

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Loyalitas

1. Definisi Loyalitas

Loyalitas secara umum dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan serta perilaku terbaik. Menurut Winardi, loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran serta sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.¹⁴

Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan ialah salah satu unsur yang dipakai dalam penilaian anggota yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan anggota menjaga serta membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.¹⁵

Selain itu, Poerwopoespito menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap anggota yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab,

¹⁴ Silvi Ika Rinanda, *Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru*, (JOM FISIP Vol 3 No.2 – Oktober 2016), 4.

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta, PT. Bumi Aksara: 2018), 67.

disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap anggota sebagai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal.

Loyalitas dalam KBBI artinya adalah kesetiaan, kepatuhan, dan kepatuhan. Menurut Reichheld, dalam suatu organisasi semakin tinggi loyalitas para anggota, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Loyalitas adalah kesetiaan, tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.¹⁶

Menurut Hasibuan, loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja seseorang yang meliputi kesetiaan dalam organisasi. Loyalitas dapat didefinisikan sebagai uraian psikologis atau komitmen terhadap organisasi yang berkembang sebagai akibat dari peningkatan kepuasan kerja.

Loyalitas seseorang juga dapat digambarkan sebagai kebiasaan seseorang yang mencerminkan kesetiaan terhadap organisasi sehingga dipandang baik oleh pihak luar. Mowday dalam Praptini mengatakan bahwa loyalitas adalah manifestasi dari komitmen organisasi, kekuatan relatif, dan keterlibatan individu di dalam sebuah organisasi yang menunjukkan kemauan untuk tetap setia bekerja di sebuah organisasi.¹⁷

¹⁶ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jilid Tiga (Jakarta: Gunung Agung, 2014), 208.

¹⁷ Praptini Yulianti, Organisasional Perspektif: Konsep dan Empiris, *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1 (Tahun 2015), 76.

Menurut beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa loyalitas adalah suatu sikap setia terhadap organisasi yang dicerminkan dengan keterlibatannya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dengan penuh keyakinan. Loyalitas merupakan aspek penting dalam keberlangsungan organisasi, karena tanpa adanya loyalitas maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik serta tidak mampu bertahan apabila tidak diterapkan sikap loyal dan kebersamaan dengan baik. Loyalitas menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson yang dikutip dalam bukunya Donni Juni menyatakan bahwa loyalitas adalah suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya.

Sedangkan, Luhans yang dikutip dalam bukunya Donni mengungkapkan bahwa loyalitas sebagai suatu sikap. Oleh karena itu, loyalitas organisasi sering diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai tujuan dan organisasi. Menurut Becker menyatakan bahwa loyalitas dapat didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk mempertahankan diri menjadi anggota suatu organisasi, kesediaan untuk memberikan kinerja tertinggi bagi organisasi dan keyakinan serta rasa nyaman yang diperoleh dari nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi.¹⁸

Dalam Islam, loyalitas disebut dengan istilah *Al Wala'*. *Al Wala'* merupakan konsekuensi kalimat syahadat. Seseorang yang sudah mengikrarkan *Asyhadu alla ilaaha illah, wa anna muhamadur rasulullah*,

¹⁸ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 233-234.

sudah selayaknya berlepas diri dari semua Tuhan yang disembah, diikuti, dan dipatuhi selain Allah.

Kata *Wala'*, berasal dari *walayah* yang berarti nasab, dukungan, dan pemerdakaan budak. Menurut Syaikhul Islam Ibnu Taimiyah akar dari *walayah* adalah cinta dan kedekatan. Menurut Syaikh Al Allamah Abdur Razaq 'Afifi berpendapat bahwa *wala'* merupakan sebagian dari manifestasi ketulusan cinta kepada Allah, kemudian para Nabi dan orang-orang beriman.

Menurut Al Ustadz Yazid bin Abdul Qadir Jawas *Al Wala'* berarti penyesuaian diri seorang hamba terhadap apa yang dicintai dan diridhai Allah berupa perkataan, perbuatan, kepercayaan, dan orang yang melakukannya. Jadi ciri utamanya adalah mencintai yang dicintai Allah yang dilakukan dengan penuh komitmen. Sedangkan menurut Al Qahthani *walayah* adalah dukungan, dan bersama-sama orang-orang yang dicintai secara lahir dan batin.

Allah berfirman dalam surat Al Baqarah Ayat 256-257 sebagai berikut:

لَا يُكْرَهُ عَلَى الَّذِينَ يَخْتَلِفُونَ فِي دِينِهِمُ الْإِسْلَامِ أَنْ يَتَّبِعُوا مَا يَدْعُونَ بِهِمْ إِلَىٰ طَاعَتِهِمْ وَهُمْ لَا يُكْفَرُونَ

لَا يُكْرَهُ عَلَىٰ الَّذِينَ آمَنُوا بِالْإِسْلَامِ أَنْ يَتَّبِعُوا مَا يَدْعُونَ بِهِمْ إِلَىٰ طَاعَتِهِمْ وَهُمْ لَا يُكْفَرُونَ (٢٥٦)

