>


 Islam Nusantara Center



TABLE OF CONTENTS

The International Journal of PEGON
Islam Nusantara Civilization
Vol. 12 - Issue 1 - 2024

Table of Contents	iii
CUTTING IN THE FOLD: KIAI PROTEST MOVEMENTS IN EAST JAVA AT THE END OF THE 19TH AND 20TH CENTURIE	
Andriyansyah dan Lesi Maryani.....	1
MUROQOBAH DALAM FATHUL ARIFIN: PENAFSIRAN DAN IMPLEMENTASI OLEH SYEIKH AHMAD KHATIB SAMBAS	
Muhammad Syahrul Hasan, Fitri Windianti dan Sari Febriani	27
INTERNALISING RELIGIOUS MODERATION THROUGH HISTORICAL MEMORY: AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TORAJA AND OTHER TRIBES IN SOUTH SULAWESI	
Johan Wahyudhi, M. Dien Madjid dan Kaula Fahmi	53
KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI	
Fairuz Adawiyah Afif dan Suhada	75
IKLIM ORGANISASI DAN KONSEP IKLIM ORGANISASI; ISU-ISU IKLIM ORGANISASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN, HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN EFEKTIFITAS ORGANISASI SERTA IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA	
Toipah dan Suhada	95
PERKEMBANGAN KAJIAN HADIS DI INDONESIA:	

SEJARAH DAN MASA DEPAN

Wirda Salamah Ulya dan Muhammad Ghifari 113

**DAKWAH DIGITAL SEBAGAI SARANA PENGUATAN
MODERASI BERAGAMA**

Retna Dwi Estuningtyas 135

KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI

Fairuz Adawiyah Afif

STAI ALHIKMAH Jakarta, Indonesia

fairuzadawiyah49@gmail.com

Suhada

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.51925/inc.v1i2i01.110>

أبستراك

توجوان فينتيغيا كيتيرامقيلان مينانغاني أوراغ إستيلاه إيني سيريف ديكوناكان أونوك ميمقيلاجاري ديسيفلين إيلمو إيني أدالاه فيريلاكو كياوونكيساسيان أتاو فيريلاكو أوزكانيساسي. فيريلاكو أوزكانيساسي أدالاه سواتو بيداغ ستودي ياغ ميپليديكي دامفاك فيراوراغان، كيلومقوك، دان ستروكتور فادا فيريلاكو دالام أوزكانيساسي دياغان ماكسود مينيرافكان فيغيتاهوان سيماجام إيتو أونوك ميمقيربايكي كيايفيكتيفان أوزكانيساسي. فيريلاكو اينديفيدوال دان فيريلاكو كيلومقوك دالام كونتيكس ستودي فيريلاكو أوزكانيساسي أدالاه دوا أليمين فينتيغ ياغ هاروس ديفاهامي ديغان بايك اوليه فارا فينليتي دان فراكتيسي دي بيداغ فيريلاكو أوزكانيساسي. سيباكايسيبواه كاجيان أكاديميس تينتاغ باكايمانان مانوسيا بيزاينتيراكسي دالام سواتو كيلومقوك، تينتو ستودي تينتاغ فيريلاكو اينديفيدو دان كيلومقوك مينيمقاتي فوسيسي ساغات فينتيغ. فرينسيغ-فرينسيغ كاجيان فيريلاكو أوزكانيساسي ديتيرافكان تيرواتاما دالم أوفايا ميمبوات بيسنيس أتاو أوزكانيساسي أوساها دافات بيزاوفراسي ديغان أيفيكتيف. أوزكانيساسي مروفكان سواتو فيركومقولان أوراغ ياغ ميميليكي توجان بيزساما أونوك ميمينوهي كيبوتوهان هيدوفيا. فيريلاكو أوزكانيساسي مروفكان فيمبيلاجاران تينتاغ سواتو سيفات أتاو كاراكتيرستيك اينديفيدو ياغ تيزجيفتا دي ليغكوغان سواتو أوزكانيساسي. كارينا مانوسيا بيزيدا-بيدا كاراكتيرستيك، ماكا فيريلاكو

أورگانيساسي بيزکونا اونتوک ميغيتاهوای سيفات-سيفات اينديفيدو دالام بيزکينيزجا سواتو اورگانيساسي. قيمبيلاجاران فيريلاکو اورگانيساسي اکان ميغيتاهوای تينتاغ چارا-چارا ميغاتاسي ماسالاه-ماسالاه ياغ ادا دي ليغکوغان اورگانيساسي.

