



Organisasi Sosial dan Kepemimpinan



Tim Penulis:

Meldi Manuhutu, Tagor Manurung, Putu Fajar Kartika Lestari, Citra,
Wahyu Triono, Dipa Teruna Awaludin, Tedy Ardiansyah, Selfi Budi Helpiastuti,
Kirana Lesmi, Acai Sudirman, Fatmawada S, Nani Harlinda Nurdin,
Nurmillah, Setyowati Karyaingtyas.

Organisasi Sosial dan Kepemimpinan

Tim Penulis:

Meldi Manuhutu, Tagor Manurung, Putu Fajar Kartika Lestari, Citra,
Wahyu Triono, Dipa Teruna Awaludin, Tedy Ardiansyah, Selfi Budi Helpiastuti,
Kirana Lesmi, Acai Sudirman, Fatmawada S, Nani Harlinda Nurdin,
Nurmillah, Setyowati Karyaingtyas.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

Tim Penulis:

**Meldi Manuhutu, Tagor Manurung, Putu Fajar Kartika Lestari, Citra,
Wahyu Triono, Dipa Teruna Awaludin, Tedy Ardiansyah, Selfi Budi Helpiastuti,
Kirana Lesmi, Acai Sudirman, Fatmawada S, Nani Harlinda Nurdin,
Nurmillah, Setyowati Karyaingtyas.**

Desain Cover:

Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

**Handarini Rohana
Neneng Sri Wahyuni**

Editor:

Evi Damayanti

ISBN:

978-623-500-518-8

Cetakan Pertama:

Desember, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga buku Organisasi Sosial dan Kepemimpinan ini dapat diselesaikan. Buku ini disusun sebagai upaya memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika organisasi sosial serta peran kepemimpinan dalam menghadapi tantangan dan peluang di era modern.

Dalam buku ini, pembaca akan menemukan pembahasan mendalam tentang ruang lingkup organisasi sosial dan kepemimpinan, teori-teori organisasi sosial, struktur dan kultur organisasi, hingga proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Selain itu, topik-topik seperti perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional, pembentukan tim, kolaborasi, dan keterlibatan anggota dalam organisasi juga dibahas secara mendalam. Kami juga menyoroti aspek keadilan, etika, kesejahteraan kerja, serta pentingnya kepemimpinan berkelanjutan dan tanggung jawab sosial sebagai fondasi keberhasilan organisasi.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penulisan dan penerbitan buku ini. Harapan kami, buku ini dapat menjadi panduan yang bermanfaat bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, maupun siapa saja yang ingin memperdalam pemahaman tentang organisasi sosial dan kepemimpinan. Semoga buku ini menginspirasi lahirnya pemimpin yang tidak hanya efektif, tetapi juga mampu membawa dampak positif bagi masyarakat.

Selamat membaca!

Penulis
Desember, 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 RUANG LINGKUP ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN.....	1
A. Definisi Organisasi Sosial	2
B. Jenis Kegiatan Organisasi Sosial	4
C. Manfaat Organisasi Sosial	5
D. Tantangan Organisasi Sosial	6
E. Strategi Mengatasi Tantangan Organisasi Sosial.....	8
F. Pentingnya Memahami Ruang Lingkup Organisasi Sosial	10
G. Ruang Lingkup Organisasi Sosial.....	10
H. Kepemimpinan.....	12
I. Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi Sosial	13
J. Rangkuman Materi	14
BAB 2 TEORI-TEORI ORGANISASI SOSIAL.....	19
A. Mengenal Organisasi Sosial.....	20
B. Teori Struktur Fungsionalisme (Emile Durkheim).....	22
C. Teori Struktural-Konflik (Wes Sharrock).....	24
D. Teori Interaksi Simbolik (George Herbert Mead)	26
E. Teori Postmodernisme	29
F. Rangkuman Materi	32
BAB 3 STRUKTUR ORGANISASI SOSIAL.....	37
A. Pendahuluan.....	38
B. Definisi Organisasi Sosial	42
C. Jenis-jenis Organisasi.....	44
D. Sifat-sifat Dasar Struktur dan Sistem Sosial.....	51
E. Mengembangkan Sebuah Organisasi	54
F. Etika Organisasi	55
G. Rangkuman Materi	56
BAB 4 KULTUR ORGANISASI SOSIAL.....	59
A. Konsep Kultur Organisasi Sosial.....	60
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kultur Organisasi Sosial.....	65
C. Implementasi Kultur Organisasi Dalam Konteks Sosial	66

D. Rangkuman Materi	68
BAB 5 PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI	73
A. Pendahuluan	74
B. Beberapa Teori Mendasar Proses Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	76
C. Pengertian Proses Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	78
D. Tujuan dan Prinsip Proses Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	81
E. Metode – Metode Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	83
F. Model Proses Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	84
G. Jenis-Jenis Model Proses Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi	85
H. Rangkuman Materi	90
BAB 6 PERUBAHAN ORGANISASI SOSIAL	93
A. Pendahuluan	94
B. Kajian Literatur	100
C. Rincian Pembahasan Materi	108
D. Rangkuman Materi	114
BAB 7 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	119
A. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	120
B. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	123
C. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Sosial	125
D. Manfaat Kepemimpinan Transformasional	130
E. Studi Kasus Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Sosial di Indonesia: Dompot Dhuafa	131
F. Rangkuman Materi	133
BAB 8 GAYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI SOSIAL	139
A. Pendahuluan	140
B. Kepemimpinan Sosial	141
C. Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Sosial	143
D. Keutamaan Kepemimpinan Dalam Organisasi Yang Efektif	152
E. Rangkuman Materi	154

BAB 9 PEMBETUKAN TIM DAN KOLABORASI

DALAM ORGANISASI SOSIAL161

- A. Pendahuluan 162
- B. Dinamika Manajemen SDM Dalam Organisasi 165
- C. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Sama Tim 168
- D. Kepemimpinan Dalam Tim dan Kolaborasi 170
- E. Komunikasi Efektif Dalam Kolaborasi Tim 172
- F. Pentingnya Adaptasi Digitalisasi SDM 4.0 174
- G. Rangkuman Materi 177

BAB 10 KETERLIBATAN ANGGOTA DALAM ORGANISASI SOSIAL183

- A. Konsep Dasar Keterlibatan Anggota 184
- B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Anggota Dalam Organisasi 187
- C. Faktor Yang Meningkatkan Keterlibatan Anggota 190
- D. Strategi Meningkatkan Keterlibatan Anggota 192
- E. Dampak Positif Keterlibatan Anggota 197
- F. Hambatan Keterlibatan Anggota 199
- G. Rangkuman Materi 202

BAB 11 KEADILAN DAN ETIKA DALAM ORGANISASI SOSIAL209

- A. Pengantar Keadilan dan Etika Dalam Organisasi Sosial 210
- B. Konsep Keadilan Dalam Organisasi Sosial 213
- C. Etika Dalam Organisasi Sosial 217
- D. Hubungan Antara Keadilan dan Etika 220
- E. Penerapan Keadilan dan Etika Dalam Kebijakan Organisasi Sosial 223
- F. Tantangan Dalam Menerapkan Keadilan dan Etika 226
- G. Strategi Meningkatkan Keadilan dan Etika Dalam Organisasi 229
- H. Dampak Keadilan dan Etika Pada Kinerja Organisasi Sosial 234
- I. Rangkuman Materi 236

BAB 12 KESEJAHTERAAN DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA245

- A. Pendahuluan 246
- B. Konsep Kesejahteraan Kerja 247
- C. Keseimbangan Kehidupan Kerja 251
- D. Strategi Organisasi Untuk Mendukung Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja 255

E. Peran Pemimpin Dalam Mewujudkan Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja	260
F. Dampak Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja Terhadap Organisasi	262
G. Evaluasi Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja Dalam Organisasi	264
H. Rangkuman Materi	267
BAB 13 KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN	
DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL	273
A. Pendahuluan.....	274
B. Konsepsi Kepemimpinan Berkelanjutan.....	277
C. Potret Kepemimpinan Berkelanjutan	280
D. Urgensi Kepemimpinan Berkelanjutan Untuk Mewujudkan Tanggung Jawab Sosial	283
E. Rangkuman Materi	288
GLOSARIUM	293
PROFIL PENULIS	298



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 1: RUANG LINGKUP ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

Meldi Manuhutu, S.Tr.AB., M.AB.