لَا يُكْرَهُ عَلَىٰ الَّذِينَ آمَنُوا بِالْإِسْلَامِ أَنْ يَتَّبِعُوا مَا يَدْعُونَ بِهِمْ إِلَىٰ طَاعَتِهِمْ وَهُمْ لَا يُكْفَرُونَ

الطَّاعُونَ - يُخْرِجُ اللَّهُمَّنِ الظُّلُمَاتِ لَكَ صُحُوحًا - ﴿٢٥٦﴾

خَالِدُونَ (٢٥٦)

Artinya: *Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); Sesungguhnya Telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. Karena itu barangsiapa yang ingkar kepada Thaghut dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya dia telah berpegang kepada buhul tali yang amat kuat yang tidak akan putus dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui. Allah pelindung orang-orang yang beriman, Dia mengeluarkan mereka dari kegelapan (kekafiran) kepada cahaya (iman). Dan orang-orang yang kafir, pelindung-pelindungnya ialah syaitan yang mengeluarkan mereka dari cahaya kepada kegelapan (kekafiran). Mereka itu adalah penghuni neraka dan mereka kekal di dalamnya.* (Q.S. Al Baqarah: 256-257)

Dari ayat tersebut menjelaskan sejauh mana anugerah Allah SWT, yang telah memberikan nikmat agama kepada kaum muslimin. Loyalitas kepada agama ini merupakan sumber kekuatan dan kemuliaan, siapa yang berpegang teguh pada loyalitas ini dan merealisasikannya berarti dia telah berpegang teguh kepada pegangan yang paling kokoh.¹⁹

Dari beberapa definisi diatas yang dipakai dalam penelitian ini adalah bahwa loyalitas adalah sikap kepatuhan atau kesetiaan, kesanggupan untuk menaati dan melaksanakan segala peraturan yang ada di dalam organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Indikator Loyalitas

¹⁹ Muhammad Said Al Qahthani, *Al Wala' Wal Bara'*, Konsep Loyalitas dan Permusuhan dalam Islam, Cet. 3, (Jakarta: Ummul Qur'a, 2017), 111-112.

Gouzali Saydam mengungkapkan beberapa dimensi dan indikator dalam penilaian loyalitas karyawan atau anggota organisasi, yakni sebagai berikut:

a) Ketaatan atau kepatuhan

Dalam hal ini yang dimaksudkan ketaatan atau kepatuhan adalah kesediaan seorang anggota organisasi dalam mentaati peraturan-peraturan yang ada, serta bersedia berusaha agar tidak menyalahi aturan yang berlaku dalam organisasi. Indikator ketaatan dapat dilihat dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Mentaati perintah yang diberikan atasan dengan baik.
- 3) Mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- 4) Memberikan pelayanan dan perilaku dengan baik.

b) Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Indikator ketaatan dapat dilihat dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Selalu menjaga barang – barang organisasi dengan baik.
- 3) Mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- 4) Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

c) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada organisasi.

d) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan, ciri – ciri kejujuran yaitu :

- 1) Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa.
- 2) Tidak menyalah gunakan wewenang.
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan.²⁰

3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Selanjutnya menurut Steers & Porter menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu :

a) Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut anggota itu sendiri yang meliputi usia, status perkawinan, masa keanggotaan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kemampuan intelektual.

b) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan berupa, tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

c) Karakteristik Desain Organisasi

²⁰ Silvi Ika Rinanda, *Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru*, (JOM FISIP Vol 3 No.2 – Oktober 2016), 5.

Karakteristik desain organisasi menyangkut pada intern organisasi itu yang dapat dilihat dari *desentralisasi*, tingkat *formalisasi*, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan tingkat asosiasi dengan tanggung jawab organisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol organisasi.

d) Pengalaman yang diperoleh

Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap organisasi, rasa percaya pada sikap positif terhadap organisasi, rasa aman.²¹

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa masing masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila anggota memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan anggota.

B. Seni Hadrah

1. Pengertian Seni Hadrah

²¹ *Ibid*, 4-5.

Hadrah merupakan seni khas laki-laki, dasarnya adalah qasidah yang merupakan dasar pelajaran para penabuh dan penari sebelum mereka mulai memukul tambur datar (terbang atau rebana) atau mulai gerak dasar dari kreografi di dalam posisi duduk atau berdiri. Qasidah yang digunakan dalam hadrah pada umumnya berasal dari Kitab Hadrah, Kitab Barzanjiy, dan Kitab Diba'.

Kumpulan hadrah selalu menampilkan sebaris penabuh, para pemukul, yang terdiri dari empat atau lima terbang, skadang-kadang sebuah jidur dan satu atau dua gendang, serta sekelompok puluhan penari. Penari itu juga membentuk suatu paduan yang bersahut-sahutan dengan melodi, doa, dan nyanyian, dan pemusik yang memimpin secara bergilir. Kumpulan hadrah terdiri dari tiga puluh sampai enam puluh orang, dan berpentas pada acara arisan kaum laki-laki, merhabanan, sunatan, pernikahan, atau perayaan publik (perayaan Islam dan Nasional). Kumpulan itu adalah satu-satunya yang diperkenankan memasuki Masjid, terutama pada waktu perayaan pesta besar Maulud Nabi .²²

Istilah hadrah dan hadi berasal dari satu kata bahasa Arab yang sama, yaitu "hadir" atau dari "hadirat", hadirat yang mengacu pada kehadiran di hadapan Allah. Istilah Hadrah adalah pujian kepada Allah dengan iringan tambur kecil, sedangkan istilah ruddad mengacu sekaligus pada sahutan paduan suara kepada pemimpin pertunjukan yang juga penari, penyanyi, dan istilah hadi adalah serta gerakan tari yang menyertai paduan suara itu.

²² Helene Bouvier, *Lebur! Seni Musik dan Pertunjukan dalam Masyarakat Madura*, Edisi Kedua, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 214.

Kesenian itu konon diciptakan oleh seorang ulama di Madinah atau di Mekah. Sunario seorang ahli hadrah kelahiran Sumenep pada tahun 1929, telah mengenal hadrah, samman, dan gambus sejak dia muda (selain itu, istilah-istilah ini dicatat oleh Kiliaan). Memang beberapa kelompok yang kini masih aktif didirikan pada tahun 30-an.

Hadrah sudah terkenal di kalangan majelis taklim yang dipimpin oleh beberapa ulama, kyai, dan habib yang kemudian menyebar di kalangan masyarakat. Hadrah dari segi bahasa diambil dari kata '*hadhoro-yudhiruhadhron-hadhrotan*' yang berarti kehadiran. Tapi dalam pengertian istilahnya adalah sebuah alat musik sejenis rebana yang digunakan untuk acara-acara keagamaan seperti Maulid Nabi SAW. Hadrah juga tidak hanya sebatas untuk acara maulid Nabi saja, tetapi digunakan untuk ngarak (mengiringi) orang sunatan atau orang kawinan.²³

Sejarah hadrah secara historis masyarakat Madinah pada abad ke-6 telah menggunakan hadrah sebagai musik pengiring dalam acara penyambutan atas kedatangan Nabi Muhamad SAW yang hijrah dari Mekkah. Masyarakat madinah kala itu menyambut kedatangan beliau dengan syair *Thaala'al Badru* yang diiringi dengan hadrah, sebagai ungkapan bahagia atas kehadiran seorang Rasul ke bumi itu. Kemudian hadrah digunakan sebagai sarana dakwah para penyebar Islam. Dengan melantunkan syair-syair indah yang diiringi alat musik perkusi, pesan-pesan agama Islam mampu dikemas dan disajikan lewat sentuhan

²³ *Ibid.*

seni arsitistik musik Islami yang khas. Sebenarnya hadrah bukan suatu hal yang baru dalam masyarakat. Hadrah sudah ada sejak zaman dahulu.

Awalnya, hadrah berasal dari bangsa Arab dan Negara Timur Tengah. Di Indonesia, sekitar abad 13 Hijriyah seorang ulama besar dari Negeri Yaman yang bernama Habib Ali bin Muhammad bin Husain al Habsyi (1259-1333 H/ 1839 M) datang ke tanah air dalam misi berdakwah menyebarkan agama Islam. Di samping itu, beliau juga membawa sebuah kesenian Arab berupa pembacaan shalawat yang diiringi rebana ala Habsyih atau yang dikenal saat ini adalah hadrah. Dengan cara mendirikan majelis shalawat dan pujian-pujian terhadap rasulullah sebagai sarana kecintaan kepada Rasulillah SAW.²⁴

Selang beberapa waktu majelis menyebar ke seluruh penjuru daerah terutama Banjar Masin Kalimantan dan Jawa. Beliau, Habib Ali bin Muhammad bin Husain al- Absyi juga sempat mengarang sebuah buku yang berjudul "*Simthu Al-Durar*" yang di dalamnya memuat tentang kisah perjalanan dari sebelum lahir sampai wafatnya Rasulullah SAW. Didalamnya berisi bacaan shalawat-shalawat dan pujian-pujian kepada Rasulullah. Bahkan seringkali dalam memperingati Maulid Nabi Muhammad SAW kitab itulah yang sering dibaca dan diiringi dengan alat musik hadrah. Sehingga sampai sekarang kesenian ini pun sudah melekat pada masyarakat, khususnya para pecinta shalawat dan maulid Nabi Muhammad SAW, sebagai sebuah eksistensi budaya Islam yang harus selalu dijaga dan dikembangkan.

²⁴ *Ibid*, 215

Dari uraian di atas dapat dijelaskan seni hadrah adalah seni khas laki-laki yang mengacu untuk mengingat kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW.

2. Tujuan Seni Hadrah

Kesenian ini bukan sekedar dimainkan untuk didengar dan dinikmati sendiri, tapi kesenian ini juga seringkali dipagelarkan di hadapan masyarakat, selain itu acara-acara rutin sebagai tradisi, meskipun enak didengar ditelinga, kesenian ini dimaksudkan bukan untuk menjadi sekedar tontonan semata karena kesenian ini adalah bagian dari syair dan bukan hiburan semata. Kesenian hadrah tidak lepas dengan solawat. Umumnya shalawat itu ialah doa kepada Allah SWT untuk Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya. Jenis musik tradisional ini biasanya diekspresikan dalam bentuk gaya bermacam-macam. Seni tradisional Islam ini tidak hanya tumbuh dan berkembang di Indonesia saja, melainkan juga negara-negara Asia yang lainnya, Timur Tengah, Afrika, dan negara-negara di mana umat Islam berada.²⁵

Dari uraian di atas tujuan seni hadrah bukan hanya sekedar dimainkan saja tetapi juga didengar karena lantunan syair-syairnya mengingatkan kita kepada Allah SWT dan Rasullunya.

3. Fungsi Seni Hadrah

²⁵ Budi Suseno Dharmo. *Lantunan Shalwat Nasyid*, (Yogyakarta: Media Insani, 2015), 123.

Fungsi seni hadrah untuk menentramkan pikiran manusia serta dapat memperbaiki tabiat manusia. Selain itu, sebagai alat menifestasikan atau penyemangat dalam meningkatkan moralitas dan spiritualitas dalam kehidupan. Di samping itu, hadrah dapat berfungsi sebagai sarana atau alat untuk berdzikir, sebagai menifestasikan dan wujud syukur kepada Allah SWT atas nikmat yang telah dia berikan kepada hamba-hambanya.²⁶

4. Hadrah Sebagai Kesenian Islam

Hadrah adalah seni Islam yang di dalamnya ada nilai agama yang mempengaruhi kespiritual hadrah tersebut. Islam sangat kuat mempengaruhi kebudayaan Indonesia di bidang kemasyarakatan dan kenegaraan. Unsur-unsur yang termuat di dalamnya tentang adil, adab, rakyat, hikmat, musyawarah, atau para ulama menyebutnya *ra's al-hikmah al-mashurah*, “kebijaksanaan adalah musyawarah”.

Dilihat dari aspek spiritual kesenian hadrah tentu mengandung nilai Islam yang lebih menonjol, terlebih hadrah adalah akulturasi Islam- Jawa, dan lebih bernuansa Islami dibandingkan dengan kejawaannya. Hadrah (*shaalawatan*) berasal dari kata *sholawat* yang merupakan bentuk jamak *asholat* berarti do'a atau sembayang.²⁷ *Shalawat* ialah bentuk ibadah yang diajarkan Allah lewat Al-Quran.

Perintah untuk beribadah membuat umat Islam mengembangkan shalawat dan berbagai bentuk seni, diantaranya adalah seni *shalawatan*

²⁶ Helene Bouvier, *Lebur! Seni Musik dan Pertunjukan dalam Masyarakat Madura*, Edisi Kedua, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 220.

²⁷ Bayu Tara Wijaya, Memasyarakatkan Rebana Ala Islam Nusantara Musik Keroncong Genius Pruduk Indonesia” dalam LoroNG, *LKP2M UIN Maulana Malik Ibrahim*, volume 2 Malang, 19.

atau seni hadrah Adanya kesenian hadrah ini mengundang kekreativitasan umat Islam baik kreativitas lisan, tulisan, dan praktik. *Shalawatan* atau hadrah ini diperuntukkan Nabi Muhamad SAW, yang isinya berupa pujipujian, mempelajari kisah hidup Nabi , penghormatan kepada Nabi dan lainsebagainya. Sehingga *shalawatan* atau rebana kini menjadi tradisi umatmuslim yang dipercaya dapat memudahkan untuk berdoa.

Hadrah merupakan jenis kesenian musik Islami (spiritual). Sebab, dilihat dari lantunn syair yang dipakai adalah syair-syair Islam yang menjunjung tinggi Rasulullah Saw. hadrah atau *shalawatan* adalah kunci pembuka kebaikan kebenaran Ilahi baik dalam bentuk pembacaan AlQuran (*tilawah*) dan nyanyian religius yang berhubungan dengan Rasulullah SAW (*Al Barzanjiy*) serta serangkaian doa suci. Sehingga sangat jelas sekali seni rebana memiliki banyak aspek spiritual yang tinggi (Islami).²⁸

C. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan tempat atau wadah beberapa orang berkumpul serta bekerjasama secara rasional dan sistematis, terorganisasi, terpimpin, terkendali, dan terencana, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, sarana prasarana, mesin, material, metode, lingkungan, data dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

²⁸ Helene Bouvier, *Lebur! Seni Musik dan Pertunjukan dalam Masyarakat Madura*, Edisi Kedua, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 237.

Kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan, yaitu dengan mengikuti pola interaksi antara individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi.²⁹

Menurut Philip Selzenick organisasi merupakan pengaturan personal untuk memudahkan tercapainya beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggungjawab. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa organisasi harus mempunyai fenomena yang penting yaitu organisasi harus memiliki tujuan, organisasi harus mempunyai program kegiatan strategi dan metode untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus memiliki pimpinan atau manajer yang bertanggungjawab terhadap organisasi itu dalam mencapai tujuan, organisasi itu terdiri dari dua orang atau lebih, serta organisasi itu harus ada kerjasama.³⁰

Sedangkan organisasi Islam merupakan suatu gambaran bahwa organisasi itu membawa suatu tujuan tertentu, yakni Islam. Maksudnya ketika orang-orang berkumpul menetapkan suatu tujuan yang pencapaiannya diikat oleh etika dan prinsip Islam, maka itulah yang disebut organisasi Islam. Dari asas ini akan muncul visi dan misi syi'ar Islam dan pada langkah berikutnya tentu kegiatan-kegiatannya akan diarahkan pada pencapaian tujuan itu secara Islami pula.³¹

²⁹ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan Al-Jumanatul 'Ali*, (Bandung: Penerbit J-ART, 2011) 124.

³⁰ Kadar Nurjaman, *Komunikasi dan Publik Relation*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 153.

³¹ Sakdiah, *Manajemen Organisasi Islam*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015), 29-30.

2. Unsur-Unsur Organisasi

a) Sistem organisasi

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Organisasi sebagai suatu sistem adalah sistem terbuka, dimana batas organisasi adalah lentur dan menganggap bahwa faktor lingkungan sebagai input.

b) Pola aktivitas

Aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang didalam organisasi dalam pola tertentu. Urut-urutan pola aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dilaksanakan secara relatif teratur dan berulang-ulang.

c) Sekelompok orang

Organisasi pada dasarnya merupakan kumpulan orang-orang. Adanya keterbatasan pada manusia mendorong untuk membentuk organisasi. Kemampuan manusia baik fisik maupun daya pikirnya terbatas, sementara aktivitas yang harus dilakukan selalu meningkat maka mendorong manusia untuk membentuk organisasi. Jadi dalam setiap organisasi akan terdiri dari sekelompok orang. Orang-orang yang ada dalam organisasi berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

d) Tujuan organisasi

Tujuan organisasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu tujuan yang sifatnya abstrak dan berdimensi jangka panjang, yang menjadi landasan dan nilai-nilai yang melandasi organisasi itu

didirikan. Tujuan organisasi seperti itu disebut dengan “misi organisasi”. Jenis tujuan yang lain disebut dengan “tujuan operasional” atau sering disebut juga dengan objektif. Jenis tujuan ini sifatnya lebih operasional, yang menunjukkan apa yang akan diraih oleh organisasi. Tujuan operasional atau objektif biasanya merupakan tujuan jangka pendek yang lebih spesifik dan dapat diukur secara kuantitatif.³²

3. Bentuk-Bentuk Organisasi.

Organisasi berdasarkan bentuk merupakan pengklasifikasian suatu organisasi berdasarkan tata hubungan, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Organisasi berdasarkan bentuknya dapat dibedakan menjadi 7 bentuk organisasi.

a) Bentuk Organisasi Staf.

Bentuk organisasi staf merupakan bentuk organisasi dimana seorang pemimpin dibantu oleh seorang atau beberapa staf yang memberikan pertimbangan dan masukan. Dalam hal ini tidak ada garis komandan karena tidak ada pejabat pimpinan lini. Kenyataannya tidak ada organisasi yang menerapkan bentuk ini, karena tidak ada pimpinan tanpa bawahan.

b) Bentuk Organisasi Lini.

Disebut sebagai organisasi lini/garis/komando apabila pucuk pimpinan dipandang sebagai sumber kekuasaan tunggal. Seluruh ketentuan, keputusan, dan kebijakan berada pada pucuk pimpinan.

³² Taufik Hidayat, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keikutsertaan*, (Purwokerto: Fakultas Ilmu Kesehatan UMP, 2015) 11-12.

Wewenang pucuk pimpinan didelegasikan kepada satuan-satuan unit dibawahnya berdasarkan garis komando. Pada bentuk organisasi lini/komando dikenal adanya unsur pimpinan dan unsur pelaksana. Pimpinan yang dimaksud merupakan pucuk pimpinan atau pimpinan tunggal di struktur organisasi. Sedangkan pelaksana merupakan orang-orang atau unit yang terlibat langsung dalam pencapaian tujuan organisasi.

c) Bentuk Organisasi Fungsional.

Pencipta bentuk organisasi ini adalah F.W Taylor. Organisasi fungsional ini menunjukkan bahwa masing-masing kepala unit dapat memberikan komando (perintah, instruksi, minta laporan, dan lain-lain) kepada unit sesuai dengan bidang dan fungsinya.

Kelebihan dari bentuk organisasi fungsional adalah:

- 1) Adanya kerjasama dan Fleksibilitas yang tinggi dari para pekerja.
- 2) Masing-masing fungsi dipegang oleh orang-orang yang ahli dibidangnya.
- 3) Tugas pucuk pimpinan akan lebih ringan karena ada pendelegasian wewenang.

Sedangkan kekurangan dari bentuk organisasi Fungsional adalah:

- 1) Menciptakan tanggung jawab kembar, dan melemahkan kesatuan komando.
- 2) Dapat menimbulkan konflik antara kepala unit yang bersangkutan dengan kepala unit fungsional.

d) Bentuk Organisasi Lini dan Staf.

Bentuk organisasi ini merupakan gabungan dari bentuk organisasi lini dan staf. Wewenang pucuk pimpinan didelegasikan kepada satuan unit dibawahnya. Akan tetapi, seorang pimpinan satuan unit tidak dapat memberikan perintah kepada pelaksana yang bukan dari unitnya. Artinya, seorang pimpinan unit bertanggung jawab didalam unitnya sendiri dengan bawahan yang sudah pasti.

e) Bentuk Organisasi Fungsional dan Lini.

Bentuk organisasi fungsional dan lini merupakan gabungan dari bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi lini. Pucuk pimpinan memberikan wewenang kepada satuan- satuan dibawahnya yang ada dalam organisasi. Masing-masing pimpinan unit dapat memberikan perintah setiap pelaksana sepanjang menyangkut bidang tugasnya.

f) Bentuk Organisasi Fungsional, Lini, dan Staf.

Bentuk organisasi ini merupakan gabungan dari bentuk organisasi lini, staf dan fungsi. Pucuk pimpinan melimpahkan wewenang kepada satuan unit yang disusun oleh organisasi yang bersangkutan. Setiap pimpinan dari satuan unit berhak memerintah unit dibawahnya sesuai dengan fungsi kerjanya. Dibawah pucuk pimpinan ditempatkan staf yang memiliki fungsi sebagai pembantu dan penasihat pucuk pimpinan.

g) Bentuk Organisasi Panitia.

Bentuk organisasi panitia disebut juga dengan istilah komite, komisi, gugus tugas. Organisasi panitia dibentuk untuk menghadapi

permasalahan-permasalahan yang bersifat khusus. Tim khusus untuk menghadapi permasalahan khusus itulah yang disebut organisasi panitia.³³

4. Macam-macam Organisasi

a) Berdasarkan Proses Pembentukannya

1) Organisasi Formal

Adalah organisasi yang dibentuk secara sadar dan dengan tujuan-tujuan tertentu yang disadari pula yang diatur dengan ketentuan-ketentuan formal, dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangganya. Kegiatan-kegiatan atau hubungan-hubungan yang terjadi didalamnya adalah kegiatan (hubungan) jabatan sebagaimana diatur dalam ketentuan-ketentuan tertulis. Ikatan-ikatan yang terdapat dalam organisasi adalah berdasarkan ikatan-ikatan formal.³⁴

2) Organisasi Informal

Adalah organisasi yang terbentuk tanpa disadari sepenuhnya, tujuannya tidak jelas, anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya tidak ada hubungan-hubungan terjalin secara pribadi saja (personal/private relationship bukan formal relationship). Menurut Louis A. Allen organisasi informal adalah organisasi yang sebagian besar berhubungan dengan apa yang dilakukan oleh orang-orang, sebab mereka adalah individu-individu terhadap tindakan-tindakan mereka dipandang dari sudut kebutuhan-

³³ J. Winardi, *Menejemen Prilaku Organisasi*, Cetakan 6 (Jakarta: Prenada Media, 2019), 223.

³⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 57.

kebutuhan, emosi dan tingkah laku, bukan dipandang dari sudut cara bekerja dan peraturan.

b) Berdasarkan Kaitan Hubungannya dengan Pemerintah

1) Organisasi Resmi

Adalah organisasi yang dibentuk oleh (ada hubungannya) dengan pemerintah dan atau harus terdaftar pada lembaran Negara. Misalnya: Nahdhatul Ulama (NU), Muhammadiyah, Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

2) Organisasi Tidak Resmi

Adalah organisasi yang tidak ada hubungannya dengan pemerintah dan atau tidak terdaftar pada Lembaran Negara, seperti organisasi-organisasi swasta, mungkin juga suatu organisasi yang dibentuk oleh pemerintah, tetapi organisasi ini merupakan unit-unit yang sifatnya swasta. Misalnya: Majelis Taklim, Arisan, Zikir Akbar, dan lain sebagainya.

c) Berdasarkan Skala (Ukuran) Besar-Kecilnya

1) Organisasi Besar.

2) Organisasi Sedang (Menengah).

3) Organisasi Kecil.

Tolak ukur (skala) besar-kecilnya organisasi ini sifatnya relatif, karena ditentukan oleh banyak faktor. Tetapi besar-kecilnya organisasi perlu diketahui, karena akan mempengaruhi pilihan-pilihan manajemen yang akan diterapkan.³⁵

³⁵ Malayu S.P Hasibuan, Organisasi dan Motivasi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 58-59.

d) Berdasarkan Tujuannya

1) Organisasi niaga atau organisasi ekonomi

Organisasi niaga atau organisasi ekonomi adalah organisasi yang tujuan utamanya mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Organisasi niaga dibedakan menjadi organisasi niaga swasta dan organisasi niaga pemerintah.

2) Organisasi sosial atau organisasi kemasyarakatan.

Organisasi kemasyarakatan adalah organisasi yang dibentuk oleh anggota masyarakat Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kegiatan, profesi, fungsi, agama, dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa untuk berperan serta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

e) Berdasarkan Luas Wilayah

1) Organisasi Daerah

Organisasi daerah adalah organisasi yang luas wilayahnya meliputi suatu wilayah atau daerah tertentu.

2) Organisasi Nasional

Organisasi nasional adalah organisasi yang luas wilayahnya meliputi seluruh wilayah dalam suatu negara.

3) Organisasi Regional

Organisasi regional adalah organisasi yang luas wilayahnya meliputi beberapa negara tertentu saja.

4) Organisasi Internasional

Organisasi internasional adalah organisasi yang anggota-anggotanya meliputi negara-negara di dunia.

f) Berdasarkan Jumlah Pimpinan.

1) Organisasi tunggal.

Dinamakan organisasi tunggal apabila pucuk pimpinan organisasi itu ada di tangan satu orang.

2) Organisasi jamak.

Dinamakan organisasi jamak apabila pucuk pimpinan organisasi tersebut berada di tangan beberapa orang. Beberapa orang pimpinan tersebut merupakan suatu kesatuan.

g) Berdasarkan Organization Chart/Bagan Organisasinya.

1) Berbentuk segitiga vertical (*Arrangement Chart*).

2) Berbentuk segitiga horizontal.

3) Berbentuk kerucut vertikal/horizontal.

4) Berbentuk lingkaran dan atau setengah lingkaran.

5) Berbentuk bulat telur (*Oval*).

Organisasi *Chart* (bagan organisasi) adalah suatu bentuk diagramatis yang menunjukkan aspek-aspek penting suatu organisasi, meliputi fungsi-fungsi utama dan hubungannya masing-masing, saluran pengendalian, wewenang dan pendelegasian wewenang dari masing-masing karyawan yang disertai tugas.

Master *Chart* (bagan pelengkap) adalah menggambarkan bagian-bagian atau komponen-komponen yang secara eksklusif serta

memberikan lebih banyak detail. Seperti hubungan wewenang dan tugas-tugas dalam bidang masing-masing.

Organization Manual (pedoman lengkap) adalah detail-detail tambahan yang disediakan unyuk melengkapi keterangan-keterangan yang ditunjukkan oleh bagan organisasi. Jika tidak cukup data yang jelas pada bagan manual mengenai fungsi-fungsi wewenang, tugas-tugas dan hubungan masing-masing dalam organisasi diberikan secara tertulis. Manual yang dipersiapkan dengan lengkap memungkinkan tersedianya keterangan-keterangan yang lengkap mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masing-masing kedudukan dan dengan demikian menghasilkan saling pengertian mengenai keseluruhan hubungan struktur organisasi.

Organization Chart and Manuals (bagan dan pedoman organisasi) adalah alat bagi para manajer, karena membantu untuk mendapatkan suatu tindakan manajerial yang baik, tetapi alat itu sendiri (*chart and manual*) tidak merupakan “*managerial action*”.³⁶

5. Progam Organisasi

Progam adalah suatu jenis rencana yang jelas dan konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran dan waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan. Progam organisasi merupakan kegiatan suatu organisasi dalam jangka panjang dan taksiran jumlah sumber yang akan dialokasikan untuk setiap progam, yang umumnya disusun sesuai dengan jenis atau kelompok produk yang

³⁶ Rani Kurniasari, Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, *Jurnal Widya Cipta* Vol. II, No. 1, (Maret 2018), 35.

dihasilkan. Dalam program dibuat beberapa aspek yang menjelaskan mengenai:

- a) Tujuan kegiatan yang akan dicapai.
- b) Kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan.
- c) Aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus dilalui.
- d) Perkiraan anggaran yang dibutuhkan.
- e) Strategi pelaksanaan.

Ada tiga alasan pokok mengapa program kerja harus diperhatikan oleh suatu organisasi:

- a) Efisiensi Organisasi

Dengan telah dibuatnya suatu program kerja oleh suatu organisasi, maka waktu yang dihabiskan oleh suatu organisasi untuk memikirkan bentuk kegiatan apa saja yang akan dibuat tidak begitu banyak, sehingga waktu yang lain dapat digunakan untuk menerapkan program kerja yang telah dibuat.

- b) Efektifitas Organisasi

Keefektifan organisasi juga dapat dilihat dari sisi ini, dimana dengan membuat program kerja maka selama itu telah direncanakan sinkronisasi kegiatan organisasi antar bagian kepengurusan.

- c) Target Organisasi

Sebuah program kerja disusun salah satunya karena dilatarbelakangi oleh keinginan untuk mencapai target ataupun tujuan dari

sebuah organisasi. Dan proga kerja merupakansarana ataupun anak tangga untuk mencapai target ataupun puncak dari tujuan organisasi.³⁷

6. Prinsip Organisasi

a) Perumusan Tujuan dengan Jelas.

Setelah tujuan ditetapkan, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan tujuan tersebut dengan terinci dan jelas, termasuk juga jelas batas-batasnya. Perumusan tujuan dalam prakteknya dijabarkan dalam tugas pokok. Fungsi tujuan organisasi adalah :

- 1) Sebagai pedoman bagi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan nantinya.
- 2) Sebagai sumber legitimasi, untuk membenarkan segala kegiatan yang akan dilaksanakan.
- 3) Sebagai standar pelaksanaan, dimana segala kegiatan harus berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Sebagai sumber motivasi, bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif.
- 5) Sebagai dasar rasional bagi kegiatan berorganisasi.

Sedangkan kendala dalam mencapai tujuan, antara lain adalah :

- 1) Dalam organisasi yang kurang stabil, kadang-kadang tujuan dapat berubah.
- 2) Pimpinan hanya memusatkan pada suatu bagian saja dari tujuan sehingga bagian lain dari tujuan tadi terabaikan.

³⁷ Adriel Juan Frederik, *Kriteria Manajemen Pelayanan pada Penyesuaian Progam Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Minahasa Utara*, (Minahasa Utara: FISPOL, 2017) 5.

3) Kurang adanya kerjasama yang baik, menyebabkan kegiatan menjadi kurang selaras mengarah pada tujuan bersama.³⁸

b) Pembagian Tugas Pekerjaan

Setelah tujuan dirumuskan dengan jelas ke dalam tugas-tugas pokok, maka untuk melaksanakan selanjutnya perlu adanya pengelompokan tugas-tugas ke dalam unit kerja, yang juga dinamakan departementasi. Pembagian tugas pekerjaan dalam bentuk unit-unit pada suatu instansi misalnya berupa bagian-bagian: keuangan, perlengkapan, kepegawaian, statistic, tat usaha dan lain sebagainya. Pembagian tugas tersebut dimaksudkan agar dapat meringankan tugas koordinasi, memperlancar pengawasan, tugas diberikan sesuai dengan bidang keahlian.³⁹

c) Pelimpahan Wewenang dan Pertanggungjawaban.

Pelimpahan wewenang adalah penyerahan sebagian dari wewenang atasan kepada bawahan setelah diadakan penyerahan tugas pekerjaan kepada yang bersangkutan. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, maka kepada para petugas atau pejabat harus dilimpahi wewenang, Sebagai konskuensi itu harus disertai pertanggungjawaban yang sepadan.

Wewenang yang dilimpahkan itu meliputi wewenang untuk menjalankan tugasnya, wewenang untuk memerintah bawahannya dan wewenang untuk menggunakan fasilitas/peralatan yang dibutuhkan.

³⁸ Drs Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan manajemen* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994) 15.

³⁹ Drs Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan manajemen* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994), 18-19.

Atasan harus percaya sepenuhnya bahwa bawahan yang dilimpahi wewenang itu mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Meskipun atasan telah melimpahkan wewenang kepada bawahan untuk menjalankan tugas, namun tidak berarti bahwa atasan lalu terlepas dari tanggung jawab.⁴⁰

d) Rentangan Kekuasaan.

Mengenai prinsip rentangan kekuasaan, dipergunakan berbagai istilah seperti jenjang pengawasan, jenjang kekuasaan, rentangan kendali, rentangan control, dan rentangan kekuasaan. Dengan rentangan kekuasaan dimaksudkan berapa jumlah bawahan seorang pemimpin sehingga pemimpin itu dapat memimpin, membimbing, dan mengawasi secara berhasil guna dan berdayaguna.

Graicunas, seorang penulis yang membahas soal hubungan-hubungan dalam organisasi, mengutarakan secara tegas bahwa lima atau delapan orang adalah jumlah maksimal yang dapat diawasi oleh seorang pemimpin. Namun dalam menetapkan jumlah bawahan yang tepat dari seorang pemimpin, harus diperhatikan beberapa factor sebagai berikut:

- 1) Jelas tidaknya tugas, wewenang, dan pertanggungjawaban masing-masing orang dalam suatu organisasi.
- 2) Jalinan hubungan kerja dari masing-masing bawahan satu sama lain.
- 3) Kemampuan orang-orang dalam suatu organisasi.

⁴⁰ Ibid, 20.

- 4) Corak pekerjaan.
- 5) Stabilitas organisasi dan stabilitas tenaga kerja.
- 6) Jarak dan waktu.⁴¹

e) Tingkat-Tingkat Pengawasan

Menurut prinsip ini tingkat pengawasan atau pemimpin hendaknya diusahakan sedikit mungkin. Sehubungan dengan prinsip tingkat-tingkat pengawasan ini, maka dalam organisasi terdapat berbagai jumlah tingkatan, yaitu:

- 1) Dua sampai tiga tingkat, biasa disebut struktur organisasi pipih.
- 2) Empat tingkat, sering disebut struktur organisasi datar.
- 3) Lima tingkat, sering disebut struktur organisasi curam.

f) Kesatuan Perintah dan Tanggungjawab.

Menurut prinsip ini, seorang bawahan hanya mempunyai seorang atasan dari siapa ia menerima perintah dan kepada siapa ia member pertanggungjawaban akan pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain, prinsip ini berpedoman kepada salah satu motto yang terkenal dari prinsip ini yaitu tidak seorang pun dapat melayani dua atasan sekaligus.⁴²

Adapun prinsip-prinsip organisasi dalam perspektif Islam dapat dikemukakan beberapa prinsip, yaitu:

- a) Tidak boros, berarti tidak salah guna dan tidak membuang harta, membuang harta sama halnya dengan mubazir. Orang-orang yang

⁴¹ M.Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Gadjah Mada University Press, 2005), 69.

⁴² *Ibid*, 71-72.

boros adalah orang-orang yang mengamburkan, menyalahgunakan, dan merusak harta.

- b) Penggunaan waktu sebaik-baiknya, dan disiplin (tepat waktu).
- c) Loyalitas, taat kepada pemimpin selama ia berjalan pada jalur yang benar.
- d) Orientasi kedepan, adalah orientasi pekerjaan dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah.
- e) Etos kerja yang kuat dalam Islam bekerja adalah tercermin pada pelaksanaan ibadah.
- f) Kebersamaan dalam hal-hal yang konstruktif.
- g) Musyawarah.
- h) Berfikir positif (husnudzon).
- i) Berakhlak.⁴³

⁴³ Sakdiah, *Manajemen Organisasi Islam*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015) 20-21.