کاتا کونچي: فيريلاکو، اورگانيساسي

Abstrak

Tujuan pentingnya keterampilan menangani orang. Istilah ini sering digunakan untuk mempelajari disiplin ilmu ini adalah perilaku keorganisasian atau perilaku organisasi. Perilaku Organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Perilaku individual dan perilaku kelompok dalam konteks studi perilaku organisasi adalah dua elemen penting yang harus dipahami dengan baik oleh para peneliti dan praktisi di bidang perilaku organisasi. Sebagai sebuah kajian akademis tentang bagaimana manusia berinteraksi dalam suatu kelompok, tentu studi tentang perilaku individu dan kelompok menempati posisi sangat penting. Prinsip-prinsip kajian perilaku organisasi diterapkan terutama dalam upaya membuat bisnis atau organisasi usaha dapat beroperasi dengan efektif. Organisasi merupakan suatu perkumpulan orang yang memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat atau karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara-cara mengatasi masalah-masalah yang ada di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: *Perilaku, Organisasi.*

Abstract

The importance of people handling skills. The term often used to study this scientific discipline is organizational behavior or organizational behavior. Organizational Behavior is a field of study that investigates the impact of individuals, groups, and structures on behavior in organizations with the

intent of applying such knowledge to improve organizational effectiveness. Individual behavior and group behavior in the context of organizational behavior studies are two important elements that must be well understood by researchers and practitioners in the field of organizational behavior. As an academic study of how humans interact in groups, the study of individual and group behavior occupies a very important position. The principles of organizational behavior studies are applied primarily in efforts to enable businesses or business organizations to operate effectively. An organization is an association of people who have a common goal to fulfill their life needs. Organizational behavior is learning about individual traits or characteristics that are created in an organization's environment. Because humans have different characteristics, organizational behavior is useful for knowing the characteristics of individuals in the performance of an organization. Organizational behavior learning will find out about ways to overcome problems that exist in the organizational environment.

Keywords: *Behavior, Organization.*

INTRODUCTION

Konsep Dasar Organisasi

Hakikat Organisasi

Sebagai alat administrasi, organisasi dapat ditinjau dari 2 sudut :

1. Sebagai wadah di mana kegiatan manajemen dilakukan
Organisasi adalah tempat di mana kegiatan manajemen dijalankan bersifat statis.
2. Sebagai proses di mana terjadi interaksi antar orang-orang yang menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Memperhatikan dan menyoroti interaksi antar orang anggota organisasi yang bersifat dinamik.

Dinamika dalam organisasi memunculkan adanya 2 hubungan :

1. Hubungan formal, nampak pada tata hubungan yang berupa susunan tata kerja beserta segala tugas kewajiban dari pada organisasi sebagaimana ditentukan secara resmi oleh pembentuk organisasi. Bersifat rasional.

2. Hubungan informal, nampak pada tingkah laku dan tindakan masing-masing peserta anggota dalam hubungan pribadi mereka, baik antara atasan dengan bawahan, maupun hubungan pribadi antar bawahan. Tata hubungan ini tidak ditetapkan sebelumnya oleh pembentuk organisasi. Bersifat irrasional dan emosional, yang erat berhubungan dengan perasaan, keinginan serta hasrat tiap individu.

Pengertian Organisasi

1. *James D Money*, 'The Principle of Organization' yaitu organisasi adalah bentuk setiap kerja sama manusia untuk pencapaian tujuan bersama. Organisasi sebagai proses.
2. Menurut *Dwight Waldo*, organisasi adalah struktur antar hubungan pribadi yang berdasarkan wewenang formal dan kebiasaan-kebiasaan di dalam suatu sistem administrasi.
3. Menurut *GR Terry*, organisasi berasal dari kata *organism*, yaitu suatu struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan hingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan keseluruhan.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut sehingga dapatlah disimpulkan bahwa unsur-unsur dari organisasi adalah:

1. Terdapat dua orang atau lebih;
2. Adanya maksud untuk kerja sama;
3. Adanya pengaturan hubungan;
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan unsur-unsur di atas, maka definisi organisasi yang mendekati praktek sehari-hari adalah sebagai berikut:

Organisasi adalah wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia yang terikat dalam hubungan formal dalam rangkaian hierarki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari rumusan ini, ada 3 unsur yang menonjol, yaitu:

1. Organisasi bukanlah tujuan, melainkan alat untuk mencapai tujuan atau alat untuk melaksanakan tugas pokok.
2. Organisasi adalah wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia yang terikat hubungan formal.
3. Dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hierarki, artinya bahwa dalam suatu organisasi selalu terdapat apa yang dinamakan atasan dan apa yang dinamakan bawahan.¹

Tipe Organisasi

1. Organisasi Garis/Lini/Line Ciri-cirinya:
 - a. Perencanaan, pemberian tugas, komando pengawasan langsung dari pimpinan ke bawahan;
 - b. Organisasi sederhana dan kecil serta jumlah karyawannya sedikit;
 - c. Hubungan pimpinan dan bawahan langsung;
 - d. Pertanggung jawaban langsung kepada pimpinan.

Kebaikan:

- a. Kesatuan Komando;
- b. Pengambilan keputusan cepat;
- c. Penyimpangan cepat termonitor;
- d. Solidaritas karyawan baik.

Kekurangan:

- a. Ketergantungan pada seorang pimpinan;
- b. Kecenderungan pimpinan otokratis;
- c. Kesempatan bawahan untuk berkembang terbatas.

2. Organisasi Lini Staf Mempunyai 3 komponen utama:
 - a. Pimpinan;
 - b. Pembantu pimpinan: staf koordinasi dan staf teknis;

¹ Bintang Narpati, *Perilaku Organisasi*, (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2022), h. 7-8

- c. Pelaksana pengambilan keputusan oleh staf adalah atas nama pimpinan.

Asas-asas Organisasi

Menurut *James D Money*, ada 2 asas fundamental, yaitu:

1. Asas Koordinasi
Adalah suatu kekuatan yang menyatukan dan menyelaraskan usaha bersama dari masing-masing unit kerja guna mencapai tujuan.
Supaya koordinasi dapat berjalan baik, diperlukan:
 - a. *Authority*/ kekuasaan atau otoritas dalam organisasi;
 - b. *Mutual Service*/ pelayanan Bersama;
 - c. Doktrin.
2. Asas Hirarki
Adalah rangkaian anak tangga berjenjang daripada pembatasan wewenang, tugas, kewajiban dan tanggung jawab.
Supaya hirarki berjalan lancar, diperlukan:
 - a. *Leadership*/ kepemimpinan;
 - b. Delegasi kekuasaan;
 - c. Penentuan serta pembatasan tugas.

Dimensi-dimensi Pokok Pembahasan Teori Organisasi, antara lain:

1. Dimensi teknis, yaitu dimensi yang menekankan pada kecakapan atau kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi, otomatis yang diperlukan disini adalah sumber daya yang memiliki keterampilan-keterampilan dalam mengelola sebuah organisasi. Dimensi ini berisi keahlian-keahlian birokrat atau manajer di bidang teknis atau orang yang ahli dan mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi, misalnya keahlian dalam mengoperasikan komputer, memahami konsep pemasaran serta mampu dalam penyalurannya, dan lain-lain.

2. Dimensi konseptual, yaitu sebuah rancangan khusus yang dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan sebuah organisasi, artinya setiap gerak atau kegiatan yang akan dilaksanakan tetap mengacu pada pedoman yang telah dibuat oleh seluruh atau sebagian anggota organisasi yang mempunyai wewenang. Selain itu juga, dimensi konsep ini merupakan motor penggerak dari dimensi pertama dan amat erat hubungannya dengan dimensi ketiga yakni dimensi manusia.
3. Dimensi manusia, adalah dimensi yang paling utama dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya dimensi manusia otomatis suatu organisasi tidak akan pernah ada karena tidak ada yang membuat organisasi dalam arti membentuk sebuah organisasi dan tidak ada penggerak yang melakukan suatu kegiatan organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan kalau dimensi manusia merupakan dimensi yang kompleks dalam sebuah organisasi. Namun, tetap saja dimensi manusia tidak akan berfungsi secara utuh jika dimensi teknis dan konsep tidak ada.²

Kerangka Dasar Konsep Perilaku Organisasi

Kerangka dasar pada perilaku organisasi adalah terletak pada dua komponen yaitu individu-individu yang berperilaku, baik itu perilaku secara individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Komponen yang kedua adalah organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Yaitu sebagai sarana bagi individu dalam bermasyarakat ditandai dengan keterlibatannya pada suatu organisasi. Dan, menjalankan perannya dalam organisasi tersebut.

Pengertian perilaku organisasi menurut beberapa ahli:

1. *Berry & Derek* (1993), perilaku organisasi ialah bagaimana cara setiap orang dan kelompok bertindak (berperilaku) di dalam organisasi serta pengaruh-pengaruhnya terhadap tindakan.

² Hartini, *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Aplikasi)*, (Bandung: CV. Media SainsIndonesia, 2022), h. 43

2. *Davis & Newstrom* (1989) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang mempelajari dan menerapkan pengetahuan tentang bagaimana manusia berperilaku atau bertindak di dalam organisasi.
3. *Prof. Joe Kelly*, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat- sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi di bentuk, tumbuh dan berkembang.
4. *Drs. Adam Indrawijaya*, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota.
5. *Drs. Sutrisna Hari, M.M.*, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil interaksi dari sifat khusus (karakteristik) anggota dan sifat khusus (karakteristik) para anggotanya dan pengaruh lingkungan.
6. Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. (Robbins, 2006).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi.

Dalil Al-Quran tentang Perilaku Organisasi:

1. Firman Allah SWT dalam QS. Ali Imran : 104, sebagai berikut:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar. Merekalah orang-orang yang beruntung.” (QS. Ali Imran: 104)

Ayat ini mengajarkan pentingnya memiliki individu-individu dalam organisasi yang memiliki perilaku yang baik, selalu mengajak kepada kebaikan, mengamalkan nilai-nilai kebenaran, dan berperan aktif dalam mencegah hal-hal yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Individu-individu ini akan dianggap sebagai orang yang beruntung karena mereka berkontribusi dalam membaangun organisasi yang baik dan sukses.

2. Firman Allah SWT dalam QS. Al-Kahfi : 104, sebagai berikut:

الَّذِينَ ضَلَّ سَعْيُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا

Artinya: “Barangsiapa berbuat sesuatu yang dengannya kejelekan di dunia dan ia mengira bahwa ia bekerja untuk kebaikan, maka bisa dipandang bahwa ia akan mendapatkan sebaliknya dari apa yang diperbuatnya itu.” (QS. Al-Kahfi: 104)

Ayat ini mengingatkan bahwa dalam organisasi, tindakan yang dilakukan sebaiknya dilakukan dalam mindset yang benar, dengan niat yang tulus dan tindakan yang memenuhi nilai-nilai organisasi. Jika seseorang berpura-pura atau bersikap tidak tulus dalam berperilaku, maka akibat yang buruk akan menghampiri mereka.

3. Firman Allah SWT dalam QS. Ali Imran : 104, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah memerintahkan keadilan, berbuat baik, dan memberi kepada kaum kerabat. Dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi peringatan kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. An-Nahl: 90)

Ayat ini mengajarkan prinsip-prinsip dasar perilaku dalam organisasi, yaitu melakukan keadilan, berbuat baik kepada semua pihak, memberi perhatian kepada keluarga dan kerabat, serta menjauhkan diri dari perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Prinsip-prinsip ini penting dalam membangun hubungan yang baik antara anggota organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Mempelajari perilaku organisasi ini dimaksudkan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam pencapaian efektifitas organisasi, membantu para manajer dalam memahami, menganalisis dan menjelaskan perilaku yang ada dalam organisasi mereka. Pengetahuan lain yang juga diperoleh yaitu para manajer akan dapat mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi anggotanya, menentukan bagaimana cara menyelesaikan dan mengetahui perubahanapa saja yang akan membuat permasalahan tersebut diselesaikan dengan menggunakan pendekatan keperilakuan.³

Tujuan Mempelajari Ilmu Perilaku Organisasi

Dalam organisasi, suatu “sikap” dianggap penting karena sikap itu memengaruhi perilaku kerja. Perilaku organisasi menunjukkan bahwa pemahaman sikap dan perilaku individu pada akhirnya akan dibawa pada saat individu tersebut berkerja dalam organisasi. Persepsi seseorang tentang diri dan lingkungannya menjadi arahan bagi diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, tujuan dari ilmu perilaku organisasi adalah sebagai berikut.

³ Ni Kadek Suryani, *Perilaku Organisasi*, (Denpasar: Nilacakra, 2019), h. 5

1. Menjelaskan bagaimana perilaku organisasi, baik individu maupun kelompok dalam organisasi;
2. Menganalisis atau menguraikan berbagai sebab dan akibat dari suatu perilaku individual atau kelompok dalam organisasi, serta hubungannya dengan produktivitas personel dan kinerja organisasi;
3. Memprediksi dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul pada interaksi manusia dalam organisasi, baik interaksi dengan orang maupun dengan lingkungannya.⁴

Perbedaan Perilaku Organisasi dengan Ilmu Perilaku Lainnya

Perilaku organisasi (PO) adalah ilmu terapan, sehingga ilmu perilaku organisasi tidak terlepas dari pengaruh ilmu perilaku sehingga berkontribusi dengan beberapa ilmu perilaku lain, diantaranya:

1. Perbedaan antara perilaku organisasi dengan psikologi industri atau organisasi, yaitu perilaku organisasi mempelajari perilaku manusia dengan tidak diawali pada psikologi manusia yaitu dengan menggunakan multidisiplin, sedangkan psikologi industri mempelajari perilaku manusia dengan diawali dari psikologi manusia itu sendiri. Namun, keduanya sama-sama mempelajari perilaku manusia.
2. Perbedaan antara perilaku organisasi dengan psikologi dengan dengan teori organisasi terletak pada dua perbedaan diantaranya, yaitu analisis perilaku organisasi terpusat pada variabel tak terbatas. Perilaku organisasi mempelajari tingkah laku individu dan kelompok didalam suatu organisasi dan penerapan dari ilmu pengetahuan tertentu. Teori organisasi adalah studi tentang susunan, proses, dan hasil organisasi itu sendiri.
3. Perbedaan antara perilaku organisasi dengan *personnel* dan *human resources* adalah bahwa perilaku organisasi lebih menekankan pada orientasi konsep, berdasarkan teori, sedangkan *personnel* dan *human resources* menekankan pada teknik dan teknologi. Variabel-variabel tak bebas, seperti misalnya, tingkah laku dan reaksi- reaksi yang efektif dalam

⁴ Nur Asni Gani, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Mirqat, 2020), h. 34

organisasi, yaitu pada pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri agar berkualitas. Keduanya tetap mengacu pada pengembangan dan kemajuan motivasi serta kualitas dari, individu, kelompok dan organisasi agar terjadi perubahan yang signifikan.

Perbedaan antara perilaku organisasi dengan ilmu perilaku lainnya adalah sebagai berikut:

1. **Objek Studi:** Perilaku organisasi mempelajari perilaku individu dan kelompok di tingkat organisasi. Sementara itu, ilmu perilaku lainnya, seperti psikologi, sosiologi, dan antropologi, cenderung mempelajari perilaku manusia secara umum, tidak terbatas pada konteks organisasi.
2. **Fokus:** Perilaku organisasi fokus pada studi tentang bagaimana individu dan kelompok berinteraksi di dalam organisasi, serta bagaimana perilaku ini mempengaruhi kinerja organisasi. Ilmu perilaku lainnya mungkin lebih cenderung mempelajari aspek-aspek seperti motivasi, kepribadian, dan dinamika kelompok secara lebih umum.
3. **Penekanan pada Konteks Organisasi:** Perilaku organisasi memberikan penekanan khusus pada studi perilaku dalam konteks organisasi. Ini termasuk aspek-aspek seperti struktur organisasi, budaya organisasi, sistem manajemen, dan lingkungan kerja. Sementara itu, ilmu perilaku lainnya mungkin lebih fokus pada aspek-aspek seperti latar belakang sosial, emosi, atau pengaruh budaya yang lebih luas.
4. **Aplikasi Praktis:** Perilaku organisasi didasarkan pada tujuan-tujuan praktis, yaitu untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian dan konsep dalam perilaku organisasi sering kali berorientasi pada aplikasi praktis di tempat kerja. Ilmu perilaku lainnya mungkin lebih cenderung mempelajari aspek-aspek teoretis dan penelitian dasar yang tidak selalu terkait langsung dengan aplikasi praktis.

Dalam ringkasan, perbedaan utama antara perilaku organisasi dengan ilmu perilaku lainnya terletak pada objek studi, fokus,

penekanan pada konteks organisasi, dan aplikasi praktis. Perilaku organisasi lebih fokus pada studi perilaku individu dan kelompok di tingkat organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

Ruang Lingkup Kajian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi sangat penting digunakan dalam ruang lingkup keorganisasian karena perilaku organisasi dapat mengetahui karakter para pelakunya. Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dalam kelompok organisasi yang berhubungan langsung dengan ilmu-ilmu yang lainnya. Organisasi merupakan suatu tempat berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, memiliki eksistensi dalam pencapaiannya. Maka dari itu, perilaku organisasi sangat berguna bagi para pelaku organisasi untuk mengetahui sifat-sifat atau karakter apa saja yang dibutuhkan dalam berperilaku di organisasi.⁵

Karena ruang lingkup organisasi metode akan menyangkut efisiensi prosedur tata cara kerja yang dipakai dalam melaksanakan fungsi manajemen. Sedangkan pengertian organisasi dan metode, antara manajemen, organisasi, dan tata cara kerja merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, artinya kalau tata cara kerjanya sudah efisien maka diharapkan kegiatan pelaksanaan fungsi manajemen dalam organisasi akan berjalan lancar. Jadi dalam hal ini sifat dan maksud organisasi metode adalah pelayanan terhadap manajer dan administrasi yang berusaha memajukan tata cara kerja yang dipergunakan untuk pencapaian efisiensi yang maksimal pada organisasi tersebut.

Dengan melihat maksud dan sifat organisasi dan metode merupakan pelayanan bagi manajer dan administrasi dalam melaksanakan fungsi manajemen maka organisasi dan metode merupakan bantuan teknis dan praktis dalam pelaksanaan teori-teori organisasi dan manajemen dengan setepat-tepatnya. Maka dari sifat dan maksud organisasi dan metode dapat dipahami ruang lingkungannya

⁵ Rahmi Widyanti, *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB, 2019), h. 20

adalah hal-hal yang menyangkut bidang-bidang khusus dari organisasi dan manajemen yang detail dan luas scope nya.

Perilaku organisasi sangat penting digunakan dalam ruang lingkup keorganisasian karena perilaku organisasi dapat mengetahui karakter para pelakunya. Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dalam kelompok organisasi yang berhubungan langsung dengan ilmu-ilmu yang lainnya. Organisasi merupakan suatu tempat berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, memiliki eksistensi dalam pencapaiannya. Maka dari itu, perilaku organisasi sangat berguna bagi para pelaku organisasi untuk mengetahui sifat-sifat atau karakter apa saja yang dibutuhkan dalam berperilaku di organisasi.

METHOD

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep dasar perilaku organisasi. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian jenis ini digunakan untuk memahami suatu fenomena atau gejala sosial yang menitikberatkan pada gambaran lengkap fenomena atau gejala sosial tersebut. Data yang diperoleh bukanlah data dalam bentuk angka sehingga tidak ada proses berhitung.

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah *library research*, yaitu Penelitian ini disebut sebagai penelitian kepustakaan dikarenakan data-data sekunder atau bahan- bahan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan hasil penelitian tersebut diperoleh dari perpustakaan baik dari sumber yang berupa buku, ensklopedi, kamus, jurnal, dokumen, majalah dan lain sebagainya. Penggunaan teknik pengumpulan data yang tepat akan membantu dalam mendapatkan data yang akurat dan relevan terkait konsep dasar perilaku yang sedang dikaji.

Populasi dalam perilaku organisasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik atau atribut yang sama dan relevan dalam konteks studi perilaku organisasi. Misalnya, populasi dalam studi perilaku organisasi dapat meliputi semua karyawan di suatu

perusahaan atau semua mahasiswa di suatu universitas atau semua siswa di sebuah sekolah, dan sebagainya.

Sampel dalam perilaku organisasi adalah subset atau bagian kecil dari populasi yang dipilih untuk dijadikan objek penelitian atau analisis. Sampel yang dipilih sebaiknya mencerminkan populasi secara keseluruhan dan dapat memberikan informasi yang dapat digeneralisasi ke populasi tersebut. Misalnya, dalam studi perilaku organisasi, peneliti dapat memilih beberapa organisasi di lembaga sekolah sebagai sampel dan mempelajari perilaku siswa di lembaga sekolah tersebut.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil yang dapat dijabarkan adalah pemahaman tentang konsep dasar perilaku organisasi. Hal ini meliputi pemahaman tentang definisi perilaku organisasi, dimensi pokok pembahasan teori organisasi, kerangka dasar konsep perilaku organisasi, dan perbedaan perilaku organisasi dengan ilmu perilaku lainnya.

Pemahaman tentang dimensi-dimensi yang mempengaruhi perilaku organisasi mencakup dimensi teknis, dimensi konsep, dan dimensi manusia. Diskusi dalam penelitian ini juga akan melibatkan kerangka dasar konsep perilaku organisasi yang terletak pada dua komponen, yaitu individu-individu yang berperilaku, baik itu perilaku secara individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Selain itu, dalam diskusi penelitian ini juga dapat dibahas tentang bagaimana mengetahui perbedaan antara perilaku organisasi dengan ilmu perilaku lainnya, karena perilaku organisasi adalah ilmu terapan, sehingga ilmu perilaku organisasi tidak terlepas dari pengaruh ilmu perilaku sehingga berkontribusi dengan beberapa ilmu perilaku lain.

Secara keseluruhan, hasil dan diskusi pada penelitian konsep dasar perilaku organisasi akan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai pentingnya memahami dan mengelola perilaku organisasi, terutama dalam konteks pendidikan. Diskusi ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi pengembangan lembaga pendidikan yang lebih baik.

Salah satu contoh kasus terkait konsep dasar perilaku organisasi adalah:

Ada sebuah perusahaan manufaktur yang sedang mengalami masalah dalam hal produktivitas karyawan. Sejak beberapa bulan terakhir, produktivitas kerja menurun drastis dan mengakibatkan penurunan kualitas produk. Manajemen perusahaan mencoba untuk mengatasi masalah ini dengan beberapa metode, namun belum berhasil. Kemudian, manajemen memutuskan untuk menerapkan konsep dasar perilaku organisasi dalam upaya memperbaiki situasi tersebut. Mereka menyadari bahwa faktor-faktor seperti motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Pertama, manajemen melakukan wawancara dengan para karyawan untuk mencari tahu apa yang menjadi faktor yang membuat mereka kurang termotivasi. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang dihargai dan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan. Kemudian, manajemen menyadari pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Mereka membuat program pelatihan bagi para supervisor dalam hal komunikasi yang efektif dengan bawahan mereka. Tujuannya adalah agar arahan dan informasi yang diberikan lebih jelas dan akurat. Selain itu, manajemen juga memperhatikan aspek kepemimpinan. Mereka menyadari bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menghambat produktivitas karyawan. Oleh karena itu, mereka memilih untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Setelah penerapan konsep dasar perilaku organisasi, perusahaan tersebut berhasil meraih beberapa hasil positif. Produktivitas karyawan meningkat karena mereka merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam perusahaan. Kualitas produk juga mengalami

peningkatan karena adanya komunikasi yang lebih efektif. Hal ini menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Dengan demikian, contoh kasus ini menunjukkan bagaimana konsep dasar perilaku organisasi dapat diterapkan untuk mengatasi masalah dalam suatu organisasi. Melalui pemahaman tentang motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Contoh kasus perilaku organisasi di sekolah:

1. Tim pengurus OSIS yang tidak bekerja dengan efektif dan tidak bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang telah diembankan pada mereka. Mereka seringkali terlambat dalam mengurus kegiatan sekolah, tidak menyelesaikan tugas dengan baik, atau tidak mengikuti arahan dari guru pembimbing.
2. Guru-guru yang tidak saling bekerjasama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Misalnya, ada guru yang tidak berbagi informasi tentang proyek atau tugas penting kepada rekan-rekannya yang juga terlibat dalam proyek atau tugas tersebut.
3. Guru pembimbing yang tidak memberikan arahan yang jelas atau tidak memberikan dukungan yang cukup bagi salah seorang siswa yang memiliki kesulitan belajar. Akibatnya, siswa tersebut merasa tidak termotivasi dan tidak mendapatkan bantuan yang diperlukan.
4. Kepala sekolah yang tidak adil dalam memberikan penghargaan atau sanksi kepada siswa dan guru. Ia seringkali bersikap suka atau tidak suka serta tidak objektif dalam memutuskan hal-hal penting yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah.
5. Wali kelas yang tidak melibatkan orang tua siswa dalam proses pendidikan atau tidak memberikan informasi yang cukup tentang perkembangan anak. Akibatnya, orang tua tidak mendapatkan pemahaman yang baik tentang apa yang sedang terjadi di sekolah dan bagaimana mereka dapat membantu anak mereka.

CONCLUSION

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini terkait konsep dasar perilaku organisasi adalah bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepribadian, motivasi, dan komunikasi. Selain itu, interaksi antara individu dalam organisasi juga mempengaruhi perilaku mereka.

Organisasi merupakan suatu perkumpulan orang yang memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat atau karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara-cara mengatasi masalah-masalah yang ada di lingkungan organisasi.

Pengelolaan perilaku organisasi yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengertian perilaku organisasi termasuk interaksi antara individu dan organisasi, pengaruh sosial di tempat kerja, pengambilan keputusan, serta struktur dan budaya organisasi. Dalam praktiknya, pengelolaan perilaku organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan perilaku seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan gaya manajemen.

Dalam menjalankan fungsi manajerialnya, manajer harus dapat memahami perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi serta mampu mengelola dan memanfaatkannya dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman konsep dasar perilaku organisasi sangat penting agar dapat mengelola organisasi dengan baik dan mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Saran

1. Penting untuk memahami karakteristik individu dalam organisasi, seperti kepribadian dan motivasi, karena hal ini dapat mempengaruhi perilaku mereka. Dalam mengelola organisasi, perlu dikembangkan program pengembangan diri yang dapat membantu individu meningkatkan kualitas mulai dari aspek kehidupan pribadi, interpersonal, karir, dan organisasi.
2. Komunikasi yang efektif juga sangat penting dalam organisasi. Memastikan saluran komunikasi yang jelas dan terbuka antara atasan dan bawahannya dapat membantu membangun hubungan yang baik dan meminimalkan konflik. Melakukan pelatihan komunikasi bagi seluruh anggota organisasi juga direkomendasikan.
3. Penting untuk memahami dinamika kelompok dalam organisasi. Faktor-faktor seperti norma kelompok, dinamika konflik, dan pengambilan keputusan kelompok dapat mempengaruhi perilaku individu. Oleh karena itu, manajer perlu memahami dan mengelola dinamika kelompok dengan baik.
4. Selain itu, menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku anggota organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.
5. Terakhir, organisasi perlu menciptakan budaya yang sehat dan inklusif di mana setiap anggota merasa disayangi dan dihargai. Mempromosikan keragaman dan kesetaraan dapat meningkatkan hasil kerja dan kesejahteraan anggota organisasi.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perilaku yang positif dan kinerja yang baik.

- Bintang Narpati. 2022. *Perilaku Organisasi*. Purwokerto: CV. Pena Persada, 2022 Hartini, *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Aplikasi)*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022
- Ni Kadek Suryani, *Perilaku Organisasi*, Denpasar: Nilacakra, 2019
- Nur Asni Gani, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Mirqat, 2020
- Rahmi Widyanti, *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*, Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB, 2019

چوتۇنغۇ ئىبن فۇلۇد: كىياھى قروتىستت موقىمىنىشس ئىبن
أياستت جاقاآت تۇي آىند اوف تۇي 19تە آىند 20تە
چىنتورس
أندربأشاه دان لىيى ملزبانى

مرقبة دالام فتح العرفين: فىناقسوان دان
إيمقلىمىلتانى اوليه شىخ أحمد خاطب ساقباس
محمّد شہز الحسنان، فتر وىندبانى دان سلى قىبوزبانى

إيتورنالسىغ رىلىكياو اوسمودىر ايتاؤن تۇر اوقۇق
هېستورىجال ميمورى: ان اىكسامىناتياؤن اوف تۇي
رىلاتياؤنسىغ بىتوين تۇي تورا جا آىند اوتۇر قىبىس
ئىن ساوتە سولاوئىس
جوهان واهىودو، م. دىن مجىد دان كۇلا فەنى

كوئسىف داسار فويلاكو اوركاتباسى
قايروز اداوئىتە دان شهادا

اىكلىم اوركاتباسى دان كوئسىف اىكلىم اوركاتباسى:
ايسو-ايسو اىكلىم اوركاتباسى دالام لىمباكا
قىندىدىكان، هوپوغان اىكلىم اوركاتباسى دان
اىفكىتىفىتاس اوركاتباسى سورتا اىكلىم اوركاتباسى
دان كىنوچا
طلايفە دان شهادا

فوكىمباغان كاجيان حدىث دى اىنئونىسىا سىجراھ
دان ماسا دىقان
ويردا سالامە دان محمد غملىرى

داكواه دىكىتال سىباكاي سارانا قىغوأتان مودىراسى
بىراكاما
رىننا دوى اىستونىغىتاس

ISSN 2621-4938
e-ISSN 2621-4946

THE INTERNATIONAL JOURNAL OF
PeGON
ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION

Volume 12 . issue 1 . 2024