Universitas Brawijaya

BAB 1

RUANG LINGKUP ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

A. DEFINISI ORGANISASI SOSIAL

Manusia adalah makhluk yang unik dengan dua dimensi utama dalam kehidupannya, yaitu sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk individu, manusia memiliki identitas, kebutuhan, dan hak-hak pribadi yang membedakannya dari orang lain. Sedangkan sebagai makhluk sosial, manusia secara alami cenderung untuk hidup berkelompok dan bermasyarakat. Sebagai makhluk sosial juga manusia membutuhkan interaksi dan kerjasama. Untuk mengatur interaksi dan kerjasama ini, manusia membentuk sebuah organisasi yang terstruktur. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama. Pada umumnya organisasi ditengarai dengan keberadaan sebagai berikut menurut (Etzioni, 1982): 1. Terdapat pembagian tugas dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab, komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak terbentuk secara sengaja atau disusun menurut cara-cara tradisional, perencanaan yang sengaja dibuat untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu. 2. Terdapat satu atau banyak pusat kekuasaan yang berfungsi untuk mengawasi pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi agar bisa mencapai tujuannya. Pusat kekuasaan tersebut secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh organisasi, dan apabila diperlukan harus menyusun pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi. 3. Terdapat penggantian tenaga, dimana tenaga yang tidak bekerja sebagaimana yang diharapkan, dapat diganti oleh tenaga yang lain. Demikian pula organisasi dapat mengkombinasikan anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Barber, B. (1994). Talcott Parsons on The Social System: an essay in clarification and elaboration. *Sociological Theory*, 12(1), 101–105.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Brown, B. (2018). *Dare to lead: Brave work. Tough conversations. Whole hearts*. Random house.
- Brunsson, N. (2019). *The organization of hypocrisy*. Samfundslitteratur.
- Burns, J. S. (1996). Defining leadership: Can we see the forest for the trees? *Journal of Leadership Studies*, 3(2), 148–157.
- Chen, Y., & Sun, L. (2018). Social organization and its impact on economic growth in China. *Journal of Economic Studies*, 45(1), 126–143.
- Davis, G. F. (2016). *The vanishing American corporation: Navigating the hazards of a new economy* (Vol. 16). Berrett-Koehler Publishers.
- Durkheim, E. (2018). The division of labor in society. In *Social stratification* (pp. 217–222). Routledge.
- Etzioni, A. (1982). *Organisasi-organisasi modern*. Universiti Indonesia (ul Press) dan Pustaka Bradjaguna.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bloomsbury Publishing.
- Hannan, M. T., Pólos, L., & Carroll, G. R. (2012). *Logics of organization theory: Audiences, codes, and ecologies*. Princeton University Press.
- Haveman, H. A. (2015). *Magazines and the making of America: modernization, community, and print culture, 1741-1860*. Princeton University Press.
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: Follow them and people will follow you*. HarperCollins Leadership.
- Meyer, J. W., & Bromley, P. (2013). The worldwide expansion of “organization.” *Sociological Theory*, 31(4), 366–389.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and schuster.
- Salamon, L. M. (Ed.). (2012). *The State of Nonprofit America*. Brookings Institution Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7864/j.ctt1xx6fn>

- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1996). *The emerging nonprofit sector: An overview*.
- Sinek, S. (2014). *Leaders eat last: Why some teams pull together and others don't*. Penguin.
- Smith, D. H., Stebbins, R. A., & Dover, M. A. (2006). *A dictionary of nonprofit terms and concepts*. Indiana University Press.
- Utomo, S. B. (1986). Ilmu Sosial Dasar. *Bogor: Universitas Pakuan*.
- Wang, M. (2001). NGO and its effects on poverty reduction. *Journal of Tsing Hua University*, 16(1), 75–80.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 2: TEORI-TEORI ORGANISASI SOSIAL

Dr. Tagor Manurung, S.E., M.M.

Universitas Victory Sorong

BAB 2

TEORI-TEORI ORGANISASI SOSIAL

A. MENGENAL ORGANISASI SOSIAL

Teori-teori organisasi sosial dikembangkan untuk menjelaskan dan memahami kompleksitas interaksi manusia dalam masyarakat. Ada beberapa alasan utama mengapa teori-teori ini penting yaitu untuk:

a. Memahami Struktur Sosial

Teori-teori ini membantu kita memahami bagaimana masyarakat dan kelompok sosial terstruktur. Dengan memahami struktur sosial, kita dapat melihat bagaimana peran dan status individu dan kelompok saling berhubungan.

b. Menjelaskan Dinamika Sosial

Teori-teori ini memberikan kerangka untuk memahami dinamika perubahan sosial dan konflik. Misalnya, teori konflik membantu menjelaskan bagaimana ketegangan antara kelompok-kelompok sosial dapat memicu perubahan.

c. Menganalisis Fungsi Sosial

Teori seperti struktural-fungsionalisme menjelaskan bagaimana berbagai elemen dalam masyarakat berfungsi bersama untuk menjaga stabilitas dan kelangsungan hidup masyarakat. Ini membantu dalam menganalisis bagaimana institusi sosial seperti keluarga, pendidikan, dan agama berkontribusi pada masyarakat.

d. Menjelaskan Interaksi Sosial

Teori interaksionisme simbolik, misalnya, fokus pada bagaimana interaksi sehari-hari dan simbol-simbol membentuk identitas dan hubungan sosial. Ini penting untuk memahami bagaimana komunikasi dan persepsi mempengaruhi interaksi sosial.

e. Mengidentifikasi Pola Sosial

Teori-teori ini membantu mengidentifikasi pola dan tren dalam perilaku sosial. Misalnya, teori jaringan sosial dapat menjelaskan

DAFTAR PUSTAKA

- Gramedia Blog, Aris, Sosiologi Teori Motivasi: Pengertian, Sejarah, dan Cara Membangun Motivasi Diri, di akses pada: <https://www.gramedia.com/literasi/teori-motivasi/>, pada tanggal 1 Agustus 2024
- Gramedia Blog, Fiska, Sosiologi Teori, Teori Konflik Menurut Para Ahli, di akses pada: <https://www.gramedia.com/literasi/teori-konflik/>, Pada tanggal 2 Agustus 2024
- Pip Jones, 2016, Pengantar Teori-Teori Sosial Dari Teori Fungsionalisme Hingga Post-Modernisme, Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Ardianto, Elvinaro dan Bambang Q-Anees, 2007, Filsafat Ilmu Komunikasi, Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Soeprapto, Riyadi (2007), Teori Interaksi Simbolik, Jakarta: Pustaka Pelajar
- Ritzer, G. & Goodman, DJ. (2004). Teori Sosiologi Modern. Edisi ke enam. Jakarta: Kencana
- Blumer, Herbert. 1969. Symbolic Interactionism: Perspective and Method. Inggris: Prentice Hall.
- Abdullah, Amin, 2004, Falsafah Kalam di Era Postmodernisme, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Aginta, Medhy Hidayat, 2008, Panduan Pengantar Untuk Memahami Poststrukturalisme dan Posmodernisme, Jalasutra Post, Yogyakarta.
- Ghazali, Abd. Moqsith & Djohan Effendi, 2009, Merayakan kebebasan Beragama : Bunga Rampai Menyambut 70 Tahun Djohan Effendi, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Jalaluddin, 2013, Filsafat Ilmu Pengetahuan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kalean, 2002, Filsafat Bahasa, Paradigma, Yogyakarta.
- Leahy, Louis, 1985, Manusia Sebuah Misteri Sintesa Filosofis Makhluk Paradoks, Gramedia, Jakarta.
- Maksum, Ali, 2012, Pengantar Filsafat, Ar-ruzz media, Jakarta., 2014, Pengantar Filsafat : Dari Masa Klasik hingga Posmodernisme, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Muhlisin, Postmodernisme dan Kritik Ideologi Ilmu Pengetahuan Modern. Jurnal Okarra II. Vol 1 No 1 Tahun 2000.
- Norris, Chistopher, 2003, Membongkar teori dekonstruksi Jacques Derrida Arruss, Yogyakarta.

- Piliang, Yasraf Amir, 2003, *Hipersemiotika, Tafsir Cultural Studies atas Matinya Makna*, Jalasutra, Bandung.
- Ritzer, George R. dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi: Dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Kreasi Wacana, Yogyakarta, 2012, *Teori Sosiolog*, Kreasi Wacana, Yogyakarta.
- Soetriono & Rita Hanafie, 2007, *Filsafat Ilmu dan Metodologi penelitian*. Andi, Yogyakarta.
- Wora, Emanuel, 2006, *Perenialisme: Kritik atas Modernisme dan Postmodernisme*, Kanisius, Yogyakarta.
- Zaprul Khan, 2016, *Filsafat Ilmu: Sebuah Analisis Kontemporer*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 3: STRUKTUR ORGANISASI SOSIAL

Dr. Putu Fajar Kartika Lestari, S.P., M.Agb.

Universitas Mahasaraswati Denpasar, Fakultas Pertanian dan Bisnis,
Program Studi Agribisnis

BAB 3

STRUKTUR ORGANISASI SOSIAL

A. PENDAHULUAN

Perilaku manusia senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (goal-oriented). Tetapi kemampuan kerja setiap manusia terbatas, baik fisik, daya pikir, waktu, tempat, pendidikan dan banyak faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini menyebabkan manusia tidak dapat mencapai sebagian besar tujuannya tanpa melalui kerja sama dengan orang lain. Hal-hal tersebut merupakan dasar penting mengapa manusia selalu hidup dalam berbagai macam organisasi. Organisasi meliputi dan meresapi semua aspek masyarakat secara menyeluruh, baik ekonomi dan bahkan kehidupan pribadi kita. Anda mungkin dilahirkan di sebuah rumah sakit, dan mungkin akan dimakamkan oleh suatu yayasan sosial yang bergerak di bidang pemakaman. Kedua adalah organisasi. Sekolah yang mendidik kita adalah organisasi, seperti juga toko tempat kita membeli makanan, perusahaan yang membuat mobil kita, dan orang yang memungut pajak penghasilan, mengumpulkan sampah, dan lain-lain. Dengan cara mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan manusia, organisasi mampu menciptakan suatu alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi tersebut menggabungkan sumber daya tenaga manusia yang dimilikinya dengan sumber daya lainnya, yakni dengan menjalin para pemimpin, kelompok, tenaga ahli pekerja mesin maupun bahan mentah (contohnya) menjadi satu. Tujuannya diharapkan dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun warganya secara lebih efisien dibandingkan dengan pengelompokan manusia yang lebih kecil dan lebih alamiah, seperti keluarga, kelompok persahabatan dan lingkungan masyarakat. Perkembangan dari kelompok sosial menjadi suatu organisasi sosial kirakira dapat digambarkan sebagai berikut: mula-mula suatu kelompok kecil yang dapat mengadakan relasi sosial langsung kemudian

DAFTAR PUSTAKA

- Abercrombie, Nicholas, Stephen Hill, dan Bryan S. Turner. 2010. Kamus Sosiologi. terj. Desi Noviyani. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aromatica,D. dan Sudrajat, A.R. (2021). Teori Organisasi; Konsep, Struktur dan Aplikasi. Jawa Tengah: CV. Amerta Media.
- Muadz, M. Husn. 2014. Anatomi Sistem Sosial. Mataram: Institut Pembelajaran Gelar Hidup.
- Kuper, Adam dan Jesica Kuper. 2000. Ensiklopedi Ilmu-ilmu Sosial. terj. M. Haris. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rudjansyah, Tony. 1997. "Kaomu, Papara dan Walaka: Satu Kajian Mengenai Struktur Sosial dan Ideologi Kekuasaan di KesultananWolio." Jurnal Antropologi Indonesia 51.
- Sulistiyani, dkk. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Teori. Jakarta: Graha Ilmu.
- Turner, Jonathan H. dan Alexandra Maryanski. 2010. Fungsionalisme. ed. Anwar Effendi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Utomo, S.B. (1986). Ilmu Sosial Dasar. Bogor: Universitas Pakuan.
- Winardi. 2003. Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta: Rajawali Press
- Wursanto. 2005. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Wirawan. 2015. Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 4: KULTUR ORGANISASI SOSIAL

Citra, S.E., M.M., CPS.

Universitas Mohamamd Husni Thamrin

BAB 4

KULTUR ORGANISASI SOSIAL

A. KONSEP KULTUR ORGANISASI SOSIAL

1. Pendahuluan

Kultur organisasi sosial merupakan sekumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang mengarahkan perilaku anggota di dalam suatu organisasi. Kultur ini berperan penting dalam membentuk identitas kolektif serta mempengaruhi interaksi antaranggota, baik secara internal maupun eksternal. Dalam organisasi sosial, budaya yang kuat menjadi fondasi yang memandu pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Sutrisno (2010), kultur organisasi sosial tidak hanya mencakup nilai-nilai formal yang ditetapkan oleh pemimpin, tetapi juga budaya informal yang terbentuk dari interaksi sehari-hari antara anggota organisasi. Dalam organisasi yang sukses, budaya ini mampu menjadi alat pengendalian sosial yang efektif, memperkuat komitmen anggota terhadap visi dan misi organisasi.

Proses pembentukan kultur organisasi sosial dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan, lingkungan eksternal, struktur organisasi, dan interaksi antaranggota. Hermawan (2018) mengungkapkan bahwa pemimpin memiliki peran sentral dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Kepemimpinan yang efektif dapat menanamkan nilai-nilai yang sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga meningkatkan keterlibatan dan produktivitas anggota.

Kultur organisasi sosial tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan terus berkembang seiring waktu. Sudarsono (2019) menambahkan bahwa evaluasi budaya organisasi sangat penting untuk memastikan apakah nilai-nilai yang diimplementasikan mendukung keberhasilan organisasi. Dengan demikian, memahami dan mengelola kultur organisasi menjadi hal yang

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Anwar. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perubahan Organisasi". *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(2), 60-75.
- Hermawan, Anwar. (2018). "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi". *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 7(1), 45-58.
- Hermawan, R. (2018). *Kultur Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nugroho, R. (2020). *Membangun Organisasi Sosial yang Tangguh*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Schein, E. H. (2019). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarsono, Bambang. (2019). "Evaluasi Efektivitas Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja". *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia*, 5(1), 35-50.
- Sudarsono, S. (2019). *Pengantar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutanto, J. P. (2021). *Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan dalam Organisasi Sosial*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 165-180.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sutrisno, Edi. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wicaksono, A. (2019). *Menjaga Konsistensi Nilai dalam Organisasi Sosial*. *Jurnal Organisasi Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat*, 11(1), 72-85.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 5: PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI

Dr. Wahyu Triono, S.T., M.M.Pd.

Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC)

BAB 5

PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM ORGANISASI

A. PENDAHULUAN

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam setiap organisasi adalah pengambilan keputusan. Keputusan yang melibatkan: arah strategis organisasi atau yang berhubungan dengan kegiatan sehari-hari karyawan. Dalam membuat tujuan, visi, dan misi suatu organisasi bisnis, masyarakat selalu dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan rutin seperti “mengapa, siapa, bagaimana, apa, dan kapan”. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dipecahkan jika pengambil keputusan ingin mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. (Rizky, E. F, Dewi, R.M , 2020). Dalam proses pemecahan masalah, seorang individu mempunyai beberapa pilihan. Namun perlu diingat bahwa setiap pilihan memiliki arti tersendiri. Diasumsikan juga bahwa individu memilih keputusan yang memaksimalkan kepuasan mereka dalam realisasi rasional dari keinginan mereka.

Pada dasarnya pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat suatu masalah, mengumpulkan fakta dan data, mengidentifikasi alternatif secara cermat, dan mengambil tindakan yang diperhitungkan sebagai tindakan yang paling tepat (Siagian, Rohayuningsih & Handoyo, 2015). Pengambilan keputusan merupakan serangkaian proses pemilihan diantara alternatif-alternatif yang berbeda, yang dilakukan oleh pemangku kepentingan tertentu dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat dan memecahkan masalah. Hal ini memerlukan tingkat akurasi, presisi, dan rasionalitas yang tinggi dari pemangku kepentingan pengambil keputusan dalam mengikuti berbagai tahapan proses pengambilan keputusan (Sola, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus P, Yuni L. 2019, "Pengambilan Keputusan "UNESA UNIVERSITY PRESS, SURABAYA.
- Anwar, H. (2014). Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah. Nadwa, 8(1), 37-56.
- Azhar Kasim. 2015. Teori Pengambilan Keputusan. Jakarta Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Covey, Stephen R. 1991. The 7 Rabbits of Highly Effective People. New York: A Fireside Book.
- Dermawan, Rizky. 2016. Teori Pengambilan Keputusan, Bandung. Alfabeta.
- Dermawan., Rizky. 2004. Pengambilan Keputusan Landasan Filosofis, Konsep, dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Druker, Peter F. 2020 Eksekutif yang Efektif. Terjemahan: Rosiana Budiman. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham., 2013, Manajemen Pengambilan Keputusan, Alfabeta, Bandung.
- Hatch, Mary Jo. 1997. "Organisation Theory: Modern, Symbolic, Design and Post Modern Perspective" New York: Oxford University Press.
- Harbani Pasolong (2023), Teori Pengambilan Keputusan, ALFABETA, Bandung.
- Kast, Fremont E. and Rosenzweig, James E. 2021. Organization and Management. A System and Contingency Approach, Third Edition. International Student Edition, Auckland: McGraw Hill Book Company
- Koontz. 1988. Manajemen, terj. Tim Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Levin, Richard I., dkk 2005. Pengambilan Keputusan Secara Kuantitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mintzberg, Henry. 2006. Crafting Strategy: Strategy: Seeking and securing Competitive Advantage. Montgomery, Cynthia A; dan Porter, Michael E. (eds) Boston The Harvard Business Review Book.
- Muhammad Rifa'i (2020), "Pengambilan Keputusan" Kencana, Jakarta.

- Ridwan, S. R., Sari, H. L., & Suryana, E. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Relawan Terbaik Di Pmi Kota Bengkulu Menggunakan Metode Simple Additive Weight (Saw). *Jurnal Media Infotama*, 11(1).
- Rizky, E. F, Dewi, R.M (2020). Teori Pengambilan Keputusan, UMSIDA Press.
- Robbins, Stephen P and Barnwell, Neil. 2002. "Organizational Theory: Concept and Cases 4th Ed", Australia: Pearson education Australia.
- Robbins, Stephen P and Barnwell, Neil. 2002. "Organizational Theory: Concept and Cases 4th Ed", Australia: Pearson education Australia.
- Robbins, Stephen P and Sanghi, Seema 2005. "Organizational Behavior 11th Ed" NJ: Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P. 2004 Organization Theory: Structure, Design and It's Application Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, Inc.
- Salusu, J. 2016. Pengambilan Keputusan Stretejik, Untuk Organisasi Publik, dan Organisasi Nonprofit. Jakarta: Grasindo.
- Siagian, S. 1988. Teori dan Praktik Pengambilan Keputusan. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simon A., Herbert, 2004. Administrative Behavior: Perilaku Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sola, E. (2018). Decision Making: Sebuah Telaah Awal. *Jurnal Idaarah*, 02(02), 208-215.
- Terry, George R. 2003. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 6: PERUBAHAN ORGANISASI SOSIAL

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA.

Dr. Tedy Ardiansyah, S.E., M.M.

¹ Universitas Nasional, ²Universitas Indraprasta PGRI

BAB 6

PERUBAHAN ORGANISASI SOSIAL

A. PENDAHULUAN

Perubahan organisasi sosial di Indonesia merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Organisasi sosial di sini merujuk pada sistem-sistem yang mengatur interaksi sosial dalam masyarakat, termasuk lembaga, nilai, norma, dan peran sosial. Berikut adalah beberapa masalah utama yang muncul dari perubahan organisasi sosial di Indonesia:

1. Perubahan Struktur Keluarga.
 - 1.1. Permasalahan: Nuklir vs. Keluarga Besar: Perubahan dari keluarga besar yang melibatkan banyak generasi tinggal bersama, menuju keluarga nuklir (ayah, ibu, dan anak) telah mengubah dinamika peran sosial dan tanggung jawab keluarga. Ini juga mempengaruhi sistem dukungan sosial dan pembagian tanggung jawab dalam merawat orang tua atau anggota keluarga yang lebih tua.
 - 1.2. Urbanisasi: Migrasi ke kota untuk pekerjaan menyebabkan berkurangnya interaksi antaranggota keluarga, terutama di desa. Ini menimbulkan masalah baru seperti jarak emosional dan kehilangan identitas tradisional.
2. Perubahan Norma dan Nilai Sosial.
 - 2.1. Permasalahan: Modernisasi: Nilai-nilai tradisional yang berbasis komunal sering kali digantikan oleh nilai-nilai individualistik yang lebih modern. Hal ini mengakibatkan ketegangan antara generasi tua yang ingin mempertahankan tradisi dan generasi muda yang cenderung mengadopsi gaya hidup baru.
 - 2.2. Globalisasi: Pengaruh budaya asing melalui media dan teknologi, termasuk penggunaan internet dan media sosial, membawa nilai-nilai baru yang sering bertentangan dengan norma sosial dan budaya lokal.
3. Urbanisasi dan Permasalahan Sosial.
 - 3.1. Permasalahan: Migrasi ke Kota: Urbanisasi yang pesat menyebabkan ketidakseimbangan dalam distribusi penduduk, dimana kota besar menjadi pusat migrasi dari desa-desa. Hal ini menimbulkan masalah kepadatan penduduk, perumahan yang tidak layak, kemacetan, dan peningkatan kriminalitas di perkotaan.
 - 3.2. Melemahnya

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., Utami, S. S., Kushariyadi, K., Suprayitno, D., & Dwiwijaya, K. A. (2024). *Pengantar Manajemen: Teori komprehensif pada era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Baidowi, A. (2022). Manajemen Perubahan Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 55–63.
- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Ganika, W. G., Karyanto, B., & Lewaherilla, N. (2021). *Manajemen perubahan*. Penerbit Widina.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Retnowati, E., Masithoh, N., & Ernawati, E. (2023). Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(4), 147–158.
- Dewi, R. R., & Kurniawan, T. (2019). Manajemen Perubahan Organisasi Publik: Mengatasi Resistensi Perubahan. *Natapraja*, 7(1), 53–72.
- Fauzan, R., Setiawan, R., Putro, S. E., Mayasari, N., Kusnadi, I. H., Raharjo, A. A., & Bagea, A. (2023). Manajemen Perubahan. *Global Eksekutif Teknologi*.
- Haq, A. (2014). Perencanaan strategis dalam perspektif organisasi. *INTEKNA Jurnal Informasi Teknik Dan Niaga*, 14(2).
- Iswahyudi, M. S., Iskandar Zulkarnain, S. E., Hamidah Rosidanti Susilatun, M. E. M., Robial, F. E. D., Hendry Rumengan, M. M., Ch, D., Wangania, I., Mei Hastuti, S. E., Sugiharti, S. E., & Purnomo, K. D. M. (2023). *Pengantar Manajemen Konflik*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Jumawan, J., Hadita, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., & Permatasari, E. (2024). Pengaruh Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 23–34.
- Karim, H. A. (2021). *Pendidikan Untuk Pembangunan Berkelanjutan: Pendekatan Manajemen Partisipatif*. Arti Bumi Intaran.

- Kojo, A. I., Kindangen, P., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1–18.
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 4(2), 576–581.
- Prayitno, S. (2021). *Manajemen Komunikasi Pemasaran Terpadu-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Gunawan, E., Sulthony, M. R., & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154.
- Shabrina, S. (2021). Hubungan antara Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Karyawan pada PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 140–153.
- Sigit Purwanto, S. I. P. (2024). Definisi dan Konsep Inovasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.
- Suharyani, Y. D., & Djumarno, D. (2023). Perencanaan Strategis Dan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 767–778.

- Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 7: KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si.

FISIP Universitas Jember

BAB 7

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

A. PENGERTIAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Pada tahun 1985, Bass memperkenalkan teori kepemimpinan transformasional. Menurutnya, pemimpin transformasional, berbeda dari pemimpin transaksional, mampu menginspirasi anggota tim untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memberikan pengaruh mendalam pada mereka. Bass menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengurangi pergantian anggota, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan anggota.

Teori ini memandang pemimpin transformasional sebagai pendorong pendekatan visioner, sambil tetap mempertahankan pandangan strategis tentang tindakan yang perlu dilakukan. Sementara itu, pemimpin transaksional lebih menghargai jaringan dan kolaborasi, serta aktif mencari individu lain yang juga memiliki keterampilan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional kini dianggap sebagai pandangan utama dalam kepemimpinan masa kini. Teori ini berpendapat bahwa individu terdorong oleh tanggung jawab yang mereka emban. Pemimpin transformasional mengedepankan kolaborasi dan kerja sama, serta memandang setiap individu sebagai bagian integral dari organisasi atau komunitas, bukan sebagai pesaing.

Menurut teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass, pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam memotivasi dan menginspirasi tim. Pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan yang mendalam dengan anggota tim, yang mendasari efektivitas kepemimpinannya. Bass mengungkapkan bahwa pemimpin transformasional mampu menumbuhkan rasa percaya, hormat, dan penghargaan dari anggotanya dengan memusatkan perhatian pada pengaruh ideal, perhatian individu, dan motivasi yang menginspirasi. Pemimpin ini berperan sebagai teladan karismatik dan menyampaikan visi

DAFTAR PUSTAKA

- Antonakis, J., & Day, D. V. (2023). *The nature of leadership*. Sage Publications.
- Ashoka. (n.d.). About Ashoka. Retrieved from <https://www.ashoka.org/en-US/about-ashoka>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The full-range leadership development programs: Basic and advanced manuals*. Binghamton, NY: Bass, Avolio & Associates.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition. Monographs in Leadership and Management, Vol. 5*. Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005037>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- _____. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Habitat for Humanity. (n.d.). About Us. Retrieved from <https://www.habitat.org/>
- Hermawan, A. (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Pustaka Indonesia.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2022). *Contemporary Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2021). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 409-435.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. John Wiley & Sons.
- Mandela, N. (1995). *Long Walk to Freedom: The Autobiography of Nelson Mandela*. Little, Brown and Company.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nugroho, R. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Purnomo, S. (2023). *Budaya Organisasi yang Positif dan Berkelanjutan*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, M. (2021). *Inovasi dan Kreativitas dalam Kepemimpinan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Suryani, L. (2019). *Pengembangan Potensi Individu dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Wang, H., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2021). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*.
- Wibowo, A. (2020). *Transformational Leadership and Organizational Performance*. Jakarta: Rajawali Press.
- World Wildlife Fund (WWF). (n.d.). About. Retrieved from <https://www.worldwildlife.org/about>
- Yousafzai, M., & Lamb, C. (2013). *I Am Malala: The Girl Who Stood Up for Education and Was Shot by the Taliban*. Little, Brown, & Company.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 8: GAYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI SOSIAL

Dr. Kirana Lesmi, S.T., M.M.Pd.

Universitas Insan Cendekia Mandiri (UICM) Bandung

BAB 8

GAYA KEPEMIMPINAN

DALAM ORGANISASI SOSIAL

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan meliputi suatu proses yang didalamnya melakukan berbagai cara untuk mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mencapai tujuan bersama (Amri, Suharmono & Rahadja, 2016). Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi seseorang dalam menentukan tujuan dari organisasi, memotivasi, perilaku pengikut organisasi untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dalam konteks organisasi merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, melalui perilaku yang positif, dapat memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bakat dan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat berperan mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan misi perusahaan yang telah ditetapkan (Senny, Wijayaningsih & Kurniawan, 2018).

Kepemimpinan yang diimplementasikan bisa menjadi suatu jalan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan menjadi penggerak dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus bisa memberdayakan semua karyawan untuk selalu siap menghasilkan pekerjaan yang terbaik (Anggini, Musadieg & Sulisty, 2018). Kepemimpinan menjadi kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan terutama bagi para karyawan salah satunya yakni bagaimana kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfabeta, Bandung Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*, cetakan pertama. Alfabeta, Bandung
- Alfabeta. Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anggini, F. A. T., Musadieg, M. A., & Sulisty, C. W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Administrasi Dan Departemen Bengkel, Auto2000 Malang Sutoyo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 58(1), 173–180.
- Atmodiwiryo, Soebagio. 2005. *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Ardadidya Jaya
- Bush, Tony. 2008. *Leadership and Management Development in Education*. London: SAGE Publications Ltd.
- Djunaedi, Rosiana Natalia, and Lenny Gunawan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan.” PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 3, (2018). 1–9.
- Lesmi, K. et. al. 2024. *Manajemen Pendidikan Tinggi (Teori dan Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Lewin, K. (1944). *Dynamics of group action*. *Educational Leadership*, 1, 195-200
- Mattayang, Besse. “Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis.” Jurnal Of Economic, Management And Accounting (JEMMA) Volume 2 (2): (2019). 1–8.
- Mc. Gregor, D. 1960. *The Human Side Of Enterprise*. New york: mc graw-hill
- Mulyadi, D., Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi, D., Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Nadya Pally, Yohana Febriyanti, and Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen* 14 (1): (2022). 140–47.
- Pakarti, Lintar Bias. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millenial." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9 (2): (2021). 5–24.
- Peramesti, Ni Putu Depi Yulia. Dedi Kusmana. 2018. *Kepemimpinan Ideal pada Era Generasi Milenial*. *Jurnal Transformasi Pemerintahan* vol. 10 No. 1. Diunduh 27 Juni 2019.
- Prasada, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences* (JEHSS), 3(2), 629-636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Prayatna, Agus Heri, and Made Subudi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 (2): (2016). 845–72.
- Priyatmo, Cornelius Ludi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekonomi* 9 (1): (2018). 1–9.
- Riaz, Muhammad N, and UlHaque, M. Anis. 2012. *Leadership Styles As Predictors Of Decision Making Styles*. *African Journal of Business Management* 6 (15): 52265233.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia
- Senny, M., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga*. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>
- Sugandi, Suprayogi. 2011. *Administrasi Publik, edisi pertama, cetakan pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sutarman et. al. 2024. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Tangerang Selatan: Berkah AKSara Cipta Karya.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajemen*. Andi, Yogyakarta.
- Tjutju, Yuniarsih. Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Wandawi, Info Nur. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pt. Septian Sukses Selalu Di Purworejo.” *Ekobis Dewantara* 1 (4): (2018). 83–93.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C. & Rahmayanti, C. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319–333. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 9: PEMBENTUKAN TIM DAN KOLABORASI DALAM ORGANISASI SOSIAL

Acai Sudirman, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

BAB 9

PEMBENTUKAN TIM DAN KOLABORASI DALAM ORGANISASI SOSIAL

A. PENDAHULUAN

Pembentukan tim dan kolaborasi dalam organisasi sosial merupakan salah satu aspek penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sosialnya. Organisasi sosial biasanya memiliki misi dan visi yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat, pengembangan komunitas, atau pemberdayaan individu. Untuk mencapai tujuan ini, dibutuhkan kerjasama yang solid antar anggota organisasi, di mana tim yang efektif dapat mengoptimalkan sumber daya dan mempercepat pencapaian hasil. Pembentukan tim yang tepat menjadi fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sinergis. Tim yang terbentuk dari anggota yang memiliki latar belakang, keahlian, dan sudut pandang yang beragam mampu menghasilkan solusi inovatif dan tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada (Hartini et al., 2021).

Kolaborasi dalam organisasi sosial juga sangat penting karena tantangan yang dihadapi sering kali kompleks dan multidimensional. Dengan adanya kolaborasi, setiap anggota tim dapat berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga masalah dapat dipecahkan dengan lebih efisien (Sudirman et al., 2022). Kolaborasi yang baik memerlukan komunikasi yang terbuka, saling menghargai pendapat, dan adanya rasa saling percaya di antara anggota tim. Keberhasilan kolaborasi juga sering kali ditentukan oleh kemampuan pemimpin tim untuk mendorong partisipasi aktif dan mendukung proses pengambilan keputusan secara kolektif. Pemimpin harus mampu mengelola dinamika tim dengan bijak, termasuk dalam mengatasi konflik yang mungkin timbul akibat perbedaan pendapat atau sudut pandang (Silalahi et al., 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Amalo, F., Rusdiyanto, W., Putri, S. I., Bakar, R. M., Handayani, S., Sudirman, A., Utami, N. M. S., Yulistiyono, A., & Astakoni, I. M. P. (2022). *Pengantar Manajemen (Filosofis Dan Praktis)*. Media Sains Indonesia.
- Augustinah, F., Chandra, E., Julyanthry, J., Putri, D. E., & Sudirman, A. (2022). The Existence of SMEs Business Performance During the Covid-19 Pandemic: Analyzing the Contribution of Intellectual Capital and Technological Innovation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 87–99. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3592.2022>
- Butarbutar, M., Sudirman, A., Chandra, E., & Sinaga, O. S. (2022). Business Strategy Training for " Yuni Phea " Sewing Business Housewives Group in South Siantar District , Pematang Siantar City. *JPM: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Institut*, 3(3), 310–327.
- Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 560(Acbleti 2020), 113–117.
- Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance? *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 136. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.31712>
- Hartini, H., Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Media Sains Indonesia.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification, Motivation, and Job Satisfaction. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*, 560(Acbleti 2020), 396–401.

- Lie, D., Sherly, Dharma, E., Wakhyuni, E., & Sudirman, A. (2021). Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 234–248. <https://doi.org/10.29210/021121jpgi0005>
- Muliana, Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N., Putra, A. H. P. K., Sudirman, A., & Sherly. (2020). *Pengantar Manajemen* (Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Mulyono, S., Sari, A. P., Sudirman, A., Silalahi, I. V., Maulida, E., Aprilia, H. D., Tenrisau, M. A., Susanto, E., Hendrayani, E., Taufik, M., Husniadi, & Hardjono, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Ningrum, H. F., Badrianto, Y., Wairisal, P. L., Herawati, A. R., & Sudirman, A. (2022). *Perilaku Organisasi (Dari Konsep, Teori Menuju Aplikasi)*. Media Sains Indonesia.
- Silalahi, M., Abdurohim, A., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance Marto. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202227>
- Sirait, L. (2019). *SDM di Era Digital*. E2consulting.Co.Id.
- Sudirman, A., Susanto, D., Wirta, I. W., Ahmad, M. I. S., Sarjana, S., & Frankie Jan Salean, L. (2022). *Perilaku Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Sumarno, & Gimin. (2019). Analisis Konseptual Teoretik Pendidikan Kewirausahaan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13, 1–14. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i2.12557>
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Di Era Kontemporer A. Pendahuluan cepat, baik perubahan dunia itu sendiri, perubahan masyarakat dan agar bisnis yang di jalankannya mampu memberi arah terhadap selera konsumen . Karena mengikuti tren. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 85–110.
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Hasan, M., Sudirman, A., Yuniarti, R., & Arta, I. P. S. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.

- Umiyati, H., Sudirman, A., Putri, E. R., Hasbi, I., Rimayanti, Desi Asmaret, H., Zulfah, Adiarsi, G. R., Nugroho, H., & Apriyeni, D. (2022). *Perilaku Organisasional*. Widina Bhakti Persada.
- Vasin, S., Gamidullaeva, L., Shkarupeta, E., Palatkin, I., & Vasina, T. (2018). Emerging Trends and Opportunities for Industry 4. 0 Development in Russia. *European Research Studies Journal*, XXI(3), 63–76.
- Younes, M. B., & Al-zoubi, S. (2015). The Impact of Technologies on Society : A Review. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 20(2), 82–86. <https://doi.org/10.9790/0837-20258286>.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 10: KETERLIBATAN ANGGOTA DALAM ORGANISASI SOSIAL

Dr. Fatmawada S, S.Pd., M.Pd.

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) YAPIS Biak, Papua

BAB 10

KETERLIBATAN ANGGOTA DALAM ORGANISASI SOSIAL

A. KONSEP DASAR KETERLIBATAN ANGGOTA

Keterlibatan anggota dalam konteks organisasi merujuk pada partisipasi aktif dan kontribusi positif individu terhadap kegiatan, tujuan, dan visi organisasi. Konsep ini mencakup perasaan terhubung dan memiliki tanggung jawab atas keberhasilan organisasi, sehingga anggota tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga mitra strategis dalam mencapai tujuan bersama. Keterlibatan ini melibatkan aspek emosional, kognitif, dan perilaku anggota dalam berbagai proses organisasi, seperti pengambilan keputusan, kolaborasi antar tim, dan pelaksanaan tugas-tugas penting (Ngongo & Gafur, 2017).

Dalam konteks praktis, keterlibatan anggota mencakup peran aktif mereka dalam mendukung kegiatan organisasi, baik melalui kehadiran dalam rapat, keterlibatan dalam pelaksanaan program, maupun memberikan masukan strategis untuk meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif di antara anggota, menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, keterlibatan juga mencerminkan kepercayaan anggota terhadap struktur organisasi dan kepemimpinan, di mana transparansi dan komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam memupuk keterlibatan tersebut (Ruliansyah & Daud, 2022).

Lebih jauh, keterlibatan anggota berfungsi sebagai elemen yang memperkuat budaya organisasi. Dengan keterlibatan yang tinggi, anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih besar, sehingga organisasi dapat mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi. Hal ini menekankan pentingnya organisasi untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap anggota merasa didengar dan diberdayakan untuk

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R. (2018). HAMBATAN KOMUNIKASI ANTARBUDAYA DI KALANGAN PELAJAR ASLI PAPUA DENGAN SISWA PENDATANG DI KOTA JAYAPURA. *Jurnal Common*.
<https://doi.org/10.34010/COMMON.V2I2.1190>.
- Ardaniyati, L., Mujib, A., & Luzvinda, L. (2019). Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Komitmen Resimen Mahasiswa. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*.
<https://doi.org/10.18326/ijip.v1i1.81-104>.
- bm, P., & Budiningarti, H. (2018). PENERAPAN MODEL PENGAJARAN LANGSUNG PADA MATERI GERAK HARMONIK SEDERHANA UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA. *Inovasi Pendidikan Fisika*, 7.
- Budiman, N. (2015). PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL AUDITOR TERHADAP PENGHENTIAN PREMATUR ATAS PROSEDUR AUDIT (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA., 10, 294094.
<https://doi.org/10.34001/jdeb.v10i2.81>.
- Damanhuri, A. (2019). *Manajemen Organisasi Sosial*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Djuminten, D., & Rahmatika, S. (2019). HUBUNGAN PEKERJAAN IBU DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN PARTISIPASI PENIMBANGAN BALITA KE POSYANDU WILAYAH KERJA PUSKESMAS KARANGMOJO I KABUPATEN GUNUNGKIDUL. *Jurnal Kesehatan*.
<https://doi.org/10.35913/JK.V6I1.112>.
- Fitri, I., Ismail, I., & Suhaimi, S. (2019). Pengawasan dan Pembinaan Majelis Pengawas Daerah Terhadap Notaris Yang Melakukan Pelanggaran. *Syiah Kuala Law Journal*. <https://doi.org/10.24815/SKLJ.V3I1.12323>.
- Fitriani, F., & Syahputri, V. (2019). PEMBENTUKAN KP – ASI (KELOMPOK PENDUKUNG ASI) DALAM MEWUJUDKAN KADARSIE (KELUARGA SADAR ASI EKSKLUSIF) DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS MEUREBO KABUPATEN ACEH BARAT. *LOGISTA - Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat*. <https://doi.org/10.25077/logista.3.1.9-16.2019>.

- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Greenpeace. (2020). Annual report. Retrieved from [Greenpeace.org](https://www.greenpeace.org/)
- Hartati, S. (2021). Transparansi dalam Pengambilan Keputusan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 15-30.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Holtom, B. C., Lee, T. W., & Treadway, D. C. (2005). The Relationship Between Job Embeddedness and Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 777-786.
- Ingarianti, T. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN KARIER. , 5, 202-209. <https://doi.org/10.22219/JIPT.V5I2.4935>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Khakim, M., & Imron, M. (2011). DISONANSI KOGNITIF MAHASISWA DALAM MEMILIH PROGRAM STUDI MANAJEMEN DI STIENU JEPARA. , 8, 293934. <https://doi.org/10.34001/JDEB.V8I1.97>.
- Kusumah, A., & Nurnilasari, N. (2022). Pelatihan dalam Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan dalam Menganyam Rotan. *Jurnal Abdimas Adpi Sosial dan Humaniora*. <https://doi.org/10.47841/jsoshum.v3i4.253>.
- Maulana, F., & Pujotomo, D. (2016). ANALISIS PENGARUH KECERDASAAN EMOSIONAL KARYAWAN TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF DAN PERILAKU POSITIF ANGGOTA ORGANISASI DI CARREFOUR DP MALL SEMARANG. *Industrial Engineering Online Journal*, 5.
- McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). The agenda-setting function of mass media. *Public Opinion Quarterly*, 36(2), 176-187.
- McKinsey & Company. (2019). *The Innovation Imperative: How a New Generation of Leaders Can Drive Change and Deliver Results*.
- Murom, S. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF PADA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI

- KERJA KARYAWAN CV CIHERANG SUKABUMI. , 1, 9-21.
<https://doi.org/10.37949/JURNALIKA.V1I01.21>.
- Ngongo, K., & Gafur, A. (2017). Hubungan keterlibatan dalam organisasi badan (BEM) dengan
- Noe, R. A. (2010). Employee training and development. McGraw-Hill/Irwin.
- Nugroho, A. (2023). Membangun Lingkungan Kerja yang Positif. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 5(3), 67-78.
- Pew Research Center. (2021). Social media use in 2021. Retrieved from <https://www.pewresearch.org>
- Putro, T., Yani, L., Aini, B., & Qomariyah, O. (2021). Kontrak Psikologis, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Generasi Milenial. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*.
<https://doi.org/10.15294/INTUISI.V12I3.24461>.
- Rahayu, S. (2020). The role of community engagement in public health programs. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 15(2), 123-130.
- Rahmawati, F., & Muhtadi, A. (2018). Lembar kerja siswa berbasis problem based learning untuk meningkatkan tanggung jawab siswa sekolah dasar. *Jurnal Pembangunan Pendidikan Fondasi dan Aplikasi*, 6, 160-173. <https://doi.org/10.21831/JPPFA.V6I2.23712>.
- Ristiani, I. (2020). Peningkatan Kreativitas Mahasiswa dalam Menulis Puisi Melalui Teknik Satu Peristiwa Satu Karya., 3, 1-7.
<https://doi.org/10.35194/jd.v3i1.998>.
- Rizal, S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kognitif, Kemampuan Personal dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi di Provinsi Aceh., 1, 36-49.
<https://doi.org/10.35870/EMT.V1I1.16>.
- Rohman, M., ., M., Sudjimat, D., & Sugandi, R. (2022). Dukungan Keluarga dan Kesiapan Kerja di Kalangan Siswa SMK di Indonesia: Efek Mediasi dari Wawasan Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin Undiksha*. <https://doi.org/10.23887/jptm.v10i1.43409>.
- Ruliansyah, F., & Daud, M. (2022). Sistem Pendataan Kunjungan pada Perpustakaan Fakultas Teknik UNIMAL Menggunakan Modul RFID. *TELKA - Telekomunikasi Elektronika Komputasi dan Kontrol*.
<https://doi.org/10.15575/telka.v8n2.103-115>.

- Saifudin, S., & Yunianti, S. (2019). Pengungkapan Faktor Internal dan Eksternal Pada Debitur yang Mempengaruhi Tingkat Kelancaran Pemberian Kredit Usaha Rakyat Mikro. *Indicators: Journal of Economic and Business*. <https://doi.org/10.47729/JEBIS.V1i2.31>.
- Sarah, N., & Waluyo, W. (2020). PENGARUH PENERAPAN POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (P4TK) BISNIS & PARIWISATA JAKARTA. , 7, 121-129. <https://doi.org/10.32493/SKR.V7i2.7033>.
- Sari, D. (2019). Impact of volunteer involvement in educational programs for underprivileged children. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 45-54.
- Setiawan, J. (2020). Strategi Peningkatan Keterlibatan Anggota dalam Organisasi Sosial. Semarang: Penerbit Diponegoro.
- Suharto, D. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan relawan di Jakarta. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 12(4), 234-245.
- Supriyadi, M. (2023). Penghargaan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 14(1), 90-105.
- Supriyati, S., & Alawiah, T. (2021). KOMUNIKASI DAN MOTIVASI BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BUNGO. , 1, 128-136. <https://doi.org/10.36355/JMS.V1i2.554>.
- Wahyu, R. (2022). Teknologi dan Keterlibatan Anggota dalam Organisasi Sosial. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Wahyuni, S. (2022). Hubungan antara jaringan sosial dan keterlibatan anggota organisasi sosial di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Sosial* 15(3), 189-202.
- Widana, I., Dharma, I., Nuriawan, I., Ariputra, I., & Risadi, M. (2023). Green Movement di Ekowisata Subak Sembung Desa Peguyangan. *Jurnal Abdi Masyarakat*. <https://doi.org/10.22334/jam.v3i2.43>.
- Widihandojo, D. (2021). PROBLEMA MANAJEMEN BIROKRASI PROYEK PEMBANGUNAN DALAM PENGEMBANGAN PARTISIPASI MASYARAKAT. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.21460/JRMB.2021.161.372>.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 11: KEADILAN DAN ETIKA DALAM ORGANISASI SOSIAL

BAB 11

KEADILAN DAN ETIKA DALAM ORGANISASI SOSIAL

A. PENGANTAR KEADILAN DAN ETIKA DALAM ORGANISASI SOSIAL

Keadilan dalam konteks organisasi sosial merujuk pada prinsip distribusi sumber daya, kesempatan, dan perlakuan yang setara di antara anggota organisasi. Menurut Rawls (1971), keadilan adalah tentang memberikan setiap individu hak yang sama dan memberikan perhatian lebih kepada mereka yang kurang beruntung. Dalam organisasi sosial, keadilan tidak hanya dilihat dari aspek ekonomi, tetapi juga dari segi sosial dan politik. Misalnya, dalam sebuah organisasi non-pemerintah yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat, keadilan dapat berarti memberikan akses yang sama kepada semua anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Keadilan juga berhubungan erat dengan kepemimpinan dalam organisasi sosial. Pemimpin yang adil dan transparan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Menurut Greenleaf (1977) dalam konsep kepemimpinan pelayan, pemimpin yang baik adalah mereka yang menempatkan kebutuhan orang lain di atas kepentingan pribadi. Dalam konteks ini, pemimpin berperan penting dalam memastikan bahwa semua anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan.

Disisi lain, Etika dalam organisasi sosial merupakan seperangkat prinsip moral yang menjadi pedoman untuk berperilaku, berinteraksi, dan membuat keputusan secara adil, transparan, dan bertanggung jawab dalam lingkungan sosial yang terorganisir. Etika ini memastikan bahwa semua tindakan organisasi sesuai dengan nilai-nilai keadilan, kemanusiaan, dan keberlanjutan sosial. Dalam konteks ini, etika mencakup penghormatan terhadap hak-hak individu, integritas dalam pengambilan

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A. (2020). Pasar Tradisional: Pilar Peradaban Yang Arif, Berbudaya Dan Kreatif Bagi Seluruh Generasi. , 3. <https://doi.org/10.32734/EE.V3I1.857>.
- Amiruddin, N., Maryadi, M., & Saripuddin, D. (2020). PENGARUH PENERAPAN AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, KAPASITAS, RESPONSIVITAS, DAN KEADILAN TERHADAP KINERJA ASN PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE. , 1, 284-294. <https://doi.org/10.37476/NMAR.V1I2.1279>.
- Bramantyo, R. (2014). PEMBERDAYAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN PENGGUNA (Studi Kasus Diklat Auditor Pada Pusdiklatwas BPKP). Jurnal Administrasi Pendidikan. <https://doi.org/10.17509/jap.v21i2.6679>.
- Budiarsi, S., & Hartini, S. (2020). Kemurnian Aktivitas Tanggung Jawab Sosial: Kunci Penggerak Customer Attachment. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.2817>.
- Cropanzano, R., & Wright, L. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review of the evidence and implications for management. *Business Horizons*, 44(5), 69-77.
- Edi, S., Siregar, H., Baga, L., & Suroso, A. (2019). ANALISIS PEMANGKU KEPENTINGAN RANTAI PASOK RUMPUT LAUT INDONESIA BERBASIS SISTEM RESI GUDANG. Buletin Ilmiah Litbang Perdagangan. <https://doi.org/10.30908/bilp.v13i2.423>.
- Fahroji, M., Hakim, L., Gulo, P., Sunardi, N., & Hasmanto, B. (2021). Sosialisasi Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS) Pamulang Tangerang Selatan. Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat. <https://doi.org/10.32493/jpdm.v1i3.11429>.
- Fitri, I., Ismail, I., & Suhaimi, S. (2019). Pengawasan dan Pembinaan Majelis Pengawas Daerah Terhadap Notaris Yang Melakukan Pelanggaran. *Syiah Kuala Law Journal*. <https://doi.org/10.24815/SKLJ.V3I1.12323>.

- Fitriyani, S., Stanislaus, S., & Maburi, M. (2020). Sistem Kepercayaan (Belief) Masyarakat Pesisir Jepara pada Tradisi Sedekah Laut. , 11, 211-218. <https://doi.org/10.15294/INTUISI.V11I3.20673>.
- Fuad, A., Alfin, J., & Nasih, A. (2017). Membangun etika dan kepribadian di Lembaga Pendidikan Islam: sebuah perspektif psikologi Qur'ani. , 5, 309-338. <https://doi.org/10.15642/JPAI.2017.5.2.309-338>.
- Gallo, R., & Sweeney, P. (2020). The impact of distributive justice on member retention in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 31(4), 561-577.
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace*. Gallup Press.
- Gini, A. (1998). *Moral Leadership in Business*. In J. Ciulla (Ed.), **Ethics: The Heart of Leadership** (pp. 41-56). Westport, CT: Praeger.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Gusfa, H., Heryanto, G., Widiastuti, T., Setia, R., & Gultom, Y. (2021). MODEL KOMUNIKATIF KELEMBAGAAN KANTOR STAF KEPRESIDENAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEBIJAKAN PUBLIK. , 5, 39-58. <https://doi.org/10.31000/NYIMAK.V5I1.2873>.
- Halili, H., Hartini, S., & Arpanudin, I. (2018). Kinerja Mahkamah Konstitusi dalam mewujudkan
- Hamdani, U. (2022). EFEKTIVITAS PENDIDIKAN ETIKA DAN KODE ETIK BAGI APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENCEGAH KECURANGAN. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*. <https://doi.org/10.53800/wawasan.v3i2.159>.
- Hanani, S. (2017). STUDI NEGOSIASI KULTURAL YANG MENDAMAIKAN ANTARETNIK DAN AGAMA DI KOTA TANJUNGPINANG. *Episteme: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 12, 201-230. <https://doi.org/10.21274/epis.2017.12.1.201-230>.
- Herdiyanto, K., Sayekti, F., Suharti, S., Damayanti, S., & Febriyani, M. (2022). WHISTLEBLOWING SYSTEM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA BANDUNG. *Ekono Insentif*. <https://doi.org/10.36787/jei.v16i2.931>.
- Hidayat, A. (2020). Etika Madura: Suatu Analisa Filsafati tentang Penghayatan Harmonis dan Disharmonis Terhadap Worldview

- Orang Madura., 17, 16-31.
<https://doi.org/10.19105/nuansa.v17i1.2877>.
- Hidayati, N. (2023). Evaluasi program pelatihan etika dalam organisasi sosial. *Jurnal Etika dan Sosial*, 15(2), 45-60.
- Iriyanti, I., & Munandar, A. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENERAPAN SISTEM INFORMASI UNTUK Mendukung Peningkatan Kualitas Laporan Keuangan Di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
<https://doi.org/10.35906/equili.v12i2.1563>.
- Iskandar, A., Rahman, M., & Salim, H. (2020). Analisis Keterbatasan Sumber Daya dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Organisasi Sosial di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 123-136.
- Januarti, N. (2017). IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER MELALUI PERKULIAHAN ETIKA DAN PROFESI KEGURUAN. *Jurnal Pendidikan Karakter*. <https://doi.org/10.21831/JPK.V7I2.16258>.
- Karmawan, K., Suhaeny, S., & Nurhalimah, N. (2019). HUKUM BERKEADILAN DINAMIKA NILAI-NILAI KEADILAN DALAM PERKARA PERDATA ISLAM DI PENGADILAN AGAMA. *ISLAMIKA*.
<https://doi.org/10.33592/ISLAMIKA.V13I2.341>.
- Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2020). Laporan Tahunan Program Keluarga Harapan. Jakarta: Kementerian Sosial Republik Indonesia.
- Kencana, J. (2023). Konsep Etika Bisnis dalam Ajaran Junzi Menurut Perspektif Konfusius. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*.
<https://doi.org/10.22437/titian.v7i1.24548>.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996). Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 36-51.
- Maliha, N. (2021). KEARIFAN TRADISI WAKAF SEBAGAI BENTUK KEMANDIRIAN PESANTREN: STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN TEBU IRENG JOMBANG DAN PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR. *Kodifikasia*.
<https://doi.org/10.21154/kodifikasia.v15i2.3559>.

- Mantu, R. (2017). KEADILAN DALAM KERANGKA TEOLOGIS, FILOSOFIS DAN ETIK. , 21. <https://doi.org/10.30984/PP.V21I1.737>.
- Mario, M., Suhaeb, F., Tamrin, S., Usman, M., & Said, M. (2021). Literasi Kebangsaan dalam Menangkal Fanatisme Kesukuan pada Organisasi Daerah Mahasiswa Bone Barat (IPMIBAR). , 20, 39-46. <https://doi.org/10.26858/HUMANIS.V20I1.21631>.
- Mustakim, B. (2020). Perspektif Psikologi Pengambilan Keputusan dalam Kepemimpinan Pendidikan. , 8, 183-198. <https://doi.org/10.15575/irsyad.v8i2.1965>.
- Mutiara, R. (2018). DILEMA PENGELOLAAN LINGKUNGAN PADA SENTRA INDUSTRI TAHU CIBUNTU, KELURAHAN BABAKAN, KECAMATAN BABAKAN CIPARAY, KOTA BANDUNG (The Dilemmas of Environmental ManagementIn Cibuntu Tofu Industry Centre, Babakan Village,Babakan Ciparay District, Bandung City). , 1, 38-45. <https://doi.org/10.31848/EJTL.V1I2.143>.
- Noor, Z., Amir, A., & Maelah, R. (2017). Hubungan Sistem Pengukuran Prestasi Strategik dan Prestasi Pensyarah di Universiti Penyelidikan Awam Malaysia melalui Keadilan Organisasi. