

# PETA PEMIKIRAN FISHUM

Karya Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UIN SUNAN KALIJAGA

# **PETA PEMIKIRAN FISHUM**

**(Karya Dosen Fakultas Ilmu Sosial  
dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga)**

**Penulis:  
Tim Dosen FISHUM**

**Editor:  
Tim Editor FISHUM**

**Pengantar:  
Dekan FISHUM**



Perpustakaan Nasional RI, Katalog Dalam Terbitan (KDT)  
Tim Dosen Fishum

Tim Dosen Fishum, *PETA PEMIKIRAN FISHUM (Karya Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga)*/Tim Dosen Fishum/Yogyakarta: Fishum, 2017

xxxii + 634 hlm.; 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-602-50028-0-9

I. Ilmu Sosial Humaniora

II. Judul

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, juga tanpa izin tertulis dari penerbit

Penulis : Mochamad Sodik, Achmad Uzair Fauzan, Achmad Zainal Arifin, Ahmad Norma Permata, Ambar Sari Dewi, Astri Hanjarwati, Bono Setyo, Budhi Gunawan, Diah Ajeng Purwani, Erika Setyanti Kusumaputri, Fajar Iqbal, Hadi Sutarmanto, Iswandi Syahputra, Jim Schiller, Lisnawati, Marfuah Sri Sanityastuti, Masjuri, Maya Fitria, Mayreyna Nurwardani, Miftahun Ni'mah Suseno, Mokhammad Mahfud, Muhammad Johan Nasrul Huda, Munandar Sulaeman, Muryanti, Musa, Mustadin, Napsiah, Nuristighfari MK, Oekan S. Abdoellah, Pihasniwati, Raden R Diana, Rama Kertamukti, Retno Pandan Arum Kusumowardhani, Rika Lusri Virga, Rita Setyani Hadi Sukirno, Sara Palila, Siantari Rihartono, Siti Aminah, Sulistyaningsih, Very Julianto, Yani Tri Wijayanti, Yanti Dwi Astuti, Yayan Suryana, dan Zidni Immawan Muslimin.

Editor : Tim Editor Fishum

Lay Out : maryoahmada@gmail.com

Design Cover : Tim Fishum

Cetakan Pertama, Juli 2017

Diterbitkan oleh:

**Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
**Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta**

Isi di luar tanggung jawab percetakan

# Pengantar Dekan ARGUMEN ISHUM UNTUK KEBERMAKNAAN HIDUP

*Mochamad Sodik*

Dekan Fishum UIN Sunan Kalijaga  
mochamad\_sodik@yahoo.com

Ilmu Sosial dan Humaniora (ISHUM) menghadapi tantangan yang semakin sulit seiring dengan hadirnya kompleksitas persoalan dan ragam kepentingan. Kesiapan dalam menghadapi era baru yang terus tumbuh dan cepat berubah merupakan kekuatan ISHUM sebagai ilmu yang sekaligus panduan hidup. Keterpautan dimensi teoretik dan praktik inilah yang dijelaskan dalam karya Peta Pemikiran Fishum yang menyajikan 36 artikel yang dibagi dalam 3 pokok bahasan, yaitu: Komunikasi Profetik; Psikologi Integratif; dan Sosiologi Reflektif.

## **Komunikasi Profetik**

Iswandi menelaah tentang “Politik Pemberitaan dalam Kasus Korupsi Petinggi Partai Politik.”<sup>1</sup> Penelitian ini mengupas kasus korupsi yang melibatkan tiga petinggi partai besar yang menjadi sorotan publik selama tahun 2013, yakni: Kasus korupsi proyek pembangunan sarana olahraga di Hambalang, Bogor (dikenal sebagai kasus Hambalang) yang melibatkan Anas Urbaningrum, petinggi (Ketua Umum) Partai Demokrat; Kasus korupsi impor daging sapi yang melibatkan Luthfi Hasan Ishaq, Presiden Partai Keadilan Sejahtera (PKS); dan Kasus suap Pilkada Lebak dan kasus penyediaan sarana kesehatan yang melibatkan Ratu Atut Choisyah, Gubernur Banten yang juga petinggi Partai Golkar.

Kajian ini menjelaskan, pemberitaan tiga media (*Koran Tempo*, *Kompas*, maupun *Republika*) mengenai ketiga kasus korupsi tersebut, terlihat unsur *prominence* (keterkenalan tokoh) menjadi sajian utama dalam pemberitaan. Jika saja tokoh yang terlibat tidak terkenal, bisa saja pemberitaannya tidak segegap-

gempita itu. Unsur *prominence* ini juga dipadukan dengan daya tarik (*news value*) lain yang tidak kalah kuatnya. Misalnya saja, dalam kasus Luthfi, dibumbui dengan nilai berita *seks* yang justru kontras dengan citra Luthfi yang berasal dari partai berbasis Islam (meskipun dalam hal ini bukan Luthfi yang disorot, melainkan Ahmad Fathanah pembantunya). Dalam kasus Anas dihubungkan dengan nilai berita *impact and consequence* yang menggambarkan bagaimana dampak besarnya kasus korupsi tersebut, apalagi Anas berasal dari partai penguasa waktu kasus terjadi yakni Partai Demokrat. Dalam kasus Atut, dihubungkan dengan nilai berita *magnitude* yang Atut digambarkan sebagai penguasa provinsi Banten yang bukan saja sebagai penguasa politik, tapi juga penguasa budaya dan ekonomi.

Dalam konteks konstruksi realitas media, ketiga media dinilai oleh Iswandi telah menyajikan sebuah konstruksi yang baik tentang bahaya kasus korupsi yang melibatkan para petinggi parpol yang juga petinggi negara. Tentu saja, sepanjang konstruksi tersebut tidak diarahkan pada tujuan politis tertentu yang justru merugikan khalayak. Hal yang patut diwaspadai dari konstruksi sebuah realitas yang disajikan media adalah, ketika realitas yang terkait dengan citra seseorang, seringkali digunakan untuk membuat *judgement* terhadap orang yang diberitakan, padahal, ranah ini bukanlah ranah politik, melainkan ranah hukum. Sementara proses hukum ketiga petinggi parpol tersebut masih terus berjalan dan belum menghasilkan keputusan final ketika kasus tersebut diberitakan.

Berikutnya, Yani mengkaji “Pengelolaan Organisasi Berlandaskan pada Nilai-nilai Keislaman.”<sup>2</sup> Keberhasilan sebuah organisasi tidak bisa dilepaskan dari beberapa faktor penting, yaitu komunikasi organisasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta budaya organisasi. Organisasi secara harfiah berasal dari bahasa Yunani, “*organon*” yang berarti alat atau instrumen. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Ketika seorang mendirikan organisasi, tujuan akhirnya adalah individu-individu yang berada di dalamnya mencapai tujuan dengan lebih mudah dan efektif.

Komunikasi oleh para ahli dipersepsikan sebagai sebuah aktifitas dalam lingkungan organisasi yang meliputi: Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal; Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media; dan Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya dan ketarampilannya.

Kajian ini menegaskan bahwa kepemimpinan adalah unsur penting dalam organisasi, sejalan dengan penegasan surat An-Nisa (4) ayat 58 bahwa seorang pemimpin harus bertanggungjawab, mampu mengatasi kesulitan dalam organisasi, mengelola jalannya organisasi, dan mampu bersikap adil dan memberi suri teladan bagi bawahannya. Dalam hal pengambilan keputusan sebagaimana disebutkan dalam surat Al-Baqarah (2) ayat 30 disebutkan bahwa manusia sebagai

mahluk Allah yang sempurna dan memiliki akal fikiran harus mampu mengambil keputusan secara bijak, dengan mempertimbangkan baik buruknya resiko yang akan dihadapi, bahkan mungkin kegagalan.

Selain itu, artikel ini menjelaskan pentingnya budaya organisasi bagi organisasi. Budaya organisasi ialah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus-menerus untuk mencapai tujuan. Nilai-nilai keislaman dapat diterapkan dalam organisasi dengan melakukan komunikasi yang baik dan bahasa yang lembut.<sup>3</sup>

Kajian berikutnya, Bono menulis “Model Kampanye Politik Berbasis Silaturahmi Bagi Calon Legislatif *Incumbent* dalam Pemilu 2014.”<sup>4</sup> Kampanye politik adalah sebuah upaya yang dikelola oleh suatu kelompok yang ditujukan untuk mempersuasi target sasaran agar bisa menerima, memodifikasi ide, sikap dan perilaku tertentu. Dari pandangan tersebut kampanye politik merupakan bagian marketing yang dirasa penting oleh partai politik menjelang pemilu.

Dengan mengutip Lock dan Harris, Bono menjelaskan mengenai kampanye politik yang bertujuan untuk pembentukan *image* politik. Untuk itu partai politik harus menjalin hubungan internal dan eksternal. Kampanye politik akan lebih baik jika dilakukan secara permanen ketimbang periodik. Perhatian kampanye politik tidak hanya terbatas menjelang pemilu, tetapi sebelum dan sesudah Pemilu juga berperan penting.

Model kampanye politik terdiri dari berbagai tahapan, yang dalam kajian ini menggunakan Lima Tahap Fungsional model Larson, yaitu: Tahap Identifikasi, yaitu tahap pengenalan kepada khalayak seperti dengan *jingle*, lagu, logo, seragam dan lain sebagainya; Tahap Legitimasi, yaitu tahap ketika para kandidat sudah masuk dalam tahap efektif sebagai calon anggota legislatif, dalam arti sudah *registered*; Tahap Partisipasi, yaitu ketika banyak orang atau target mulai menunjukkan keterlibatan dalam aktifitas kampanye, seperti menyebarkan pamflet, brosur, atau menghadiri demonstrasi yang diselenggarakan; Tahap Penetrasi, yaitu kandidat atau produk telah mendapat tempat di hati masyarakat, dan merebut jumlah tertentu dari pangsa pasar yang ada, dengan kata lain sudah diterima dan memiliki sejumlah pengikut yang dimenangkan; dan Tahap Distribusi, yaitu tahap pembuktian, yang tujuan kampanyenya sudah relatif tercapai, kandidat politik telah mendapatkan kekuasaan yang mereka cari.

Dengan merujuk kitab suci dan hadis, Bono menegaskan bahwa silaturahmi adalah satu akhlak yang diserukan oleh Allah Swt kepada manusia sebagai mahluk sosial, di antaranya melalui al-Qur’an surat An-Nisa’ (4) ayat 1 dan sejumlah hadits Nabi Muhammad saw. Banyak manfaat silaturahmi yang bisa didapatkan, seperti kemudahan dan keluasan rezeki, dihapuskannya dosa, dan dipanjangkannya usia. Dari banyaknya manfaat yang bisa diperoleh melalui silaturahmi tersebut, dalam konteks politik para calon anggota legislatif *incumbent*



telah banyak memanfaatkan peluang tersebut dalam rangka pencitraan diri atau penggalangan suara pada pemilu legislatif tahun 2014.

Siantari menelaah “Problem dan Antisipasi Radio Komunitas sebagai Alternatif Penyiaran Media Massa di Indonesia.”<sup>5</sup> Radio merupakan salah satu media elektronik tertua yang masih efektif digunakan masyarakat dalam memperoleh informasi dalam arti luas hingga saat ini meskipun harus berkompetisi ketat dengan media lain. Tidak semua daerah di Indonesia bisa menikmati siaran radio umum/komersil karena kendala geografis misalnya daerah terpencil. Juga fakta bahwa radio komersil kerap mengabaikan kepentingan publik dan sura-suara masyarakat pinggiran, maka radio komunitas menjadi alternatif yang perlu ditumbuhkan.

Menurut Siantari, ada beberapa problem yang menghadang eksistensi dan berkembangnya radio komunitas, salah satunya adalah persoalan pengelolaan sumber keuangan. Radio komunitas tidak sekuat radio umum ataupun RRI dalam hal pendanaan, sehingga berpengaruh terhadap biaya operasional. Dalam titik ini keberlanjutan dalam menjalankan programnya menjadi tidak terjamin. Untuk itu peran pemerintah dalam hal pembuatan regulasi untuk melindungi radio komunitas dan peran warga sekitar dalam bentuk iuran menjadi penting dimunculkan.<sup>6</sup>

Siantari menegaskan tentang urgensi Radio komunitas yang memiliki salah satu peran penting dibanding jenis radio siaran lain, yakni sebagai institusi sosial. Radio komunitas tidak lahir dari “ruang hampa”, tetapi lahir dari kegelisahan lingkungan yang kemudian menginspirasi lahirnya radio jenis ini. Radio komunitas di sini dapat menjadi wahana diskusi dan media pemberi informasi yang jauh dari bias kepentingan pemodal dan kepentingan orang yang jauh dari komunitas itu sendiri. Radio komunitas sebagai alternatif radio siaran sangat penting mengingat kondisi radio saat ini yang masih belum sepenuhnya menjangkau khalayak luas. Radio komunitas diharapkan menjadi radio alternatif yang memberikan siaran-siaran yang lebih berkarakter, lebih kritis dan mewakili kepentingan sebuah komunitas daripada radio yang ada.

Studi berikutnya, “Literasi Media: Upaya Menyikapi Tayangan Televisi” ditulis oleh Marfuah.<sup>7</sup> Tayangan media khususnya TV dewasa ini semakin banyak dikritisi atau bahkan diprotes oleh masyarakat atau pemirsanya karena dinilai memiliki dampak negatif dalam sejumlah tayangannya. Banyak kalangan yang menganggap media mengarahkan ruang publik (*public sphere*) hanya pada dimensi politik (negara) dan ekonomi (pasar), sementara dimensi kultural (pendidikan, kebudayaan, humaniora) tidak mendapat tempat yang proporsional. Banyak tayangan-tayangan di televisi yang justru melanggar hak-hak asasi, seperti pemberitaan pelaku kriminal yang tidak menghormati asas praduga tidak bersalah dan wartawan yang mendahului vonis hakim dalam tiap pemberitaannya.

Oleh karenanya, menurut Marfuah, gerakan literasi menjadi penting untuk menyikapi tayangan atau konten media yang jauh dari nilai-nilai humanis. Literasi media ini sering diterjemahkan dengan melek media, dan apabila dianalogikan dengan melek huruf maka literasi media diartikan tidak buta media. Perkembangan media yang cepat harus diimbangi dengan literasi media yang komprehensif, agar publik tidak semakin terseret arus dan kepentingan media itu sendiri.

Literasi media sudah menjadi wacana global sejak tahun 1980-an, di Indonesia wacana ini menjadi sebuah gerakan yang baru masuk pada tahun 2000-an sebagai akses demokrasi. Dengan merujuk salah satu pelopor literasi media James Potter, Marfuah menyebut literasi media sebagai perspektif yang secara aktif digunakan ketika kita membuka diri dengan media dalam rangka melakukan interpretasi makna pesan.

Menurut Potter, sebagaimana dikutip Marfuah, ada delapan hal yang bisa didapatkan dengan belajar literasi media, yaitu: Semua media adalah konstruksi, TV bukanlah representasi dunia yang sebenarnya. Realitas dalam literasi media terbagi dua, yakni *real world* dan *real media*; Media mengonstruksi realitas; Pemirsa menegosiasikan pemahamannya dengan media; Media mempunyai implikasi komersial; Isi media mengandung pesan yang beredeologi tertentu; Media memiliki implikasi sosial dan politik; Bentuk dan isi media serupa-sebangun; dan Setiap media mempunyai bentuk estetika yang unik.

Rika menulis "*Muslim Teenager Attitude in Watching Pop-Up Advertisement on Youtube*"<sup>8</sup> Tulisan ini mencoba menelusuri respon pengguna *youtube* terhadap iklan pop-up yg muncul sebelum klip *youtube* tayang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menumerasi tanggapan dalam tiga komponen sikap (kognitif, afektif dan perilaku), riset ini menunjukkan bahwa kalangan responden (yang dipilih dari kelompok Jamaah Cinema Mahasiswa UIN Suka) secara umum memberikan respon sikap negatif terhadap iklan pop-up. Angka rerata untuk ketiga komponen sikap tersebut berada di bawah 2,50 yg menunjukkan bahwa secara umum responden melihat *content* iklan pop-up sedikit memiliki relevansi dengan kehidupan dan nilai mereka.

Fajar Iqbal menelaah "Konflik dalam Adaptasi Budaya (Studi Deskriptif komunikasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)".<sup>9</sup> Konflik yang terjadi di Fishum UIN Sunan Kalijaga dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu: Pertama, konflik berdasarkan jumlah pihak yang terlibat dalam konflik dan Kedua, persoalan yang menjadi sumber konflik. Pada kategori pertama peneliti menemukan konflik intrapersonal dan interpersonal sebagai wilayah keterlibatan yang ada. Adapun yang kedua sumber konflik dapat dibedakan pada perkara-perkara yang bersifat pribadi dan organisatoris.<sup>10</sup> Cara mensolusikan konflik berbeda-beda sesuai dengan kadar



konfliknya. Semua responden yang diteliti sadar bahwa konflik bagian dari adaptasi, untuk saling memahami dan lebih meningkatkan hubungan.

Ajeng menulis “*Effective Communication Method in Language Learning in The Era of Communication 3.0.*”<sup>11</sup> Tulisan ini menyoal tentang pentingnya mengadopsi prinsip efektivitas teknik berkomunikasi dari *platform* media sosial ke dalam proses pembelajaran bahasa. Popularitas *platform* media sosial menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan persuasif menentukan keberhasilan transfer pesan antara komunikator dan komunikan. Faktor ini patut dipertimbangkan sebagai bagian dari perbaikan proses pembelajaran bahasa untuk meningkatkan potensi keberhasilan pembelajaran generasi pelajar mutakhir.

Rama menulis dengan judul yang singkat, “*Habitus Cyberlife.*”<sup>12</sup> Dalam aktifitas *online Shope*, belanja secara tidak sadar membentuk impian dan kesadaran semu para konsumen dan melahirkan pola-pola konsumerisme, belanja dianggap sebagai sebuah pekerjaan. Belanja menjadi aktifitas sosial dan suatu saat menjadi kompetisi untuk diri sendiri (membeli atau tidak). Dalam *online shop* terdapat suatu *image*, gengsi dan status manusia modern yang tidak ketinggalan zaman. Di sinilah muncul istilah baru, ketika perkembangan teknologi seperti internet melahirkan gaya hidup, yang kemudian disebut *habitus cyberlife*. *Habitus* berkaitan dengan situasi, aksi, prosedur dan praktik-praktik keseharian yang mengikuti jenis dan gaya hidup tertentu. *Habitus* diperoleh sebagai akibat dari lamanya posisi dalam kehidupan sosial diduduki, jadi *habitus* akan berbeda-beda tergantung pada wujud posisi seseorang dalam kehidupan sosial.

Rama menegaskan, saat ini semakin banyak orang yang mengakses *online shop* bukan hanya karena praktik kemudahan yang ditawarkan, tetapi juga sebagai tanda bahwa dirinya terlibat dalam sebuah zaman baru yang berbelanja tidak hanya di pasar dan mengamati barang secara langsung, tetapi berbelanja juga sekaligus berkenalan dengan teknologi baru hasil dari perkembangan zaman. Dalam dunia *online*, konsumsi bukan semata perihal memperoleh manfaat dari barang/produk yang dibeli, tetapi sekaligus bisa dilihat sebagai bentuk interaksi sosial. Dalam berbelanja/mengonsumsi *online*, konsumen tidak hanya menjadi pihak pasif, terdapat kemungkinan adanya konsumsi produktif, dalam arti dengan mengonsumsi, manusia mampu membangun kehidupan pribadinya melalui perubahan diri dan gaya hidup.<sup>13</sup>

Mahfud dan Rama mengkaji “Desain Komunikasi Dakwah Visual Animasi 2D untuk Anak (Studi Deskriptif Kualitatif di SDN Monggang Pendowoharjo Sewon Bantul).”<sup>14</sup> Menikmati animasi adalah menikmati gambar bergerak, bercerita dan bersuara. Melalui media televisi maupun layar lebar, film animasi mampu mengaduk perasaan kita menjadi sedih, menangis, tertawa, gembira, bahkan bernafsu dan sebagainya. Salah satu budaya Indonesia yang telah ada sekitar 1500 SM berasal dari Jawa, yaitu wayang kulit yang menginspirasi banyak

hal mengenai munculnya kegiatan animasi di Indonesia. Karena itu animasi merupakan media yang sangat efektif dalam menyampaikan suatu pesan.

Menciptakan desain DKV (dakwah komunikasi visual) yang berkualitas harus mempertimbangkan aspek konteks dan aspek komunikasi karena pada dasarnya desain lahir untuk menjawab kebutuhan khalayak atau publik tertentu. Beberapa pendekatan sebelum menciptakan karya animasi 2D untuk anak adalah sebagai berikut: Pendekatan psikologi anak, yaitu pendekatan ini sebagai dasar untuk mengetahui faktor penunjang dan penghambat potensi dasar anak, intelegensia dan bakat, kepribadian dan perilaku anak. Dengan mengetahui hal itu kita dapat diketahui tentang situasi-kondisi psikologis dan mental anak pada fasenya; Pendekatan studi pertumbuhan dan perkembangan anak, menegetahui pola eksplorasi dan penggalian pengetahuan pada anak. Kerangka cerita akan harus menyesuaikan dengan batasan-batasan pengetahuan dan pengalaman anak; dan Pendekatan desain Komunikasi visual, yaitu Pendekatan ini pada kenyataannya digunakan untuk menghasilkan tampilan yang menarik, komunikatif, efektif dan efisien, sekaligus kreatif dan inovatif.<sup>15</sup> Dengan DKV kegiatan dakwah pengenalan nilai-nilai Islam lebih efektif diterima oleh anak-anak sebagai target *audience*, sehingga kegiatan mempelajari agama Islam lebih menarik dan mudah diterima.

Yanti menelaah “Simulasi Realitas Sosial Pengguna Aplikasi Instant Messaging dan Jejaring Sosial di New Media.”<sup>16</sup> Penelitian ini mencoba untuk mengungkap penggunaan aplikasi media sosial dan *Instant Messenger* melalui *smartphone* yang mengubah lanskap komunikasi mahasiswa kota Yogyakarta menjadi tanpa batas. Ruang buatan yang diciptakan oleh aplikasi *smartphone* menjadi realitas kedua bagi mahasiswa untuk berkomunikasi.

Berdasarkan data yang telah didapatkan melalui observasi dan wawancara yang mendalam, peneliti menemukan beberapa fenomena baru terkait penggunaan model komunikasi mahasiswa terkini, yaitu berkomunikasi menggunakan media internet melalui *smartphone* mereka. Meskipun mereka berada dalam jarak yang sangat dekat, tetapi mereka lebih memilih untuk memperhatikan *smartphone* mereka dan melakukan berbagai aktifitas dengan *smartphon*enya, bahkan terkadang tanpa mengindahkan lingkungan sosial disekelilingnya. Data yang didapatkan dilapangan mengatakan bahwa sebagian besar mahasiswa kota Yogyakarta saat ini telah menggunakan *smartphone* dalam aktivitas kesehariannya. Mereka memandang bahwa memakai alat komunikasi berupa *smartphone* sudah menjadi tuntutan kemajuan zaman dan dapat mempermudah berkomunikasi dengan teman, saudara dan keluarga, bahkan juga untuk memudahkan berkomunikasi dengan dosen-dosennya.

Berdasarkan data penelitian yang di dapatkan di lapangan menyingkap bahwa dalam jagad perkomunikasian mahasiswa Yogyakarta terdapat berbagai fenomena-fenomena menarik. Salah satu diantaranya adalah terciptanya realitas

virtual di dunia maya yang dapat menjadi tandingan dari realitas sosial aslinya di dunia maya. Artinya terdapat berbagai macam simulasi realitas sosial yang berupa simbol dan citra yang ingin ditampilkan oleh mahasiswa Yogyakarta melalui berbagai jejaring sosial dan aplikasi *Instant Messenger* di *smartphone* mereka. Dalam era simulasi, realitas tidak memiliki eksistensi.<sup>17</sup>

## **Psikologi Integratif**

Erika menulis “Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi.”<sup>18</sup> Perubahan dalam organisasi tidak bisa dihindarkan. Tujuannya adalah agar organisasi mampu mengembangkan diri. Dalam Islam, perubahan dianggap sebagai sebuah keniscayaan, karena organisasi tidak bisa dilepaskan dari pengaruh lingkungan sekitar. Beberapa tahun belakangan ini organisasi berbasis Islam yang sedang berkembang, secara sengaja lebih menunjukkan profil Islamnya, publikasi, serta menampilkan identitas Islam dalam profil organisasi. Islam tidak pernah mengabaikan perubahan, bahkan saat agama ini lahir ketika Nabi Muhammad Saw merubah konstruksi masyarakat Arab.

Perubahan yang diinisiasikan oleh organisasi tidak akan berhasil jika belum sampai menyentuh ranah individu, artinya tidak akan ada perubahan jika belum berhasil membuat individu berubah (*individual change*). Sebagian besar teori tentang perubahan sangat menekankan pentingnya komitmen pada perubahan, terutama dalam model-model yang menjelaskan proses implementasi perubahan. Komitmen menjadi faktor paling penting yang dilibatkan pada dukungan anggota organisasi pada perubahan. Sebagaimana dikutip Erika, Klein dan Sorra juga menekankan bahwa komitmen merupakan komponen sentral pada model mereka tentang efektifitas implementasi inovasi di tempat kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dukungan anggota dalam suatu organisasi adalah prasyarat untuk berbagai macam tipe perubahan. Beberapa penelitian dalam konteks perubahan organisasi tersebut sejalan dengan prinsip Islam bahwa penekanan utama pada perubahan adalah perubahan pada individu.

Mustadin menulis “Pesantren Tinggi Muballigh Menuju Pendidikan Industrialistik (Studi pada UIN Sunan Kalijaga dan UIN Sultan Alauddin Makassar).”<sup>19</sup> Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menemukan bahwa perubahan IAIN menjadi UIN, baik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta maupun di Alauddin Makassar, tidak hanya perubahan nama. Perubahan tersebut berimplikasi kepada setiap aspek kehidupan institusi yakni akademik, administrasi, pelayanan, kemahasiswaan, kerjasama dan teknologi informasi. Berbagai macam perubahan tersebut memberikan implikasi pada kehidupan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pergeseran dari cita-cita awal pendirian perguruan tinggi Islam Negeri telah menjauh dari tujuan awalnya. Di mana awalnya sebagai

pesantren luhur untuk para “*muballigh*” bergeser menjadi penyuplai tenaga kerja (industrialistik).

Status UIN membuat institusi Perguruan Tinggi ini semakin memantapkan diri menjadi Perguruan Tinggi yang siap merambah berbagai jurusan terapan yang siap menghadapi dunia kerja dengan tidak meninggalkan “ciri khas” Studi Islam (*islamic studies*) sebagai bagian dari bekal yang diberikan kepada para Mahasiswanya. Perubahan dan penambahan jurusan ilmu sains dan sosial ini, menjadikan UIN tidak hanya mendapatkan masukan (*input*) dari Madrasah di Pesantren akan tetapi juga semakin banyak masukan (*input*) yang diperoleh dari SLTA/ sederajat atau sekolah umum lainnya.

Johan menulis “Model dan Implementasi *World View* Psikologi Islam di UIN Sunan Kalijaga.”<sup>20</sup> Terdapat tiga model *worldview* psikologi Islam yang ada di Perguruan Tinggi Islam yaitu; 1) model islamisasi, 2) model pengilmuan Islam dan 3) model integrasi. Model islamisasi merupakan *worldview* psikologi Islam yang lahir dari konstruksi berfikir bahwa segala hal yang ada dalam psikologi perlu untuk diselaraskan dengan Islam. Sedangkan model pengilmuan Islam berpendapat bahwa Islam dan sains tidak harus dipertentangkan, tugas pokok ilmuwan muslim adalah meng-ilmu-kan Islam, karena Islam merupakan agama yang mengajarkan rasioanlitas, pencerahan dan objektifikasi. Terakhir model integrasi menggambarkan hubungan agama, dan ilmu yang bercorak dialogis dan integratif, yaitu *Semipermeable*, *Intersubjective Testability* dan *Creative Imagination* dalam mengembangkan psikologi Islam. Aplikasi terhadap tiga model tersebut UIN Sunan Kalijaga memilih model terakhir yaitu intergrasi-interkoneksi sebagai *worldview* psikologi Islam dalam proses pembelajaran.

Pada akhirnya tidak semua yang datang dari Barat dapat diselaraskan dengan Islam dan tidak mengenal dikotomi atau pemisahan cabang ilmu satu dengan yang lain secara *rigid*. *Worldview* psikologi Islam dalam bingkai keindonesiaan lebih bersifat integratif sesuai dengan konteks Islam di Indonesia yang lebih menekankan pada wajah Islam yang *rahmatan lil alamin*.

Lisnawati mengkaji “Dinamika Spiritualitas Islam dalam Parental Discipline pada Orang Tua.”<sup>21</sup> Disiplin pengasuhan (*parental discipline*) menjadi bagian dalam praktik pengasuhan orang tua terhadap anak sehari-hari. Disiplin pengasuhan merupakan salah satu bagian dari kontrol pengasuhan (*parental control*). Kontrol pengasuhan terdiri dari *behavioral control* (kontrol perilaku), yang meliputi disiplin dan monitoring, dan *psychological control* (kontrol psikologis), yang didefinisikan sebagai upaya orang tua yang dilakukan agar anak mencapai kemandirian dan otonomi.

Dalam kaitannya dengan disiplin pengasuhan, spiritualitas dapat mengarahkan individu untuk memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan kebijaksanaan dan kekuatan berkehendak dari seseorang,

mencapai hubungan yang lebih dekat dengan ketuhanan dan alam semesta, dan menghilangkan ilusi dari gagasan salah yang berasal dari alat indera, perasaan, dan pikiran. Disiplin pengasuhan sendiri menurut Juby, sebagaimana dikutip Lisnawat, merupakan strategi-strategi khusus yang digunakan orangtua dalam menerapkan aturan, dan membantu perkembangan nilai-nilai terhadap anak-anaknya. Dalam prakteknya, disiplin pengasuhan berjenjang mulai dari disiplin yang bersifat moderat (misalnya metode *'time out'*), hingga yang mengarah kepada penganiayaan.

Sara mangkaji “Analisis Kebutuhan Karakter Mahasiswa Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.”<sup>22</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga karakter pokok yang dibutuhkan oleh mahasiswa Program Studi Psikologi Fishum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yaitu kegigihan, regulasi diri, dan empati. Ketiga karakter pokok tersebut muncul dalam berbagai bentuk karakter turunan. Karakter turunan dari kegigihan yang paling banyak muncul antara lain adalah disiplin, proaktif, tanggung jawab, konsisten, dan antusias/semangat. Karakter turunan dari regulasi diri yang paling banyak muncul antara lain adalah optimis, percaya diri, tangguh, tabah, dan berpikir positif. Sedangkan karakter turunan dari empati yang paling banyak muncul antara lain adalah kerja sama, menghargai dan menghormati orang lain, mendengarkan dan memahami orang lain.

Jika dianalisis lebih lanjut, karakter dasar kegigihan dan regulasi diri dapat dihubungkan dengan kemampuan mengatur diri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika karakter kegigihan menunjuk pada kemampuan mengarahkan konsentrasi dan usaha ke arah tujuan, karakter regulasi diri lebih menunjuk pada kemampuan mengelola perasaan negatif yang muncul akibat kegagalan yang dialami. Sedangkan karakter dasar yang ketiga, yaitu empati, dapat lebih dihubungkan dengan kemampuan menjalin hubungan baik dengan orang lain secara efektif.

Pihasniwati menulis “Modul Pelatihan Pribadi Shidiq untuk Pengembangan Karakter (Pengembangan Pemikiran Imam Al-Ghazali).”<sup>23</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menemukan sebuah model pelatihan pengembangan karakter Islam. Karakter jujur dipilih peneliti karena disebut sebagai akar dari semua kebaikan dalam hadits shohih. Hasil dari penelitian ini adalah sebuah modul dengan cakupan materi yang meliputi: Arti Penting Menjadi Pribadi Jujur, Jujur dalam Niat dan Kemauan, Jujur dalam Kata-kata, Jujur dalam Tekad dan Cita-cita, Jujur dalam Perbuatan, Jujur dalam Ibadah, Keterampilan untuk Jujur: Komunikasi Asertif, Menjadi Teladan Kejujuran dan Refleksi Kejujuran. Aktifitas pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu aktifitas di dalam sesi dan di luar sesi.

Zidni menulis “Hubungan Antara Kekuatan Akidah dan Perilaku Mencontek pada Mahasiswa Psikologi UIN Sunan Kalijaga.”<sup>24</sup> Perilaku

menyontek ternyata tidak hanya terjadi di Indonesia saja. Di beberapa negara lain pun perilaku mencontek juga marak. Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku mencontek dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Analisis data kajian ini menggunakan formula *product moment Pearson*. Diketahui bahwa koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,475$  dengan  $r = 0,000$ , kaidah yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah jika  $p < 0,05$  maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, namun sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak. Kajian ini menyimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kekuatan akidah dan perilaku menyontek pada mahasiswa Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Ini berarti bahwa semakin tinggi kekuatan akidah maka semakin rendah perilaku menyonteknya, demikian pula sebaliknya semakin rendah kekuatan akidah maka semakin tinggi pula perilaku menyonteknya.

Arum mengkaji “Strategi Pemeliharaan Hubungan dan Kepuasan dalam Hubungan: Sebuah Meta Analisis.”<sup>25</sup> Untuk mengidentifikasi perilaku-perilaku yang berfungsi sebagai pemeliharaan hubungan tersebut, Stafford dan Canary sebagaimana dikutip Arum mengajukan pertanyaan kepada individu-individu yang tengah menjalin hubungan tentang apa yang mereka lakukan untuk memelihara hubungan yang memuaskan. Melalui analisis faktor terhadap respon-respon yang muncul, ada lima strategi pemeliharaan hubungan, yaitu: (1) *positivity* (berperilaku dengan cara yang menyenangkan, optimis, dan tidak mengkritik). (2) *openness* (keterbukaan diri dan diskusi langsung tentang hubungan). (3) *assurances* (menyampaikan pesan yang menekankan komitmen terhadap pasangan dan hubungan). (4) *social networks* (berinteraksi atau dapat mengandalkan afiliasi dan teman bersama). (5) *sharing tasks* (mengemban tanggungjawab yang setara untuk menyelesaikan tugas yang harus dilakukan oleh pasangan tersebut).

Tulisan ini bertujuan untuk mempelajari strategi pemeliharaan hubungan, kaitannya dengan kepuasan hubungan, kemudian mengintegrasikan berbagai temuan tersebut dalam sebuah meta-analisis. Penelitian ini menggunakan kerangka kerja pertukaran sosial (*social exchange*) dan interdependensi (*interdependence*) sebagai landasan teori. Teori pertukaran sosial adalah model ekonomis yang memusatkan perhatian pada dinamika hubungan termasuk bagaimana hubungan-hubungan terbentuk, bagaimana hubungan dijaga keberlangsungannya dan apakah hubungan tersebut akan berakhir. Asumsi yang paling mendasar dari teori ini adalah bahwa orang termotivasi oleh kepentingan pribadi atau *self-interest* dengan kata lain pertukaran sosial berasumsi bahwa individu ingin memaksimalkan perolehan pribadinya dengan pengorbanan seminimal mungkin dalam hubungan. Asumsi terkait hal tersebut adalah bahwa manusia adalah sepenuhnya makhluk yang rasional.

Hasil di atas menunjukkan bahwa semua faktor pemeliharaan hubungan

berkorelasi secara positif dengan kepuasan hubungan. Baik *positivity* ( $r=0,531$ ) maupun *assurances* ( $r=0,537$ ) menunjukkan efek yang besar dalam studi yang dilibatkan dalam meta-analisis ini (secara berturut-turut,  $k = 19$  dan  $17$ ), sedangkan *openness* ( $r=0,416$ ), *social networks* ( $r=0,381$ ), dan *sharing task* ( $r=0,463$ ) memiliki korelasi yang moderat atau sedang terhadap kepuasan hubungan (masing-masing  $k = 17$ ).

Maya menulis “Kriteria Laki-Laki Sholih.”<sup>26</sup> Di dalam masyarakat yang religius, pengkonsepsian segala sesuatu akan lebih “mantab” bila dikaitkan dengan dalil-dalil agama. Salah satu hal yang menarik terkait dengan informasi sosial yang tidakimbang adalah pendefinisian mengenai perempuan sholihah versus laki-laki sholih. Perempuan yang dianggap baik menurut agama versus laki-laki yang dianggap baik menurut agama. Selama ini diskusi-diskusi agama terkait peran laki-laki dan perempuan lebih sering mengupas konsepsi mengenai perempuan sholihah, antara lain: apa definisi perempuan sholih, ciri-ciri, peran, bagaimana seharusnya perempuan sholihah, dan sebagainya. Tidak terhitung buku-buku, artikel, dan ceramah yang membicarakan perempuan sholihah. Perempuan sholihah diibaratkan sebagai perempuan yang sempurna dan yang paling dapat memberikan kemanfaatan dalam peradaban manusia. Bagaimana dengan konsepsi mengenai laki-laki sholih? Pembicaraan mengenai laki-laki yang sholih seakan dibatasi dengan tidak banyak dikonsepsikan.

Fokus penelitian ini adalah untuk menggali skema kognitif Santri Krapyak mengenai laki-laki sholih. Penelitian ini juga mencoba memetakan skema kognitif responden terkait sikap, perilaku, dan peran yang seharusnya dimiliki laki-laki dalam menciptakan hubungan yang lebih setara dan sesuai dengan prinsip-prinsip interaksi sosial dalam Al-Qur’an. Selain itu, penelitian ini juga mencoba memetakan kesenjangan konstruksi konsep “*perempuan sholihah*” yang ada dalam bacaan-bacaan yang berkembang di masyarakat dengan konsep “*laki-laki sholih*” menurut responden.

Kriteria yang sama dengan laki-laki sholih, yaitu terkait sifat-sifat dan akhlak seperti jujur, sederhana, perhatian, penyayang, ikhlas, taat agama, menjaga ibadahnya, dan sebagainya. Kriteria yang tidak banyak ditemukan dalam kriteria laki-laki sholih: menjaga aurat, mendidik anak, bisa mengurus anak, bisa mengurus rumah tangga, tutur kata yang baik, tidak cerewet, lemah lembut, sejuk mata memandang, menjaga kehormatan diri, dan menundukkan pandangan bila bertemu lawan jenis yang bukan muhrim. Kriteria yang ada pada laki-laki sholih dan tidak ditemukan pada kriteria perempuan, yaitu mandiri, dapat menjadi imam, selalu mengenakan peci, tidak pakai celana pendek, dan tidak merokok.

Ni'mah menulis “Efektivitas Pembentukan Karakter Spiritual Untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Masa Depan Anak Yatim Piatu.”<sup>27</sup> Penelitian ini memfokuskan pada pengembangan spiritualitas melalui *Spiritual Character*

*Building* untuk meningkatkan optimisme terhadap masa depan anak yatim piatu. Pengembangan spiritualitas akan memberikan kekuatan dan keyakinan dalam diri anak yatim piatu untuk merasakan kehadiran Tuhan dalam kehidupannya sehingga akan memberikan perasaan optimis terhadap masa depan.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, kajian ini menegaskan bahwa pelatihan *spiritual character building* terbukti efektif untuk meningkatkan optimisme terhadap masa depan pada subjek penelitian. Hal ini tampak dengan adanya perbedaan skor optimisme terhadap masa depan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Ada pengaruh *spiritual character building* terhadap peningkatan optimisme terhadap masa depan. Hal ini tampak dengan adanya peningkatan skor optimisme terhadap masa depan pada subjek kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah perlakuan diberikan. Sebagian besar subjek penelitian yang mengikuti kegiatan *spiritual character building* memiliki tingkat optimisme terhadap masa depan pada kategori tinggi.

Mayreyna menulis “Sistem Dan Kebijakan Manajemen Karir SDM Hotel X Di Yogyakarta.”<sup>28</sup> Dari hasil analisis keseluruhan diketahui bahwa pada proses seleksi, salah satu subjek diterima menjadi *part timer* di Hotel X Yogyakarta. Pada proses transfer, ketiga subjek mengajukan transfer karena inisiatif dari mereka sendiri sehingga ketiga subjek mempunyai alasan yang berbeda-beda. Pada proses promosi, ketiga subjek mendapatkan cara yang berbeda-beda pada saat dipromosikan. Selain itu dengan cara promosi, jenjang karir ketiga subjek meningkat.

Rita dan Hadi mengkaji “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Membeli Produk Wayang Kulit Pada Masyarakat Suku Jawa”<sup>29</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi intensi membeli produk wayang kulit pada masyarakat suku Jawa. Dalam penelitian ini akan digali semua faktor-faktor yang nantinya muncul dalam diri responden. Hasil dari penelitian ini terdapat dua faktor, baik faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal individu tersebut, meliputi: Apresiasi (penghargaan) subjek terhadap wayang, kecintaan dan minat subjek akan produk wayang dan budaya, citra produk wayang di hadapan subjek; wawasan, persepsi dan penilaian subjek, sistem nilai (dibangun berdasar keinginan-keinginan subjek), konsep diri. Apresiasi individu terhadap produk wayang kulit dapat menjadi salah satu faktor internal individu yang sangat berpengaruh pada intensi membeli produk wayang kulit tersebut. Adapun faktor eksternal itu di antaranya: Faktor sosial ekonomi, lingkungan sosial, dan pengaruh media informasi. Faktor eksternal lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan sosial. Lingkungan sosial, tempat dimana subjek berada tentu memiliki pengaruh terhadap proses psikologis yang ada pada diri individu. Seperti misalnya pengaruh teman, keluarga atau bahkan penjual yang memberikan penilaian tentang produk wayang, tentu



akan mempengaruhi pembentukan citra produk dalam diri individu karena informasi yang mereka berikan akan mempengaruhi proses kognitif maupun afektif dalam diri individu.

Very menulis “Tuhan Aku Ingin Bertemu: Saat Kebenaran Ilmiah Menjelaskan Kebenaran Wahyu.”<sup>30</sup> Tulisan ini adalah mengulas beberapa penelitian yang dilakukan penulis tentang Al-Quran. Penulis saat ini menekuni bidang *cognitive neuroscience*, biopsikologi dan psikologi eksperimen. Riset yang dilakukan adalah riset eksperimen laboratorium. Hal ini bertujuan agar kalangan psikolog agama memiliki lebih banyak lagi referensi ilmiah dan tidak memiliki kecenderungan dogmatis tanpa mengikuti kaidah yang ilmiah.

Objek dan kajian dalam psikologi agama adalah menyangkut gejala-gejala kejiwaan. Gejala kejiwaan terkait dengan kesadaran agama (*religious consciousness*) dan pengalaman agama (*religious experience*) yang tercermin dalam perilaku seseorang. Konsep-konsep dalam psikologi agama bisa yang terkandung dalam satu agama tertentu atau konsep yang bersifat universal dalam semua agama. Kajian ini kemudian dapat menggunakan berbagai literatur dalam agama Islam salah satunya adalah Al Quran.

Penulis memulai penelitian dengan menelaah teori-teori tentang *cognitive neuroscience*. Struktur memori Atkinson dan Shiffrin menyatakan bahwa informasi masuk kedalam otak melalui tahapan *Short Term Memory* (STM) terlebih dahulu sebelum masuk kedalam *Long Term Memory* (LTM). Proses perpindahan informasi dari STM ke LTM ini tergantung ada atau tidaknya perhatian atau *attention*. Salah satu faktor yang mempengaruhi perhatian adalah emosi yang mempengaruhi konsentrasi. Konsentrasi mengalami peningkatan saat mendengarkan murottal Al Quran. Ada benang merah yang masih harus dibuktikan dalam penelitian ini yakni bagaimana adanya hubungan antara pengaruh gelombang otak yang mengalami peningkatan saat membaca ayat Al Quran terhadap kemampuan memori.

## Sosiologi Reflektif

Zainal menulis “Memahami Fonomena Keberagaman dalam Perspektif Interaksionisme Simbolik”<sup>31</sup> Pendekatan interaksionisme simbolik dalam studi sosiologi kurang mendapat perhatian yang serius dilingkungan akademik, terutama mengungkap berbagai persoalan-persoalan mendasar di masyarakat, seperti fenomena sosial keagamaan. Menurut Ahmad Zainal, ada dua alasan mendasar mengapa perspektif interaksionisme simbolik enggan digunakan. *Pertama*, anggapan bahwa persepektif interaksionisme simbolik cenderung bersifat positivistik. Anggapan seperti ini muncul bisa jadi disebabkan oleh keengganan kita untuk mengkaji lebih dalam perspektif ini dan faktor kelahiran perspektif ini sendiri yang dibidani oleh ilmuan-ilmuan sosial Amerika. *Kedua*, hasil yang bisa

dicapai dari penggunaan perspektif interaksionisme simbolik tidaklah bersifat seradikal dan serevolusioner bila dibandingkan dengan penggunaan perspektif konflik. Misalnya, dalam memahami fenomena keagamaan yang ada, sehingga ada kesan kurang *marketable* jika menggunakan perspektif interaksionisme simbolik, dan akhirnya cenderung untuk ditinggalkan.

Keluasan sekup permasalahan yang ingin diungkap tentu saja akan berpengaruh terhadap pemilihan perspektif yang tepat. Sebagaimana yang telah kita pahami, bahwa perspektif interaksionisme simbolik memberikan penekanan pada beberapa konsep, seperti: simbol, makna, interaksi, dan definisi. Dengan kata lain, perspektif ini memfokuskan perhatiannya pada peran makna dalam kehidupan manusia, terutama cara-cara mereka dalam menggunakan simbol-simbol dalam berinteraksi dengan sesamanya. Oleh karena itu, aspek simbol-simbol keagamaan, ritual, kepercayaan, pengalaman keagamaan serta komunitas keagamaan merupakan unit-unit yang sesuai untuk diungkapkan lebih jauh melalui perspektif interaksionisme simbolik.

Sabarudin dan Mahmud Arif menulis “Multikulturalisme Kyai Pesantren (Studi Pandangan Kyai Tentang Persoalan Multikultural dan Aktualisasinya dalam Pendidikan Pesantren Islamic Center Bin Baz di Yogyakarta).”<sup>32</sup> Pondok Pesantren ICBB belakangan ini menunjukkan dinamika perkembangan pendidikannya yang luar biasa. Kegiatan keislaman yang dilakukan bukan hanya sekedar kajian Diniyah Islam, melainkan telah merambah ke bidang umum, seperti berdirinya STIKES Madani, yang peminatnya semakin meningkat. Hal lain yang menarik adalah keberadaan ponpes ICBB yang relatif tidak memunculkan konflik sosial dengan lingkungan masyarakat sekitar, mengindikasikan bahwa keberadaannya tidak dianggap sebagai “masalah sosial”. Hal ini setidaknya mengindikasikan adanya kemampuan kyai pesantren ICBB dalam bidang kemasyarakatan.

Musa menulis Kontribusi KH. Abdul Rozak Fachruddin dan KH. Abdurrahman Wahid (Gus Dur) dalam Pengembangan Islam Moderat di Indonesia<sup>33</sup> NU dan Muhammadiyah merupakan organisasi terbesar di Indonesia yang memiliki corak pemikiran Islam yang moderat dalam perkembangan keagamaan. Tokoh yang menjadi representasi dua organisasi sosial keagamaan tersebut adalah KH. Abdurrahman Wahid atau yang akrab dipanggil Gus Dur (NU) dan KH. AR Fachruddin atau yang akrab dipanggil dengan Pak AR (Muhammadiyah). Penulis kajian ini mencoba mengangkat kontribusi kedua tokoh dalam membangun “Islam moderat” di Indonesia, suatu kategori Islam yang akhir-akhir ini semakin sering diperbincangkan sehubungan gencarnya kiprah dua kubu Islam lain, yakni kelompok ‘fundamentalis Islam’ maupun ‘Islam Liberal’ dalam mewarnai berbagai dimensi kehidupan berbangsa dan bernegara di tanah air.

Penulis menyimpulkan peranan yang dijalankan kedua orang ini (dalam mewarnai wajah Islam yang moderat itu) akan bersifat individual sesuai langgam

pribadi masing-masing (alias tidak identik satu sama lain), walaupun kedua tokoh secara serentak berada di dalam gugus moderasi Islam. Apabila mengacu pada karakter pokok yang menjadi identitas Islam moderat, maka Pak AR akan terlihat lebih ramah tapi kurang toleran. Sebaliknya Gus Dur tampak sangat toleran namun kurang ramah. Hal ini terjadi karena secara keseluruhan model berpikir kedua tokoh dilatarbelakangi oleh faktor ‘teologi’ keislaman maupun budaya lokal yang berbeda. Teologi puritan Muhammadiyah mengimbas pada sikap Pak AR yang tegas dalam menjaga aqidah Islam sesuai Quran dan sunnah Rasul, namun teologi tradisional NU menyebabkan Gus Dur lebih leluasa memberikan sikapnya yang akomodatif pada berbagai ekspresi keislaman.

Norma Permata mengkaji “Moralisme Partikular dan Moralitas Inklusif: Ahmad Syafii Maarif dan Praktek Kumuh Politik-Ekonomi Bangsa”<sup>34</sup> Tulisan ini mencoba mengupas Ahmad Syafii Maarif (ASM) sebagai sosok moralis dalam arti konstruktif yang dilihat dari beberapa hal: ASM dari sudut pandang personal dan guru bangsa; Sikap ASM dalam menyikapi persoalan kebangsaan, politik dan kesejahteraan masyarakat; dan Sikap moral ASM atas praktik kumuh kehidupan politik dan kesejahteraan publik yang disandarkan pada nilai-nilai sosiologis dan kehidupan kolektif bangsa.

Sosok ASM sebagai guru dalam kehidupan bangsa, dalam pandangan Ahamd-Norma Permata setidaknya dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. ASM sebagai seorang guru yang sangat sederhana dilingkungan kampus
2. ASM adalah seorang pendidik yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan kebaikan dan keutamaan bagi mereka yang menjalani proses mencari dan menjadi
3. ASM merupakan sosok seorang pembimbing dan mentoring bagi mereka yang menjalankan tugas dan menunaikan keawajiban dalam kehidupan.
4. ASM merupakan sosok tauladan yang tidak hanya berjuang untuk meraih cita-cita, melainkan dapat mempersembahkan apa yang diperjuangkannya kepada kehidupan yang lebih luas.

Dalam tulisan ini pula, penulis menutup dengan sebuah kesimpulan tentang ASM sebagai pejuang moral. Tentu saja komitmen pada perjuangan moral bukan berarti mengabaikan perjuangan empirik yang dilakukan berbagai kalangan pejuang demokrasi, baik dalam kajian perundangan, rekayasa kelembagaan, advokasi kebijakan, maupun mobilisasi partisipasi publik—dengan segala kompleksitas dan dilema yang mereka hadapi. Seruan moral inklusif ASM justru melengkapi perjuangan empirik tersebut sebagai kompas filosofis sekaligus peneguhan sosiologis.

Masjuri menulis “Bunuh Diri di Gunung Kidul dalam Perspektif Sosiologi dan Agama”.<sup>35</sup> Fenomena bunuh diri di Gunung Kidul cukup menjadi perhatian masyarakat, termasuk di lingkungan akademik. Tulisan ini mencoba menelaah

fenomena bunuh diri yang terjadi di daerah gunung kidul Daerah Istimewa Yogyakarta, dilihat dari perspektif sosiologi dan agama.

Dalam pandangan agama terutama Islam, bunuh diri merupakan tindakan terlarang dan sangat dibenci Allah. Demikian itu dijelaskan dalam Al-Quran dan Hadist Nabi, bahkan ancamannya sangat berat, kekal dalam neraka jahannam. Bunuh diri dengan alasan apapun adalah haram dan dosa besar, karena hidup dan mati adalah hak prerogatif Tuhan.

Yayan menulis “Dialektika Modernis dan Tradisionalis Pemikiran Hukum Islam Indonesia (Studi Atas Pemikiran Hukum Islam KH. Ahmad Sanusi 1888-1950).”<sup>36</sup> Sanusi berusaha melakukan integrasi dari dua arus tradisi pemikiran yang sedang berkembang di masyarakat yaitu tradisi yang diusung oleh kalangan modernis dan tradisionalis. Tipologi pemikiran Sanusi merupakan tipe *tradisional-progresif* atau *modernis-kulturalis*. Ia mengikuti mazhab tetapi mengintrodusir pembaharuan-pembaharuan baik dari segi pemikiran maupun bidang-bidang kegiatan yang bersifat praktis. Sanusi masih mempertahankan amal yang menjadi obyek kritikan kaum modernis, seperti bermazhab tapi tidak membatasi diri pada mazhab Syafi’i, mempelajari berbagai kitab tafsir serta menerbitkan buku-buku tafsir, membolehkan sekolah yang bersifat klasikal tradisi kolonial. Sekalipun pemikirannya bersifat ortodoks-progresif dan modernis-kulturalis, tetapi semangat yang ditumbuhkannya memiliki relevansi yang cukup kuat dengan agenda pembaharuan pemikiran Islam di Indonesia. Sanusi banyak memberikan pemaknaan terhadap sejumlah tradisi, sehingga ia berhasil mendudukkan persoalan-persoalan, mana yang termasuk kategori hukum dan mana yang hanya merupakan rekayasa sosial. Hal ini menggambarkan *sense of intellectual* Sanusi yang dapat dijadikan inspirasi bagi proses pembaharuan hukum Islam di Indonesia.

Napsiah, dkk. menulis “Rasionalitas Warga yang Bermukim di Lereng Gunung Berapi.”<sup>37</sup> Tulisan ini menguraikan pengetahuan dan persepsi warga yang tinggal di lereng-lereng gunung tentang gunung berapi dan kemampuan mereka untuk mengadaptasikan diri pada lingkungan sekitarnya yang menjadi bagian dari rasionalitas warga untuk bermukim di kawasan gunung berapi.

Persepsi masyarakat yang hidup di lereng gunung merapi, mempersepsikan sebagai suatu yang imajiner, bahwa gunung merapi merupakan simbol kekuasaan bagi masyarakat Jawa. Berkaitan dengan garis imajiner tersebut, Gunung Merapi juga dipersepsi sebagai makhluk yang memiliki nyawa. Gunung Merapi dianalogikan sebagai laki-laki dan Pantai Parangtritis dianalogikan sebagai perempuan. Karena itu seluruh dinamika Gunung Merapi dimaknai sebagai aktivitas makhluk hidup. Mengenali lingkungan gunung adalah ciri khas bagi warga yang bermukim di lereng gunung. Pengamatan yang dilakukan bertahun-tahun dan pengalaman menghadapi letusan merupakan pengetahuan yang

diperoleh secara turun-temurun. Berbagai pengetahuan tentang gejala yang muncul dapat dimanfaatkan dalam upaya mitigasi bencana.

Uzair dan Schiller menulis “*After Fukushima: The Rise of Resintance of Nuclear Energy in Indonesia.*”<sup>38</sup> Bencana gempa di Fukushima 2011 tidak hanya meluluhlantakkan kota, tapi juga reaktor nuklir di sana. Kabar tentang kerusakan reaktor, yang disusul dengan penyebaran kontaminasi ke penjurus kota memunculkan kembali kekhawatiran publik tentang isu keamanan energi nuklir dan keselamatan publik. Gelombang kekhawatiran itu tak terkecuali muncul pula di Indonesia, salah satu negara yang sejak Orde Lama sudah mencita-citakan nuklir sebagai salah satu ihtiar menuju kedaulatan politik dan energi. Meski sempat tak lagi jadi agenda utama pada era 1970-1980-an karena *booming* minyak, energi nuklir kembali diusulkan menjadi energi alternatif di tengah keresahan bahwa kedaulatan energi terancam karena menurunnya produksi minyak (Indonesia bahkan tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan minyak dalam negeri). Energi nuklir dipandang potensial karena diklaim sebagai energi terbarukan dengan harga terjangkau.

Meski perlawanan terhadap kebijakan energi nuklir sudah muncul sejak Orde Baru, namun perlawanan masyarakat sipil terhadap kebijakan nuklir menemukan momentumnya setelah Fukushima. Dengan latar negara Jepang yang dikenal disiplin dan maju, Fukushima menjadi medium mobilisasi resistensi yang efektif sebagai tamsil betapa berbahaya bencana nuklir jika terjadi di Indonesia. Kendati faktor Fukushima memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mobilisasi perlawanan masyarakat sipil di Indonesia, namun tingkatan perlawanan di masing-masing daerah juga ditentukan oleh keluasan jaringan dan kesempatan di tingkat lokal. Paper ini membahas dua kasus perlawanan di Jepara dan Bangka Belitung pasca Fukushima yang memiliki tingkat keberhasilan yang berbeda. Kasus Jepara menjadi contoh resistensi paling berhasil karena kuatnya basis perlawanan di tingkat lokal dan keluasan jaringannya dengan aktor dalam dan luar negeri, sedangkan kasus Bangka Belitung menunjukkan terfragmentasinya gerakan perlawanan terhadap energi nuklir karena masih kuatnya pluralitas kepentingan di tingkat lokal.

Sulistiyaningih mengkaji “Respon Masyarakat Desa Sitimulyo Terhadap Pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir Sampah (TPA) Piyungan Bantul Yogyakarta.”<sup>39</sup> Penanganan sampah sejauh ini tidak pernah selesai dan cenderung menimbulkan persoalan baru, terutama penanganan sampah rumah tangga. Adanya regulasi TPA yang dikeluarkan pemerintah belum tentu menjadi solusi bagi masyarakat setempat, di sinilah perlu kebijaksanaan dalam pengelolaannya. Tulisan ini mencoba mengupas dua persoalan krusial mengenai TPA. *Pertama*, mengetahui respon masyarakat desa Sitimulyo terhadap pengelolaan TPA Piyungan. *Kedua*, mengetahui kebijakan pemerintah desa Sitimulyo terhadap pengelolaan TPA Piyungan.

Adanya pemahaman yang berbeda antara informan yang tahu dan tidak tahu terkait dengan inisiasi pembangunan TPA berpengaruh terhadap respon mereka. Masyarakat yang tidak tahu cenderung memberikan respon negatif terhadap inisiasi pembangunan TPA. Masyarakat yang tahu cenderung memberikan respon positif. Hal ini terjadi baik di masyarakat yang terkena dampak langsung dari adanya pembangunan TPA ataupun yang tidak terkena dampak secara langsung.

Menurut Sulistyaningsih, Respon masyarakat yang muncul tersebut jika dianalisis dengan menggunakan teori interaksionisme Simbolik Herbert Blumer dapat diketahui bahwa seseorang menyikapi sesuatu berdasarkan makna yang berarti bagi dirinya. Makna tersebut diberikan berdasarkan interaksi sosial yang dialami dengan individu lain kemudian makna tersebut dipahami dan dimodifikasi oleh individu melalui proses interpretatif yang berkaitan dengan hal-hal lain yang dijumpainya. Masyarakat merespon fenomena inisiasi pembangunan TPA di Desa Sitimulyo berdasarkan kemampuan masyarakat memberikan interpretasi atas stimulus yang ada. Masyarakat di Desa Sitimulyo tidak secara langsung memberikan respon.

Muryanti menulis Stereotipi Pembantu Rumah Tangga (PRT) dalam Hubungan Kerja Domestik di Yogyakarta.<sup>40</sup> Pembantu Rumah Tangga (PRT) sebagai salah satu pekerjaan yang sangat tua dalam sejarah perjalanan hidup manusia yang dianggap sangat rendah, dengan defenisi yang tidak jelas dan tidak tercatat dalam statistik pekerjaan, walaupun keberadaannya sangat penting dan jumlahnya sangat banyak. Tulisan ini mengkaji tentang persoalan stereotipi pekerja PRT dan situasi seperti apa dan bagaimana yang menyebabkan stereotipi tersebut masih melekat pada PRT di Yogyakarta.

Stereotipi PRT pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan dari dasar relasi yang membentuknya. Relasi kuasa dengan otoritas berbeda antara *super ordinat* (majikan) dan *sub ordinat* (PRT) berpengaruh terhadap tindakan majikan kepada PRT atau sebaliknya PRT kepada majikan. Stereotipi pekerjaan rendah semakin meningkat oleh karena lingkup pekerjaan PRT merupakan pekerjaan domestik yang dalam perspektif patriarkhi, melekat kuat dalam masyarakat Yogyakarta dan identik dengan pekerjaan perempuan.

Berikutnya, Ambar menulis "*Social Media and Innovation Management in Developing Economies' SMEs: A Conceptual Framework*."<sup>41</sup> Tulisan ini berbicara mengenai pentingnya pembahasan tentang inovasi perusahaan kecil dan menengah di negara-negara berkembang. Kajian inovasi dalam konteks ini menemukan signifikansinya karena beberapa hal, seperti pembahasan inovasi yang terbatas dalam konteks negara-negara maju, dominasi perhatian pada ekonomi makro, dan terutama kurangnya perhatian pada industri kecil dan menengah yang menyumbang mayoritas pekerjaan di negara berkembang dan

seringkali menjadi soko guru ekonomi di kala krisis. Dengan paparan teoritik dan kerangka berpikir yang ditawarkan, Ambar memberikan sumbangan akademik pada pemahaman baru tentang bagaimana usaha kecil dan menengah (UKM) berpeluang memaksimalkan inovasi dengan memanfaatkan teknologi sosial media yang murah dan masif penyebarannya.

Astrid dan Aminah menulis “Evaluasi Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Yogyakarta Mengenai Pendidikan Inklusi.”<sup>42</sup> Pendidikan merupakan hak konstitusional bagi setiap warga negara. Untuk mengukur kualitas suatu bangsa dapat diukur dengan kualitas dan jaminan pendidikan bagi setiap warga negaranya. Pelayanan pendidikan di berbagai daerah di Indonesia masih sering kita jumpai adanya ketimpangan, ketidakadilan, dan buruknya sistem pelayanan pendidikan. Tulisan ini mencoba mengevaluasi kebijakan Pemerintah Kota Yogyakarta mengenai pendidikan inklusi.

Proses penyusunan konsep kebijakan pendidikan inklusi di Kota Yogyakarta berawal pada tahun 2008, didorong oleh banyaknya kasus penolakan ABK reguler. Selain itu, Dinas Pendidikan menerima laporan bahwa banyak siswa yang beberapa kali tinggal kelas, tidak lulus, dan mengalami kesulitan belajar. Dinas Kota Yogyakarta selanjutnya mengambil langkah untuk mengatasi persoalan tersebut. Demikian pengantar yang cukup panjang, semoga dapat membantu pembaca dalam memahami buku ini.

## End Note.

<sup>1</sup>Iswandi Syahputra, “Politik Pemberitaan Dalam Kasus Korupsi Petinggi Partai Politik (Analisis Isi Berita Kasus Korupsi Luthfi Hasan Ishaq, Anas Urbaningrum, dan Ratu Atut Chosiyah pada Koran Tempo, Kompas, dan Republika),” Artikel ke-1.

<sup>2</sup>Yani Tri Wijayanti, “Pengelolaan Organisasi Berlandaskan Nilai-nilai Keislaman”. Artikel ke-2.

<sup>3</sup>Permasalahan dalam organisasi muncul dalam ruang lingkup pola komunikasi ini, yakni adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin, dan antara anggota organisasi itu sendiri. Islam sebagai salah satu sumber nilai memberikan panduan-panduan yang baik tentang bagaimana mengelola organisasi. Nabi Muhammad Saw adalah sosok pemimpin yang mencerminkan nilai-nilai keislaman yang sangat ideal sebagai landasan dalam berorganisasi.

<sup>4</sup>Bono Setyo, M.Si, “Model Kampanye Politik Berbasis Silaturahim bagi Calon Legislatif *Incumbent* dalam Pemilu 2014,” Artikel ke-3.

<sup>5</sup>Siantari Rohartono, “Problem dan Antisipasi Radio Komunitas sebagai Alternatif Penyiaran Media Massa di Indonesia,” Artikel ke-4.

<sup>6</sup>*Ibid.* Selain itu, aspek legalitas adalah masalah lain yang perlu dipikirkan dalam wacana siaran radio komunitas. Diskursus tentang radio ilegal menjadikan posisi radio komunitas menjadi sulit ketika melakukan penyelenggaraan siaran. Dengan dalih tanpa mengantongi izin siaran, radio komunitas menjadi sasaran razia yang dilakukan oleh Balai Monitoring Frekuensi, kepolisian, maupun Unsur PRSSNI. Kondisi ini menjadikan radio komunitas harus lebih keras berusaha

memenuhi aturan pemerintah dalam melakukan siaran.

<sup>7</sup> Marfuah Sri Sanityastuti, "Literasi Media: Upaya Menyikapi Tayangan Televisi." Artikel ke-5.

<sup>8</sup> Rika Lusri Virga, "*Muslim Teenager Attitude in Watching Pop-Up Advertisement on Youtube (Survey on Students of State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta)*". Artikel ke-6"

<sup>9</sup> Fajar Iqbal, "Konflik dalam Adaptasi Budaya (Studi Deskriptif Komunikasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)". Artikel ke-7. Dunia akademik di kampus, khususnya di Fishum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, merupakan dunia yang heterogen. Mahasiswa datang dari berbagai latar belakang daerah, budaya, bahasa dan tradisi yang berbeda satu sama lain. Karena aspek itu tidak jarang interaksi dan proses komunikasi di antara mereka menimbulkan konflik. Kamus bahasa Indonesia menerjemahkan konflik sebagai perpecahan, perselisihan, pertentangan. Sifat konflik tidak hanya terbatas pada fisik, bisa juga konflik nonfisik, verbal dan nonverbal, juga bersifat konstruktif dan destruktif. Tulisan ini adalah hasil penelitian terhadap para mahasiswa Fishum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

<sup>10</sup> *Ibid.* Konflik Intrapersonal, konflik dirasakan informan seiring dengan adanya perbedaan antara bayangan sebelum kuliah dan ketika memasuki kuliah. Ada kesenjangan, keterasingan yang dirasakan antara sebelum dan sesudah memasuki kuliah di FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; Konflik Interpersonal pada para informan dapat diidentifikasi sebagai konflik antara individu vs individu lain, maupun antara individu dengan kelompok. Konflik Individu vs Individu, misalnya konflik di antara mahasiswi. Konflik Individu vs Kelompok, yaitu konflik antara seorang mahasiswa dengan kelompoknya, misalnya individu dengan teman atau kelompok presentasinya yang cenderung mendominasi; Konflik Kelompok vs Kelompok, Perbedaan jenis organisasi dan tujuan organisasi dipandang sebagai pemicu konflik yang ada. Pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi ini sama-sama bersikukuh terhadap ideologinya masing-masing; Konflik Berlatar Budaya yaitu Konflik karena perbedaan budaya juga ditemukan di Fishum, misalnya satu etnis atau daerah tertentu terlibat konflik dengan etnis lainnya karena perbedaan cara berfikir dan persepsi, khususnya dalam berkomunikasi.

<sup>11</sup> Diah Ajeng Purwani, "*Effective Communication Method in Language Learning in The Era of Communication 3.0*." Artikel ke-8.

<sup>12</sup> Rama Kertamukti, "*Habitus Cyberlife*." Artikel ke-9. Gaya hidup diartikan sebagai suatu pola hidup seseorang di dunia yang diekspresikan dalam aktifitas, minat, dan opininya. Gaya hidup menggambarkan keseluruhan diri seseorang yang berinteraksi dengan lingkungannya. Gaya hidup juga diartikan, secara lebih luas, sebagai cara hidup yang ditandai oleh bagaimana orang menghabiskan waktu mereka, apa yang mereka anggap penting dalam lingkungannya

<sup>13</sup> *Online shop* sebagai terobosan teknologi internet telah merubah gaya hidup banyak orang. *Online shop* lahir sebagai sebuah terobosan baru perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang turut menciptakan gaya hidup khalayak.

<sup>14</sup> Mokhammad Mahfud & Rama Kertamukti, "Desain Komunikasi Dakwah Visual Animasi 2D untuk Anak (Studi Deskriptif Kualitatif di SDN Monggang Pendowoharjo Sewon Bantul)." Artikel ke-10.

<sup>15</sup> Aktifitas dakwah yang selama ini dilakukan dianggap belum sepenuhnya berhasil. Hal ini disebabkan strategi dakwah itu sendiri yang masih jauh dari tehnik komunikasi persuasif, impersonal, kering dan bersifat informatif belaka. Sarana dakwa melalui DKV (dakwah komunikasi visual) dianggap sangat tepat sebagai strategi dakwah, khususnya bagi anak-anak. Dalam hal ini, dakwah via animasi 2D untuk anak-anak dinilai menjanjikan karena anak-anak sendiri menyukai



tontonan atau animasi.

<sup>16</sup> Yanti Dwi Astuti, “Simulasi Realitas Sosial Pengguna Aplikasi Instan Messaging dan Jejaring Sosial di New Media.” Artikel ke-11. Riset yang dirilis melalui Nielsen *Indonesia Smartphone Consumer Insight* pada Mei 2013 telah menunjukkan penggunaan situs media sosial yang sangat tinggi disebabkan karena rata-rata masyarakat Indonesia dalam satu hari dapat mengoperasikan *smartphone* dalam waktu 189 menit atau 3 jam 15 menit. Angka tersebut sangat tinggi karena lebih lama dibandingkan penggunaan *smartphone* di negara maju seperti Amerika. Aktivitas chatting mendominasi yakni 94% disusul browsing (71%), jejaring sosial (64%), blog dan forum (41%), situs toko aplikasi (32%), video (27%), dan hiburan (25%). Posisi dua terakhir ditempati membaca berita (24%) dan mengirimkan surat elektronik (17%).

<sup>17</sup> Menurut Baudrillard, sebagaimana dikutip Yanti, realitas telah melebur menjadi satu dengan tanda, citra model-model reproduksi tidak mungkin lagi menemukan referensi yang real, membuat pembedaan antara representasi dan realitas, citra dan kenyataan, tanda dan ide, serta antara semu dan yang nyata.

<sup>18</sup> Erika S. Kusumaputri, “Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi.” Artikel ke-12. Pada masa Rasulullah terjadi transformasi kehidupan sosial, politik, dan ekonomi beserta moralitas dan etika. Ini mengacu kepada pada reformasi kemanusiaan untuk keberlangsungan keduanya, baik di dunia maupun di akhirat, karena manusia adalah faktor fundamental dalam perubahan dan perkembangan sosial. Manusia bertanggungjawab untuk menurunkan atau mengembangkan suatu sistem masyarakat dengan menggunakan kebebasan dan intelektual yang dimiliki. Element pertama yang perlu diubah adalah individu-individu, sebelumnya telah dijelaskan bahwa, dalam Islam tidak akan ada perubahan dalam suatu masyarakat tanpa merubah apa yang ada dalam hati, jiwa dan pikiran. Individu adalah dimensi paling esensial untuk keberadaan suatu masyarakat dan untuk perubahan di semua aspek kehidupan.

<sup>19</sup> Mustadin, “Pesantren Tinggi Muballigh Menuju Pendidikan Industrialistik (Studi pada UIN Sunan Kalijaga dan UIN Sultan Alauddin Makassar).” Artikel ke-13. Berbagai macam faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi mulai dari faktor eksternal maupun desakan perubahan yang muncul dari internal organisasi. Faktor eksternal dalam konteks institusi pendidikan tinggi adalah kebijakan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan maupun Kementerian Agama Republik Indonesia yang menaungi sebagian besar pendidikan tinggi di Indonesia. Perubahan IAIN menjadi UIN menyebabkan interperasi karyawan dosen yang muncul terhadap proses dan hasil dari perubahan tersebut bervariasi, mulai dari ekstrem sangat mendukung sampai ekstrem menolak perubahan IAIN menjadi UIN tersebut. Karyawan menolak dengan interperasi bahwa akan terjadi berbagai kekacauan mulai dari segmentasi mahasiswa, sistem akademik, sampai munculnya ancaman tergusurnya Fakultas Agama yang menjadi “ruh” dari IAIN itu sendiri. Berkembangnya kehidupan sosial ekonomi masyarakat, menuntut IAIN tidak hanya menjadi lembaga yang mencetak “muballigh” akan tetapi masyarakat juga menginginkan alumni IAIN dapat memasuki “dunia professional” sebagai pekerja kantor, administrasi, dan pekerja industri lainnya. Menjadi bagian dari “pekerja” sektor formal merupakan tuntutan yang tidak sederhana bagi IAIN yang sebenarnya tempat mengembangkan kapasitas pemahaman keagamaan “*islamic studies*”. Untuk menjawab tuntutan tersebut, IAIN harus bekerja memformulasikan kurikulum yang mengarah kepada “*applied science*” atau ilmu yang dapat diterapkan dalam dunia kerja praktis.

<sup>20</sup> Muhammad Johan Nasrul Huda, “Model dan Impelementasi World View Psikologi Islam di UIN Sunan Kalijaga.” Artikel ke-14. *Worldview* mengacu pada sebuah pemahaman yang bersifat fundamental terhadap sebuah realitas. Dalam kamus bahasa Indonesia (2005) *worldview*

berarti pandangan dunia yang mencakup segala aspek yang bersifat materiil dari bumi dan galaksi. Pemahaman ini nampaknya hanya bersifat materiil padahal realitas kehidupan ada juga yang bersifat ruhaniah dan imateriil. Dalam bahasa Jerman *worldview* diartikan dengan *Weltanschauung*, *Welt* berarti dunia dan *Anschauung* berarti persepsi. Maka penggabungan kata tersebut diartikan sebagai persepsi individu terhadap dunia. Sedangkan *weltanschauung* sendiri dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai falsafah-hidup prinsip hidup atau paradigma. Karena itu penting untuk menguatkan *worldview* Islam dalam kerangka pemikiran keilmuan sekuler seperti psikologi. *Worldview* psikologi Islam merupakan respon yang muncul dari kalangan intelektual muslim terhadap disiplin ilmu psikologi yang memosisikan Islam sebagai acuan utamanya. Dari kalangan intelektual muslim di Indonesia seperti Kuntowijoyo dan Amin Abdullah memiliki *worldview* psikologi Islam yang menekankan pada sikap objektif dan dialogis terhadap Islam dan sains.

<sup>21</sup> Lisnawati, "Dinamika Spiritualitas Islam dalam Parental Discipline pada Orang Tua." Artikel ke-15. Dalam hal ini Coie dan Dodge (1988) mengatakan bahwa pola disiplin khusus, seperti kekerasan fisik dan verbal, inkonsistensi, dan hukuman yang kasar berkaitan dengan meningkatnya perilaku agresif di kemudian hari. Brooks (2011) mengungkapkan bahwa disiplin pengasuhan yang tidak efektif, terkait dengan peningkatan perilaku agresif anak dan pelanggaran aturan, yang kemudian mengarah pada kesulitan bersosialisasi dengan teman sebayanya. Sedangkan, Paterson (Cavell, 2001) menyebutkan bahwa praktik disiplin serta pengawasan yang tidak efektif dalam pengasuhan anak, merupakan salah satu penyebab munculnya 'latihan dasar' pembentukan perilaku antisosial.

Salah seorang anak berusia delapan tahun yang menjadi klien peneliti, dirujuk oleh *tantanya* karena berperilaku melawan dan kasar terhadap neneknya. Anak tersebut dititipkan orangtuanya kepada neneknya untuk disekolahkan, setelah sebelumnya keluar dari pondok pesantren. Saat bersama dengan neneknya, tidak segan-segan ia mengancam neneknya dengan gunting jika keinginannya tidak segera dipenuhi. Saat bermain dengan sepupunya, ia cenderung memaksa agar keinginannya diikuti. Jika tidak, ia akan marah hingga mengamuk. Berdasarkan hasil pemeriksaan, diketahui bahwa ayah klien adalah seorang tokoh agama yang berperan penting dalam masyarakatnya. Dalam upaya mendidik anak, ia menerapkan disiplin yang bersifat keras. Sisi positifnya adalah pada usianya yang masih anak-anak, hafalan surat-surat dan bacaan Al-Qur'an, serta ketaatan dalam menjalankan ritual ibadah tergolong tinggi. Namun, sisi negatifnya adalah klien mengalami problem perilaku dan emosi. Karena itu penting untuk mendisiplinkan anak dengan tidak mengabaikan aspek-aspek spiritualitas dalam disiplin pengasuhan. Salah satu aspek spiritual menurut Tamami (2011) adalah memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan kebijaksanaan dan kekuatan berkehendak dari seseorang, mencapai hubungan yang lebih dekat dengan ketuhanan dan alam semesta, dan menghilangkan ilusi dari gagasan salah yang berasal dari alat indera, perasaan, dan pikiran. Pihak lain mengatakan bahwa spiritual memiliki dua proses. Pertama, proses ke atas yang merupakan tumbuhnya kekuatan internal, yang mengubah hubungan seseorang dengan Tuhan. Kedua, proses ke bawah yang ditandai dengan peningkatan realitas fisik seseorang akibat perubahan internal.

<sup>22</sup> Sara Palila, "Analisis Kebutuhan Karakter Mahasiswa Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta." Artikel ke-16. Dengan merujuk sejumlah sumber kajian ini menyebutkan Lexmond dan Reeves (2009) menjelaskan bahwa menjadi 'karakter yang baik' berarti unggul dalam tugas mengejar kehidupan yang baik. Menurut pengertian tersebut, karakter lebih merepresentasikan sekumpulan keterampilan hidup daripada disposisi moral. Karakter sebagai kemampuan personal yang dihubungkan dengan hasil berupa kehidupan yang baik Pembentukan karakter dimulai sejak masa kecil. Karakter individu tumbuh dari waktu ke

waktu melalui proses menyuling pemahaman, bergumul dengan perasaan yang sering berkonflik, dan perbaikan keterampilan dalam berperilaku (Beland, 2003). Manusia mengembangkan moral dan karakter dalam konteks sosial dalam komunitas atau masyarakat mereka (Kohlberg, 1984). Komunitas tersebut mencakup keluarga, teman sebaya, kelas, sekolah, tetangga, dan di luar itu semua (Vezzuto, 2004). Keluarga merupakan sistem dasar dimana individu mengembangkan moral dan atribut karakter mereka. Sedangkan komunitas sekolah menyediakan kondisi lain untuk membangun kompetensi emosional dan sosial mereka. Sekolah merupakan salah satu bentuk dari institusi pendidikan. Lexmond dan Reeves (2009) menjelaskan tiga karakter dasar yang perlu dikembangkan untuk menyelesaikan tugas tersebut, yaitu kegigihan, regulasi diri, dan empati. Kegigihan merupakan kesetiaan, keteguhan, kelekatan yang positif individu terhadap sesuatu yang sedang dilakukan. Regulasi diri (*selfregulation*) adalah kemampuan berupa daya lentur dalam kontrol emosi atau resiliensi yaitu kemampuan untuk bangkit kembali setelah mengalami kekecewaan, konflik, dan tekanan. Empati merupakan kemampuan menempatkan diri dan merasakan apa yang dirasakan orang lain.

<sup>23</sup> Pihasniwati, "Modul Pelatihan Pribadi Shidiq untuk Pengembangan Karakter (Pengembangan Pemikiran Imam Al- Ghazali)." Artikel ke-16.

<sup>24</sup> Zidni Immawan Muslimin, "Hubungan antara Kekuatan Akidah dan Perilaku Mencontek pada Mahasiswa Psikologi UIN Sunan Kalijaga." Artikel ke-18. Perilaku mencontek ternyata tidak hanya terjadi di Indonesia saja. Di beberapa negara lain pun perilaku mencontek juga marak. Survey nasional yang dilakukan oleh *Josephson Institute of Ethics* di Amerika pada tahun 2006 dengan responden 36.000 siswa Sekolah Menengah Pertama menemukan 60 % siswa menerima dan mengakui pernah mencontek pada saat ujian dan pengerjaan tugas. Terjadi peningkatan sebesar 10 % dalam kurun waktu 20 tahun. 95 % diantaranya mengaku bahwa tidak pernah ketahuan ketika mencontek.

<sup>25</sup> Retno Pandan Arum Kusumowardhani, "Strategi Pemeliharaan Hubungan Dan Kepuasan Dalam Hubungan: Sebuah Meta Analisis." Artikel ke-19.

<sup>26</sup> Maya Fitria, "Kriteria Laki-laki Sholih." Artikel ke-20. Pertanyaan utama terkait dengan definisi dan kriteria laki-laki sholih, lalu peneliti kembangkan dengan pertanyaan mengenai kriteria suami idaman agar menda-patkan respon terkait kriteria peran dan peri-laku laki-laki dalam kehidupan pernikahan. Factor agama menjadi jawaban dari keseluruhan responden ketika ditanya tentang laki-laki idaman. Karakteristik psikologis yang paling banyak disebutkan terkait pergaulan dan hubungan suami istri diantaranya setia, bertanggungjawab, romantis, komunikatif, tidak kasar, penyayang dll. Terkait pergaulan umum, beberapa menyebutkan bahwa laki-laki sholih adalah laki-laki yang menjaga pandangannya dari yang bukan muhrim. Terkait hak dan kewajiban, muncul beberapa jawaban responden antara lain: harus pintar bekerja karena harus menafkahi ke-luarga, harus dapat membimbing keluarga, menjadi imam keluarga, mengayomi keluarga, mendidik anak dan istri, menyisakan waktu untuk keluarga, perhatian dan penuh kasih sayang terhadap keluarga, bisa membina rumah tangga yang sakinah, mawaddah, wa rahmah, mempunyai pekerjaan tetap dan sampingan, serta tidak memiliki istri lebih dari satu. Terkait Karakter Fisik, Responden menjawab bahwa secara fisik kalau bisa baik, ganteng, tapi memang bukan kriteria yang utama. Kriteria nasab juga muncul pada beberapa jawaban responden. Selain itu, ada pula yang menyebutkan perlunya suami itu sehat jasmani dan rohani. Terkait Unsur Resiprositas, Data yang cukup menarik adalah munculnya jawaban-jawaban yang menggambarkan unsur resiprositas atau unsur timbal balik. Artinya, bahwa perempuan atau istri juga harus memberi pertimbangan perilaku, sikap, dan karakter bila mempunyai suami sholih seperti yang responden paparkan, seperti baik, sholihah, taat, dan

nurut.

<sup>27</sup> Miftahul Ni'mah Suseno, "Efektivitas Pembentukan Karakter Spiritual Untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Masa Depan Anak Yatim Piatu." Artikel ke 21.

<sup>28</sup> Mayreyna Nurwardani, "Sistem dan Kebijakan Manajemen Karir SDM Hotel X di Yogyakarta," Artikel ke-22.

<sup>29</sup> Rita Setyani Hadi Sukirno, Hadi Sutarmanto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Membeli Produk Wayang Kulit Pada Masyarakat Suku Jawa." Artikel ke-23.

<sup>30</sup> Very Julianto, "Tuhan Aku Ingin Bertemu: Saat Kebenaran Ilmiah Menjelaskan Kebenaran Wahyu," Artikel ke-24.

<sup>31</sup> Achmad Zainal Arifin, "Memahami Fonomena Keberagaman dalam Perspektif Interaksionisme Simbolik." Artikel ke-25.

<sup>32</sup> Sabarudin dan Mahmud Arif, *MULTIKULTURALISME KYAI PESANTREN (Studi Pandangan Kyai tentang Persoalan Multikultural dan Aktualisasinya dalam Pendidikan Pesantren Islamic Center Bin Baz di Yogyakarta)*.

<sup>33</sup> Musa, "Kontribusi KH. AR Fachruddin Dan KH. Abdurrahman Wahid Dalam Pengembangan Islam Moderat di Indonesia." Artikel ke-27.

<sup>34</sup> Ahmad-Norma Permata, "Moralisme Partikular dan Moralitas Inklusif: Ahmad Syafii Maarif dan Praktek Kumuh Politik-Ekonomi Bangsa." Artikel ke-28.

<sup>35</sup> Masjuri, "Bunuh Diri di Gunung Kidul Dalam Perspektif Sosiologi dan Agama". Artikel ke-29.

<sup>36</sup> Yayan Suryana, "Dialektika Modernis Dan Tradisionalis Pemikiran Hukum Islam Indonesia (Studi Atas Pemikiran Hukum Islam KH. Ahmad Sanusi 1888-1950." Artikel ke-30.

<sup>37</sup> Napisah dkk, "Rasionalitas Warga Yang Bermukim di Lereng Gunung Berapi," Artikel ke-30. Pemikiran Nygren (1999) yang menyatakan nilai lokal tidak penting karena bersifat tradisonal tidak terbukti, karena nilai lokal menjawab seluruh persoalan warga terutama tentang langkah-langkah strategis yang dilakukan untuk menghindari risiko bencana. Menurut Fischer (2006) pengetahuan lokal berfungsi untuk mitigasi bencana.

<sup>38</sup> Achmad Uzair dan Jim Schiller, "After Fukushima: The Rise of Resintance of Nuclear Energy in Indonesia." Artikel ke-32.

<sup>39</sup> Sulistyaningsih, "Respon Masyarakat Desa Sitimulyo Terhadap Pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir Sampah (TPA) Piyungan Bantul Yogyakarta." Artikel ke-33.

<sup>40</sup> Muryanti, "Stereotipi Pembantu Rumah Tangga (PRT) dalam Hubungan Kerja Domestik di Yogyakarta." Artikel ke 34.

<sup>41</sup> Ambar Sari Dewi, " Social Media and Innovation Management in Developing Economies' SMEs: A Conceptual Framework." Artikel ke-35.

<sup>42</sup> Astri Hanjarwati dan Siti Amiah, "Evaluasi Implemntasi Kebijakan Pemetintah Kota Yogyakarta Mengenai Pendidikan Inklusi." Artikel ke-36.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Amin, dkk, 2006, *Metodologi Penelitian Agama, Pendekatan Multidisipliner*, Yogyakarta: Lemlit UIN Sunan Kalijaga.

Barker, Eileen, 1989, *New Religious Movement*, London: HMSO Publikations.



- Bashori, Khoiruddin, 2003, *Problem Psikologis Kaum Santri*, Yogyakarta: FkBA.
- Denzim, Norman K dan Yvonna S. Lincoln, 1994, *Handbook of Qualitatif Research*, London: SAGE Publications.
- Dhofier, Zamakhsyari, 1990, *Tradisi Pesantren*, Jakarta: LP3ES.
- Fadl, Khaled M. Abou El-, 2004, *Atas Nama Tuhan, Dari Fikih Otoriter ke Fikih Otoritatif*, Buku Terjemahan, Jakarta: Serambi.
- Foucault, Michel, 1972, *The Archeology of Knowledge and Discourse on Language*, New York, Pantheon Book.
- Geertz, Clifford, 1960, *The Religion of Java*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Habermas, Jurgen, 1971, *Knowledge and Human Interest*, Translated by Shapiro, Bonston: Beacon Press.
- Hall, Stuart, 2003, "The Work of Representation," dalam Stuart Hall (ed.) *Representation: Cultural Representation and Signifying Practices*, London: Sage Publication.
- Kuntowijoyo, 1991, *Paradigma Islam Interpretasi untuk Aksi*, Bandung, Mizan.
- Noorhaidi, 2005, *Laskar Jihad Islam, Militancy, and The Quest for Identity in Post-New Order Indonesia*, Nedherlands: Universiteit Utrecht.
- Nugroho, Heru, 2004, *Menumbuhkan Ide-Ide Kritis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahardjo, M. Dawam, 2010, *Merayakan Kemajemukan, Kebebasan dan Kebangsaan*, Jakarta: Kencana.
- Sen, Amartya, 2000, *Development As Freedom*, New York: Anchor Books.
- Sodik, Mochamad, 2000, *Gejolak Santri Kota*, Yogyakarta Tiara Wacana.
- Susetiawan, 2000, *Konflik Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahyudi, Yudian, Prof. K., Ph.D., 2009, *Jihad Ilmiah dari Tremas ke Harvard*, Yogyakarta: Pesantren Nawesea Press.
- Weber, Max, 1964, *The Sociology of Religion*, Boston: Beacon Press.
- Yavuz, Hakan, 2004, "Opportunity Spaces, Identity, and Islamic Meaning in Turkey", dalam Quintan Wiktorowicz (ed.) *Islamic Activism A Sosial Movement Theory Approach*, Indiana: Indiana University Press.

## DAFTAR ISI

<b>Pengantar Dekan: Argumen ISHUM untuk Kebermaknaan Hidup</b>	
<i>Mochamad Sodik</i> .....	iii
<b>Daftar Isi</b> .....	xxix

### **BAGIAN PERTAMA KOMUNIKASI PROFETIK** ..... 1

1. Politik Pemberitaan dalam Kasus Korupsi Petinggi Partai Politik (Analisis Isi Berita Kasus Korupsi Luthfi Hasan Ishaq, Anas Urbaningrum, dan Ratu Atut Chosiyah pada Koran Tempo, Kompas, dan Republika)	
<i>Iswandi Syahputra</i> .....	3
2. Pengelolaan Organisasi Berlandaskan pada Nilai-Nilai Keislaman	
<i>Yani Tri Wijayanti</i> .....	34
3. Model Kampanye Politik Berbasis Silaturahmi bagi Calon Legislatif <i>Incumbent</i> dalam Pemilu 2014	
<i>Bono Setyo</i> .....	52
4. Problem dan Antisipasi Radio Komunitas sebagai Alternatif Penyiaran Media Massa di Indonesia	
<i>Siantari Rihartono</i> .....	70
5. Literasi Media: Upaya Menyikapi Tayangan Televisi	
<i>Marfuah Sri Sanityastuti</i> .....	85
6. Muslim Teenagers' Attitude In Watching Pop-Up Advertisement On Youtube (Survey on Students of State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta)	
<i>Rika Lusri Virga</i> .....	95

7. Konflik dalam Adaptasi Budaya (Studi Deskriptif Komunikasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)	
<i>Fajar Iqbal</i> .....	113
8. Effective Communication Method In Language Learning In The Era Of Communication 3.0	
<i>Diah Ajeng Purwani</i> .....	130
9. <i>Habitus Cyberlife</i>	
<i>Rama Kertamukti</i> .....	143
10. Desain Komunikasi Dakwah Visual Animasi 2D untuk Anak (Studi Deskriptif Kualitatif di SDN Monggang Pendowoharjo Sewon Bantul)	
<i>Mokhammad Mahfud dan Rama Kertamukti</i> .....	165
11. Simulasi Realitas Sosial Pengguna Aplikasi <i>Instant Messaging</i> dan Jejaring Sosial di <i>New Media</i>	
<i>Yanti Dwi Astuti</i> .....	187
<b>BAGIAN KEDUA PSIKOLOGI INTEGRATIF</b> .....	201
12. Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi	
<i>Erika Setyanti Kusumaputri</i> .....	203
13. Pesantren Tinggi Muballigh Menuju Pendidikan Industrialistik (Studi pada UIN Sunan Kalijaga dan UIN Sultan Alauddin Makassar)	
<i>Mustadin</i> .....	211
14. Model dan Implementasi <i>World View</i> Psikologi Islam di UIN Sunan Kalijaga	
<i>Muhammad Johan Nasrul Huda</i> .....	227
15. Spiritualitas dan <i>Parental Discipline</i> pada Orang Tua	
<i>Lisnawati</i> .....	244
16. Analisis Kebutuhan Karakter Mahasiswa Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	
<i>Sara Palila</i> .....	259
17. The Shidiq Personality Training Module As The Program of Character Development (The Application Development from The Thought of Imam Al-Ghazali)	
<i>Pihasnawati, Lisnawati, dan Mayreyna Nurwardani</i> .....	276
18. Hubungan Antara Kekuatan Akidah dan Perilaku Mencontek pada Mahasiswa Psikologi UIN Sunan Kalijaga	
<i>Zidni Immawan Muslimin</i> .....	292



19. Strategi Pemeliharaan Hubungan dan Kepuasan dalam Hubungan: Sebuah Meta Analisis <i>Retno Pandan Arum Kusumowardhani</i> .....	302
20. Kriteria Laki-Laki Sholih <i>Maya Fitria</i> .....	314
21. Efektivitas Pembentukan Karakter Spiritual untuk Meningkatkan Optimisme terhadap Masa Depan Anak Yatim Piatu <i>Miftahun Nîmah Suseno</i> .....	332
22. Sistem dan Kebijakan Manajemen Karir SDM Hotel X di Yogyakarta <i>Mayreyna Nurwardani</i> .....	354
23. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Membeli Produk Wayang Kulit Pada Masyarakat Suku Jawa <i>Rita Setyani Hadi Sukirno, Hadi Sutarmanto</i> .....	364
24. Tuhan Aku Ingin Bertemu: Saat Kebenaran Ilmiah Menjelaskan Kebenaran Wahyu <i>Very Julianto</i> .....	378

### **BAGIAN KETIGA**

<b>SOSIOLOGI REFLEKTIF</b> .....	389
25. Memahami Fenomena Keberagaman dalam Perspektif Interaksionisme Simbolik <i>Achmad Zainal Arifin</i> .....	391
26. Multikulturalisme Kyai Pesantren (Studi Pandangan Kyai tentang Persoalan Multikultural dan Aktualisasinya dalam Pendidikan Pesantren Islamic Center Bin Baz di Yogyakarta) <i>Sabarudin dan Mahmud Arif</i> .....	411
27. Kontribusi KH AR Fachruddin dan KH Abdurrahman Wahid dalam Pengembangan Islam Moderat di Indonesia <i>Musa</i> .....	438
28. Moralisme Partikular dan Moralitas Inklusif: ASM dan Praktik Kumuh Politik - Ekonomi Bangsa <i>Ahmad-Norma Permata</i> .....	451
29. Bunuh Diri di Gunung Kidul dalam Perspektif Sosiologi dan Agama <i>Masjuri</i> .....	478



30. Dialektika Modernis dan Tradisionalis Pemikiran Hukum Islam di Indonesia (Studi atas Pemikiran Hukum Islam K.H. Ahmad Sanusi 1888-1950)	
<i>Yayan Suryana</i> .....	494
31. Rasionalitas Warga yang Bermukim di Lereng Gunung Berapi	
<i>Napsiah, Budhi Gunawan, Oekan S. Abdoellah, Munandar Sulaeman</i> .....	513
32. After Fukushima: The Rise of Resistance to Nuclear Energy in Indonesia	
<i>Achmad Uzair Fauzan, dan Jim Schiller</i> .....	526
33. Respon Masyarakat Desa Sitimulyo Terhadap Pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir Sampah (TPA) Piyungan Bantul Yogyakarta	
<i>Sulistyaningsih</i> .....	551
34. Stereotipi Pembantu Rumah Tangga (PRT) dalam Hubungan Kerja Domestik di Yogyakarta	
<i>Muryanti</i> .....	577
35. Social Media and Innovation Management in Developing Economies' SMEs: A Conceptual Framework	
<i>Ambar Sari Dewi</i> .....	596
36. Evaluasi Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Yogyakarta Mengenai Pendidikan Inklusi	
<i>Astri Hanjarwati &amp; Siti Aminah</i> .....	611

**BAGIAN PERTAMA  
KOMUNIKASI PROFETIK**



## 2. PENGELOLAAN ORGANISASI BERLANDASKAN PADA NILAI-NILAI KEISLAMAN

*Yani Tri Wijayanti*

Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi FISHUM UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

yanitewe@yahoo.com

### **Abstrak**

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan pengelolaan yang baik, agar jalannya roda organisasi tersebut bisa lancar. Banyak faktor yang mempengaruhi tata kelola organisasi diantaranya adalah komunikasi organisasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan serta budaya organisasi. Komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam mengelola organisasi, karena dalam prosesnya komunikasi sangat dibutuhkan untuk koordinasi dalam bekerja, instruksi dan distribusi pekerjaan, serta hubungan antara pimpinan dengan bawahan maupun antar anggota organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peranan penting sebagai pemimpin yang mampu memberikan contoh dan mengatur bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik dalam organisasi. Kepemimpinan tidak terlepas pada pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan akan menentukan proses pengambilan keputusan yang akan digunakan dalam sebuah organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan komunikasi yang baik, gaya kepemimpinan yang baik serta pengambilan keputusan yang mampu melibatkan para anggotanya serta pengelolaan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman mampu menciptakan budaya organisasi yang Islami, dengan adanya *spiritual at work*.

*Kata Kunci:* organisasi, komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, budaya, keislaman

### **Pendahuluan**

Organisasi dibentuk mempunyai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan

oleh kinerja organisasi itu sendiri, hal ini tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari internal maupun eksternal. Faktor Internal berkaitan dengan sumber daya manusia, iklim organisasi serta budaya organisasi yang berkembang dalam organisasi tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang baik, sebuah organisasi tentunya membutuhkan nahkoda yang dapat menjalankan kapal dengan baik, dalam hal ini sebuah organisasi membutuhkan pimpinan yang mempunyai kompetensi, intelegensi, komunikasi, etika dan wawasan budaya yang baik. Pimpinan yang mempunyai kriteria ideal sebagai pemimpin akan dapat membina sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan apabila kita dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Karenanya, kita hanya menggunakan sumber daya manusia yang tepat dan baik, mampu memberikan penghargaan pada orang yang tepat, mempromosikan orang yang benar, memberikan insentif dengan benar dan mengorganisasi untuk mendapatkan kontribusi dari sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Masalah yang berkait dalam organisasi diantaranya adalah komunikasi yang berlangsung dalam organisasi itu sendiri, baik komunikasi antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya, serta komunikasi dengan rekan sejawat. Terkait iklim komunikasi dalam organisasi tersebut, bagaimana pimpinan mampu membuat suasana komunikasi di dalam organisasi menjadi nyaman untuk semua anggota organisasi. Selain masalah komunikasi organisasi, tentu terkait pula dengan pimpinan sebuah organisasi, yaitu tentang gaya dan tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi tersebut. Gaya dan tipe kepemimpinan tidak akan lepas dari proses pengambilan keputusan pada sebuah organisasi. Sebab proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi terkait pada bagaimana seorang pimpinan itu mengelola dan memimpin sebuah organisasi. Kesemuanya itu akan membentuk budaya organisasi yang diharapkan dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tulisan ini akan membahas tentang tata kelola organisasi yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Diharapkan dengan perpedoman pada al-Quran dan Hadist serta mencontoh ajaran Rasulullah, kita dapat mengelola sebuah organisasi menjadi lebih baik.

## **Organisasi**

Kata organisasi secara harfiah berasal dari bahasa Yunani "*organon*" yang berarti alat atau instrumen. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya adalah individu-individu yang berada di dalamnya mencapai tujuan dengan lebih mudah dan efektif. Itulah sebabnya organisasi sering didefinisikan sebagai sekelompok manusia (*group of people*) yang bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama (*common goals*).<sup>2</sup> Dari pendapat tersebut dapat digaris

bawahi bahwa sebuah organisasi terdiri dari dua esensi besar yaitu *sekelompok manusia* dan *tujuan bersama* yang hendak dicapai.

Sebuah organisasi dibentuk dikarenakan orang menginginkannya, yang didasari akan kebutuhan personal masing-masing individu yang ingin mencapai apa yang diinginkannya sehingga mereka bergabung untuk bekerja sama mencapai tujuan yang hendak dicapai. Ada berbagai pendapat mengenai apa itu organisasi. Schein (1982) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarkhi otoritas dan tanggungjawab. Dia juga menambahkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas organisasi tersebut.<sup>3</sup>

Terdapat empat persyaratan pokok dalam membuat organisasi<sup>4</sup>:

1. Orang harus mempunyai kebutuhan atau tujuan yang tidak dapat mereka penuhi sendiri.
2. Mereka harus memiliki sesuatu yang dapat disumbangkan ke dalam organisasi.
3. Adanya tempat untuk mereka berkumpul.
4. Keterkaitan antara orang, sesuatu yang disumbangkan, dan tempat organisasi.

Organisasi merupakan struktur dimana di dalamnya terdapat hubungan manusia. Masing-masing mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi, tetapi untuk memenuhinya mereka tidak bisa dengan caranya sendiri, sehingga perlu dibentuk sebuah wadah guna memenuhi kebutuhan dari masing-masing. Dalam sebuah organisasi masing-masing individunya dapat saling berusaha dalam wujud keterampilan dan pemikiran. Dalam sebuah organisasi juga diperlukannya kesepakatan dari berbagai pihak yang ada dalam organisasi tersebut, saling mengikat satu sama lain, terdapat kesepakatan mengenai pengelolaan dari organisasi tersebut.

Pendapat para ahli mengenai organisasi secara ringkas dapat dikatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.<sup>5</sup> Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa dalam sebuah organisasi haruslah memiliki empat unsur yaitu sistem, pola aktivitas, sekelompok orang dan juga tujuan.

Dalam sebuah organisasi tentunya terjadi interaksi diantara anggota-anggota yang berada di dalamnya. Interaksi itu dapat berwujud komunikasi. Komunikasi penting dalam sebuah organisasi karena merupakan hal yang dapat

mengikat kesatuan organisasi, dan komunikasi dapat membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan personalnya dan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi dan dapat berperan dalam semua tindakan dalam organisasi.

## **Komunikasi Organisasi**

Dapatkah kita bayangkan apabila sebuah organisasi berjalan tanpa adanya aktivitas komunikasi di dalamnya? Organisasi tidak dapat berjalan, aktivitasnya akan macet, organisasi tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Beberapa ahli mempunyai persepsi yang sama mengenai komunikasi organisasi<sup>6</sup>:

### **1. Persepsi Redding dan Sanborn**

Mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

### **2. Persepsi Katz dan Kahn**

Mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. menurut Katz dan Kahn, organisasi adalah sebagai suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya dan mengubah energi ini menjadi produk atau servis dari sistem dan mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungannya.

### **3. Persepsi Zelko dan Dance**

Mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatnya. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya.

### **4. Persepsi Thayer**

Mengatakan bahwa komunikasi organisasi sebagai arus data yang akan melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara. Dia memperkenalkan tiga sistem komunikasi dalam organisasi yaitu: *Pertama*, Berkenaan dengan kerja organisasi seperti data mengenai tugas-tugas atau beroperasinya organisasi; *Kedua*, Berkenaan dengan pengaturan

organisasi seperti perintah-perintah, aturan-aturan dan petunjuk-petunjuk; *Ketiga*, Berkenaan dengan pemeliharaan dan pengembangan organisasi yang termasuk bagian ini antara lain hubungan dengan personal dan masyarakat, pembuatan iklan dan latihan.

## **5. Persepsi Greebaum**

Mengatakan bahwa bidang komunikasi termasuk arus komunikasi formal dan informal. Dalam organisasi membedakan komunikasi internal dan eksternal dan memandang peranan komunikasi terutama sekali sebagai koordinasi pribadi dan tujuan organisasi dan masalah menggiatkan aktivitas.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas mengenai komunikasi organisasi, dapat kita ambil beberapa kesimpulan secara umum yaitu:

- a. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal.
- b. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media.
- c. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan keterampilannya.

Dalam proses komunikasi organisasi terdapat beberapa aliran komunikasi formal dan juga aliran komunikasi informal yang berada dalam organisasi. Dalam aliran komunikasi formal terdapat empat yaitu:

### **1. Komunikasi Dari Atas ke Bawah**

Komunikasi dari atas ke bawah adalah aliran komunikasi dalam organisasi yang berasal dari pimpinan ke bawahan. Bentuk aliran komunikasi ini berupa instruksi atau perintah, pemberian tugas, pemberian umpan balik atas prestasi bawahan, penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab bawahan, dan lain sebagainya.

### **2. Komunikasi Dari Bawah ke Atas**

Komunikasi dari bawah ke atas, merupakan aliran komunikasi yang berasal dari bawahan ditujukan kepada pimpinan atau atasannya. Bentuk komunikasi ini dapat berupa masukan atas kebijakan pimpinan, pemberian informasi hasil kinerja bawahan, laporan kerja baik dalam bentuk tulisan maupun lisan yang disampaikan oleh bawahan kepada pimpinan.

### **3. Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal merupakan aliran komunikasi kepada orang-orang yang memiliki hirarki yang sama dalam sebuah organisasi.

### **4. Komunikasi Diagonal**

Komunikasi diagonal adalah aliran komunikasi organisasi dari orang-orang yang berada dalam organisasi tetapi memiliki hirarkhi yang berbeda dan tidak memiliki hubungan wewenang secara langsung.



Sedangkan komunikasi informal dalam sebuah organisasi mampu merefleksikan kondisi formal yang ada dalam organisasi. Komunikasi informal juga penting dalam sebuah organisasi, yang fungsinya adalah untuk pemuasan akan kebutuhan manusiawi, seperti kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan orang lain; sebagai bentuk perlawanan akan pengaruh-pengaruh yang monoton atau membosankan; pemenuhan keinginan untuk memengaruhi atau mempengaruhi orang lain; dan bisa sebagai sumber informasi mengenai pekerjaan yang tidak tersedia dalam saluran-saluran komunikasi formal.

Dalam tulisan ini akan membahas lebih mendalam tentang tata kelola organisasi berlandaskan nilai-nilai keislaman. Komunikasi dalam organisasi berhubungan dengan koordinasi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut guna mewujudkan tujuan organisasi. Menyatukan dan menyelaraskan hubungan antara orang-orang yang berada di dalamnya, pembagian kerja yang jelas. Dengan komunikasi yang baik, dengan koordinasi kerja yang baik, antara pimpinan dengan bawahan tentunya akan membawa dampak yang positif pada kinerja organisasi dan tidak akan menimbulkan perbedaan persepsi atau pandangan serta keraguan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini seiring dengan firman Allah dalam surat Al-Maidah (5) ayat 2, yang berbunyi:

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ...  
...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran...

Bahwa dalam kehidupan berorganisasi hendaklah sesama anggota organisasi saling tolong menolong dalam kebaikan yaitu mencapai tujuan personal dan organisasi.

Komunikasi dalam organisasi tentunya juga tidak dapat meninggalkan komponen-komponen dalam komunikasi, yaitu komunikator, komunikan, pesan, saluran atau media dan efek. Namun sangat dimungkinkan adanya gangguan dalam bentuk distorsi pesan. Hal ini timbul dikarenakan dalam organisasi terdapat struktur serta jaringan, sehingga memungkinkan adanya distorsi pesan dalam komunikasi organisasi. Distorsi bisa berupa penambahan atau pengurangan isi pesan dalam proses komunikasi yang terjadi.

Dalam penyampaian pesan seorang komunikator kepada komunikan dapat melalui media atau saluran yang tersedia. Komunikasi bisa berupa lisan maupun tulisan, verbal maupun non verbal. Dalam menangkap pesan, seorang komunikan tentunya akan melibatkan indera yang melekat pada tubuhnya meliputi penglihatan, pendengaran, peraba, penciuman dan perasaan. Sebagaimana dalam Surat Al-Isra' (17) ayat 36 sebagai berikut ini:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ  
مَسْئُولًا

36. dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.

Dalam ayat tersebut telah jelas bahwa ketika kita berkomunikasi kita wajib menggunakan indera yang ada dalam tubuh kita, untuk dapat menyampaikan apa yang kita ketahui, menyampaikan informasi yang benar adanya tanpa ada yang ditutup-tutupi, mengutamakan kejujuran dalam melakukan pekerjaan, keberanian menyampaikan kritik atau masukan kepada pimpinan. Dan seorang pimpinan juga selayaknya melakukan hal yang sama, ketika berkomunikasi dengan bawahannya jangan serta merta menerima informasi atau laporan hanya dari satu pihak saja, tapi juga perlu melakukan pengecekan dengan berbagai sumber informasi yang ada.

Kemampuan komunikasi seorang pimpinan tentunya memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Seorang pimpinan harus menghadapi banyak bawahan, dengan berbagai macam karakter, latar belakang dan pengalaman yang berbeda. Hal ini tentunya tidak mudah bagi seorang pemimpin. Pemimpin harus dapat memahami karakter masing-masing dari bawahannya, memahami kepribadian dan wataknya. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan biasanya berupa intruksi atau perintah terkait dengan pekerjaan, selain itu bisa dikembangkan komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dengan bawahan yaitu adanya saran, masukan, bimbingan, petunjuk, nasihat, motivasi, kritik yang membangun serta komunikasi yang berjalan dapat berbentuk *two way communication* atau komunikasi dua arah.

Perhatian pada bawahan juga perlu dilakukan untuk mengurangi jenjang atau jarak di antara pimpinan dengan bawahan. Pimpinan dapat membantu ketika bawahan mengalami kesulitan, pimpinan memberikan pujian apabila bawahannya bekerja dan berhasil menyelesaikannya dengan baik, memberikan rangsangan yang berupa *reward* atau insentif kepada bawahan bila mempunyai prestasi kerja dan hasil kerja yang baik, memberikan fasilitas yang memadai yang dibutuhkan oleh bawahannya. Semuanya ini merupakan hal yang bisa membuat bawahan menjadi nyaman dalam bekerja, merasa dibutuhkan kehadirannya dalam organisasi tersebut, karena mereka bukanlah robot atau mesin yang hanya bekerja dalam organisasi tersebut.

Dengan uraian di atas, Allah SWT berfirman dalam Surat Ali Imran (3) ayat 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ  
حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ  
عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Dari ayat tersebut di atas, pada dasarnya perilaku pimpinan dapat memberikan inspirasi bagi bawahannya. Dengan memberikan contoh bagaimana bersikap, bertingkah laku, menjaga etika, sopan santun dalam berkomunikasi dengan bawahan, akan sangat berpengaruh pada bawahannya. Mereka akan terinspirasi untuk mengikuti cara-cara yang telah dicontohkan oleh pimpinan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi.

## Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah unsur yang penting dalam sebuah organisasi, dan unsur ini tidak boleh tidak ada karena menyangkut berjalannya roda organisasi. Komponen dari kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dapat mempengaruhi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai kepemimpinan, kita bedakan terlebih dahulu antara pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah setiap orang yang mempunyai bawahan atau dengan kata lain orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan atau pun orang lain untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah penggunaan kekuasaan secara terampil. Disini seorang pemimpin haruslah mempunyai kekuatan mempersuasi bawahannya. Seperti dalam Surat An-Nisaa (4) ayat 58, yang berbunyi sebagai berikut ini:

\* إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

58. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.

Serta dalam hadist disebutkan:

*"setiap hamba itu adalah pengembala (pemelihara) atas harta Tuannya, dan dia bertanggung jawab atas harta yang dikelolanya" (HR. Imam Muslim)<sup>7</sup>*

Berdasarkan ayat Quran dan hadist di atas, dapat diambil maknanya dalam kehidupan organisasi yaitu seorang pimpinan haruslah orang bertanggung jawab dan mampu mengatasi kesulitan yang ada dalam organisasi, dapat mengelola dengan baik jalannya organisasi, dapat memberikan suri teladan bagi bawahannya, mampu bersikap adil pada bawahannya, mampu memberikan contoh pada bawahannya. Selain itu pimpinan haruslah mempunyai kemampuan membimbing dan menggerakkan orang lain untuk menjadi pengikutnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bennis dan Thomas, menyimpulkan "salah satu indikator dan prediktor kepemimpinan sejati yang terpercaya adalah kemampuan pribadi seseorang untuk menemukan makna dari kejadian-kejadian negatif dan belajar dari masa-masa penuh cobaan. Atau, mampu menguasai lingkungan yang saling bertentangan, menjadi lebih kuat daripada sebelumnya, dan lebih berkomitmen daripada sebelumnya adalah hal-hal yang penting membentuk seorang pemimpin handal".<sup>8</sup>

Islam pun juga mengajarkan bahwa perlunya seorang pemimpin yang dapat memberikan bimbingan bagi pengikutnya seperti yang ditetapkan oleh Allah SWT, bahwa Nabi Muhammad SAW adalah sebagai pemimpin umat manusia, yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik hingga dijadikan contoh bagi kita semua, dimana suri tauladan dari Nabi Muhammad SAW sesuai dengan ketentuan yang telah tertuang dalam ayat-ayat al-Qur'an.

Terdapat beberapa sifat yang amat penting, yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu integritas, kecerdasan dan pengetahuan, simpati insani, kesungguhan dan kesadaran terhadap diri<sup>9</sup>, yang dijelaskan sebagai berikut ini:

1. *Integritas.* Hampir setiap pemimpin memerlukan sifat integritas, dari teoritis sampai pragmatis. Pemimpin mesti menyiapkan semua

kapasitasnya untuk menghadapi bahaya yang fatal sampai kepada bahaya yang paling kecil sekalipun.

2. *Kecerdasan dan Pengetahuan.* Pemimpin harus tahu akan bidangnya atau bagian khusus dari bidangnya sehingga dapat membuat keputusan yang tepat pada saat yang tepat. Pengetahuannya harus ditopang oleh kecerdasan agar menguasai dan menerapkan sebaik-baiknya pengetahuan itu di setiap keadaan.
3. *Rasa Simpati Insani.* Bagi seorang pemimpin, yang dibutuhkan adalah keseimbangan tekanan di antara dua ekstrem yang ditunjukkan oleh ordinat dalam *Grid Manajemen Blake*, yaitu tekanan atas orang dan tekanan atas hasil (R. Blake dan J. Mounon, 1968). Seorang pemimpin akan gagal bila ia memandang orang semata-mata sebagai unsur satu-satunya yang harus diurus.
4. *Kesungguhan.* Kesungguhan merupakan tanda orang sudah dewasa yang dapat memusatkan perhatian dan mengerjakan apa yang dibutuhkan keadaan akibat beberapa hal yang tidak diharapkan.
5. *Kesadaran Terhadap Diri.* Zaleznik merumuskan faktor psikologis pokok pada pemimpin sebagai "arti diri yang berharkat tinggi". Faktor psikologi pokok ini menggambarkan, baik sumber daya maupun sumber bahaya. Pemimpin disebut sebagai sumber daya karena faktor psikologis yang membuat ia mengembangkan kemampuan untuk kesungguhan dan dapat mengendalikan diri.

Dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan terdapat tiga tipe kepemimpinan, yaitu:

1. *Tipe Kepemimpinan Otoriter.* Tipe kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan pada satu orang saja, di sini pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Pimpinan memenangkan bahwa dirinya adalah memiliki kelebihan disegala bidang dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang remeh, menganggap bawahan tidak dapat berbuat sesuatu tanpa diberi perintah atau instruksi dari pimpinan.
2. *Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas.* Tipe ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, di mana pemimpin berkedudukan hanya sebagai simbol semata. Kepemimpinan dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan, dapat mengambil keputusan sendiri, dan melakukan kegiatan menurut kehendaknya sendiri, baik ini dilakukan secara individual maupun secara berkelompok kecil. Fungsi pimpinan hanya sebagai penasihat akan jalannya roda organisasi.
3. *Tipe Kepemimpinan Demokratis.* Tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia dalam organisasi sebagai faktor utama. Pemimpin selalu memandang bawahannya sebagai subyek yang harus diperhatikan.

Bawahan mempunyai hak untuk menyampaikan pendapat, ide, gagasan, dan kreativitas. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Dalam tipe kepemimpinan demokratis ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan musyawarah, baik pada setiap bagian dalam organisasi tersebut dan juga pada setiap jenjang yang ada.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah polaperilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.<sup>10</sup> Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik itu yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Berdasarkan berbagai penelitian, para peneliti mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada karyawan.<sup>11</sup> Pimpinan yang berorientasi pada tugas mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat untuk menjamin bahwa tugas yang diberikannya dilaksanakan dengan baik dan hasilnya memuaskan. Pimpinan yang mempunyai gaya demikian lebih mengutamakan terlaksananya tugas daripada perkembangan bawahan. Sedangkan pimpinan yang berorientasi pada karyawan berusaha untuk memotivasi daripada menyupervisi bawahan. Mereka mendorong anggota organisasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, memberikan kebebasan bawahan untuk berkreaitivitas dan pelibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, membina hubungan baik dengan bawahan, memberikan kepercayaan, memberikan penghargaan juga kepada bawahannya.

Kepemimpinan membutuhkan pula bentuk hubungan manusiawi yang efektif, artinya hubungan manusiawi dalam kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memperlakukan bawahannya. Dalam kehidupan berorganisasi, di mana interaksi antara seseorang dengan orang lain membutuhkan rasa saling memahami, saling menyayangi, dan saling menghormati dengan prinsip utama adalah musyawarah.

Setiap pemimpin hendaknya menyadari akan pentingnya dan terwujudnya hubungan manusiawi yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan bawahannya sebagai subyek bukan sebaliknya yaitu menjadi obyek. Dengan hubungan manusiawi yang efektif, dukungan dari bawahan kepada pimpinan akan diperoleh. Dalam Surat Al-Ahqaaf (46) Ayat 19, Allah berfirman bahwa:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Melihat ayat di atas, maka hubungan manusia yang efektif merupakan faktor yang penting dalam kehidupan organisasi, pimpinan dapat memperoleh kesempatan untuk menyerap segala sesuatu yang baik, yang dapat digunakan untuk mengembangkan dan memajukan organisasi, sedangkan bawahannya akan memperoleh hasil dari jerih payahnya, menyampaikan kritik kepada pimpinan yang dapat mengembangkan dan memajukan organisasi. sehingga kehidupan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan menjadi harmonis dan dinamis.

Dalam butir-butir kepemimpinan yang diungkapkan kembali oleh Sri Edi Swasono dengan menggunakan Perspektif Tradisional-Kultural dan Ilmu Keagamaan<sup>12</sup>. Ada dua butir yaitu sebagai berikut:

1. *Hasta Brata* (Matahari, Bulan, Bintang, Angin, Air, Samudera, Bumi, dan Api). Adalah ciri-ciri dan watak pemimpin.

Allah SWT menunjukkan tanda-tanda kebesaran-Nya kepada manusia dengan:

- a. Matahari: adalah sifat pemimpin yang memberikan transparansi, energi hidup dan penerangan, memberikan *enlightment* atau pencerahan dan kecerdasan hidup, memberdayakan atau memberikan *empowerment* (kepemimpinan modern menyebutkan sebagai *enabling leader*).
- b. Bulan: memberikan makna harmoni, ketentraman batin, ketenangan dan keindahan paripurna. Pemimpin harus bisa seperti Bulan.
- c. Bintang: memberikan kejelasan mata angin. Jajaran genjang adalah gugusan bintang yang menunjukkan arah selatan kepada para pelaut pembelah samudera. Sebelah kiri selatan adalah timur, sebelah kanan adalah barat, dan utara adalah lawan dari selatan; artinya seorang pemimpin tahu arah masa depan dan mampu menegaskan visi dan misi menuju kemana rakyat dibawanya (kepemimpinan modern menyebutnya sebagai *master leader*).
- d. Udara (angin): udara ada di mana-mana seperti kepemimpinan harus selalu dapat dirasakan keberadaannya. Tidak ada hampa udara. Bila pemimpin berkelana rakyat kesepian dan mencarinya. Rasa vakum kepemimpinan menumbuhkan rasa gundah gulana. Kehadirannya kembali mengisi kekosongan dan kerinduan.
- e. Air: menjadi pedoman bertindak adil sebagai seorang pemimpin. Air selalu *waterpas*, tidak miring ke kiri atau ke kanan, artinya tidak ada 'anak tiri' atau 'anak mas' bagi Sang Pemimpin, emansipatif (kepemimpinan modern menyebutnya sebagai *democratic leader*). Air juga memberikan kehidupan yang adil.
- f. Samudera: adalah ketangguhan seorang pemimpin. Tidak surut bila ditimba dan tidak meluap bila diguyur. Artinya seorang pemimpin tidak

akan habis kemampuannya memberikan petunjuk dan terus-menerus kreatif. Tidak pula seorang pemimpin meluap marah menghadapi pertanyaan dan persoalan rakyatnya. Tidak ada keluhan bahwa dia menjadi jenuh pikiran. Samudera bergelora menjaga martabat: ”*sadumuk bathuk senyari bumi, pecahing dhada wutahing ludira, sun labuhi taker pati*” (bila dahi dicoreng, masuk ke sejengkal tanahku, pecahnya dada, tumpahnya darah, kubela, nyawa taruhannya).

- g. Bumi: adalah simbol tiada dendam, selalu pemaaf. Betapapun diinjak-injak, dibumi hanguskan, ditumbuk, ia tetap menumbuhkan dan memberi penghidupan dan kemakmuran (Dewi Sri tumbuh di Bumi disemai oleh air); Bumi mengabdikan “takhta untuk rakyat” (kepemimpinan modern menyebutnya *servant leader*).
  - h. Api (*Agni*): pemimpin harus seperti api, mampu menghukum yang salah tanpa pandang bulu. Sekaligus berarti pemimpin jangan “bermain api” (kepemimpinan modern menyebutnya sebagai berpegang teguh pada dogma *rechstaat*: “*Fiat justitia ruat coleum*”).
2. Ilmu Perguruan

Dalam menghadapi tantangan dan cobaan berat, pemimpin berada di depan (*ing ngarso sung tulada*), dalam membangun pemimpin berada ditengah-tengah rakyat (*ing madya mangun karsa*); di dalam kemakmuran dan kesejahteraan berada di belakang (*tut wuri handayani*).

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada ketentuan hukum Allah SWT. Sesungguhnya dalam Islam, sosok seorang pemimpin yang baik, yang bisa dijadikan contoh bagi para pengikutnya adalah Nabi Muhammad SAW, seperti telah tertuang dalam Surat al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ  
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.*

Kemudian dalam Islam seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yakni: *shiddiq, tabligh, amanah dan fathanah*: (1) *shiddiq* (jujur), sehingga dapat dipercaya; (2) *tabligh* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi; (3) *amanah* (bertanggung jawab)



dalam menjalankan tugasnya; serta (4) *fathanah* (cerdas) dapat membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya.

### Pengambilan Keputusan

Perilaku kepemimpinan dalam organisasi tidak akan terlepas dari proses pengambilan keputusan pada sebuah organisasi. Peran pimpinan dalam sebuah organisasi tentunya sangat menentukan dengan cara keputusan akan diambil. Pengambilan keputusan adalah proses memilih tindakan tertentu dalam menghadapi masalah atau menangani kesempatan yang ada. Kualitas keputusan yang diambil para manajer ada tolok ukur keefektifan mereka.<sup>13</sup>

Keputusan dilihat sebagai alat dan bukan sebagai hasil akhir. Dalam pengambilan keputusan harus melalui proses, di mana terdapat beberapa tahapan yaitu menetapkan tujuan dan target spesifik dan pengukuran hasil, identifikasi dan definisi program, menetapkan prioritas, mencari penyebab, pengembangan solusi alternatif, pemilihan solusi, implementasi dan terakhir tindak lanjut.

Dalam ajaran Islam, juga diajarkan bagaimana keputusan itu diambil. Adakalanya pertentangan terjadi saat pengambilan keputusan. Sudah menjadi *sunnatullah*, bahwa dinamika kehidupan manusia akan selalu dihiasi pertentangan, ketidaksepahaman, dan konflik, maka disinilah perlu adanya pengambilan keputusan untuk bersama dilakukan. Sebagaimana dalam firman Allah Surat Al-Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*

Kandungan yang dapat kita petik dari Surat Al Baqarah Ayat 30 ini, adalah bahwa manusia sebagai pembuat keputusan di muka bumi, manusia sebagai makhluk Allah yang sempurna memiliki akal pikiran sehingga bisa menjadi pemimpin baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Oleh karenanya

manusia di bumi wajib mengelola, merawat, mengambil keputusan untuk bisa memanfaatkan hasilnya untuk kesejahteraan seluruh makhluk yang ada.

Kaitannya dengan pengelolaan organisasi, manusia sebagai makhluk ciptaan Allah yang dibekali akal pikiran hendaknya bisa mengambil keputusan yang bijak, dengan mempertimbangkan baik buruknya, resiko yang akan dihadapi, bahkan mungkin kegagalan. Oleh karenanya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi haruslah mempunyai kompetensi baik secara pengetahuan maupun *skill*-nya, hal ini tentunya sangat berkaitan dengan ayat di atas. Pemimpin organisasi mampu memenej sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut supaya bisa bekerja secara maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi ialah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus-menerus untuk mencapai tujuan.<sup>14</sup> Para anggota organisasi saling berinteraksi karena mempunyai kepentingan yang sama, dan hal itulah yang membuat mereka bersedia masuk dalam organisasi, untuk berinteraksi memenuhi kebutuhan hidupnya

Menurut Schein, budaya meliputi asumsi, adaptasi, persepsi dan pelajaran.<sup>15</sup> Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan oleh anggota organisasi dan bagaimana persepsi ini menciptakan kepercayaan, nilai-nilai, serta harapan. Dalam sebuah organisasi perlu dibentuk budaya organisasi yang kuat, sehingga mampu mengikat anggota organisasi yang ada.

Manajemen dapat menciptakan budaya yang etis dalam sebuah organisasi yaitu dengan cara<sup>16</sup>:

- a. *Jadilah role model yang visibel.* Bawahan akan melihat perilaku pimpinan sebagai acuan standar untuk menentukan perilaku yang semestinya mereka ambil.
- b. *Komunikasikan harapan-harapan yang etis.* Menciptakan dan mengkomunikasikan kode etik organisasi. Kode etik ini harus memuat nilai-nilai utama organisasi dan berbagai aturan etis yang diharapkan dipatuhi para karyawan.
- c. *Berikan pelatihan etis.* Menyelenggarakan seminar, lokakarya dan program-program pelatihan untuk memperkuat standar tuntutan organisasi, menjelaskan praktik-praktik yang diperbolehkan atau tidak.
- d. *Berikan penghargaan dan hukuman.* Penilaian kinerja mencakup sarana yang dipakai untuk mencapai sasaran dan juga pencapaian tujuan. Yang berprestasi diberikan penghargaan, sedangkan yang melakukan pelanggaran diberikan hukuman.
- e. *Berikan mekanisme perlindungan.* Organisasi menyediakan mekanisme

formal untuk melindungi karyawan dari permasalahan, misalnya dengan adanya konselor gratis, badan pengawas (*ombudsman*), atau petugas yang berwenang lainnya.

Pembentukan budaya organisasi yang islami dapat dilakukan oleh pimpinan dengan menanamkan nilai-nilai keislaman dalam nilai-nilai kerja. Salah satunya pimpinan dapat memulai dengan menerapkan kepemimpinan yang cerdas, religius dan mampu menerapkan praktek kerja berbasis *spiritual at work*. Dengan menciptakan suasana kerja yang demikian, iklim kerja akan dirasakan lebih nyaman bagi anggota organisasi, hubungan kerja dan interaksi sosial antar anggota akan lebih terjalin dengan baik, menekan konflik yang terjadi dalam organisasi.

*Spiritual at work* tidak harus identik dengan unsur-unsur yang diambil dari nilai religiusnya, tetapi lebih pada semangat nilai etos kerja. Mereka bekerja dengan penuh keyakinan, semangat tinggi untuk mencapai tujuan personal maupun tujuan organisasi. Suasana ini tentunya harus dimulai dari pimpinan organisasi. Kepemimpinan spiritual mampu memotivasi dan memberikan inspirasi melalui visi dan misi organisasi, dan meningkatkan produktivitas serta komitmen pada organisasi.

Nilai-nilai keislaman dapat diterapkan di dalam budaya organisasi yaitu dengan selalu melakukan komunikasi yang baik, menggunakan bahasa yang lemah lembut, sebagai pimpinan mampu memberikan contoh pada bawahannya, dalam proses pengambilan keputusan mengutamakan musyawarah mufakat untuk kepentingan bersama.

## **Kesimpulan**

Islam mewajibkan perlu adanya pemimpin, dan pemimpin tersebut haruslah orang-orang yang memiliki karakteristik tertentu seperti sholeh, beriman, bertakwa dan mempunyai akhlak yang mulia, sebagaimana tergambaran kepemimpinan Islam yang sudah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, berorientasi pada prestasi (*achievement oriented*), yaitu mampu mempengaruhi para pengikutnya untuk menjadi manusia yang lebih baik.

Nabi Muhammad dapat memberikan contoh bagi umat manusia melalui budi luhur serta akhlaknya yang agung. Tentang kepemimpinan telah tertuang dalam al-Qur'an dan hadist, yang selanjutnya menjadi pedoman atau panutan hidup bagi umat manusia. Sehingga dapat disimpulkan adanya kesesuaian antara teori-teori kepemimpinan dalam organisasi yang ada dengan konsep kepemimpinan dalam Islam. Seperti gaya kepemimpinan demokratis, yang dianggap sebagai gaya kepemimpinan paling ideal, hal ini juga dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW saat memimpin dahulu.

Dengan demikian seorang pimpinan harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya dalam tata kelola organisasi yang baik berupa komunikasi yang baik, mengikuti gaya kepemimpinan dari ajaran Rasulullah, proses pengambilan keputusan yang mengikuti cara Rasulullah dan mengembangkan budaya organisasi yang islami.

Walaupun organisasi sudah berbentuk modern, tetapi hendaknya tidak meninggalkan nilai-nilai keislaman, tetapi dalam pengelolaannya dikembalikan lagi pada nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur'an dan al-Hadist, supaya pengelolaan organisasi tersebut selalu berjalan dengan baik, bawahannya merasakan kenyamanan bekerja, serta terpenuhinya kebutuhan hidup dan juga tujuan organisasi.

## END NOTE

<sup>1</sup>Terrence E. Deal and Allan A. Kennedy, *Corporate Cultures*, (Massachusetts: Perseus Publishing, 2000) p.225.

<sup>2</sup>John R. Schermerhorn, Jr, *Management* (New York: John Wiley and Sons Inc, 1996) p.7

<sup>3</sup>Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 23.

<sup>4</sup>Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), hlm.16-17.

<sup>5</sup>Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: BPFE, 2000) hlm. 1.

<sup>6</sup>Arni Muhammad, *Op. Cit*, hlm 65-66.

<sup>7</sup>Muslim, *Kitab Kepemimpinan Bab Keutamaan Imam yang adil*, Hadist Nomor 3408.

<sup>8</sup>Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2005), hlm. 638.

<sup>9</sup>Tampubolon. *Op.Cit*. hlm.117-118

<sup>10</sup>Vethzal Rivai Zainal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 42.

<sup>11</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: ANDI, 2008), hlm. 112.

<sup>12</sup>Adam Ibrahim Indrawijaya, *Tèori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 147-148.

<sup>13</sup>John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. 158.

<sup>14</sup>Darsono, *Budaya Organisasi. Kajian tentang Organisasi, Budaya, ekonomi, Sosial dan Politik*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2009), hlm. 55.

<sup>15</sup>Veithzal Rivai Zainal, *Op.Cit*, hlm. 256.

<sup>16</sup>Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 17-18.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Darsono. 2009. *Budaya Organisasi. Kajian tentang Organisasi, Budaya, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Deal, Terrence E. and Allan A. Kennedy. 2000. *Corporate Cultures*. Massachusetts: Perseus Publishing.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ivancevich, John M. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Muhammad, Arni. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn Jr, John R. 1996. *Management*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Zainal, Vethzal Rivai dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.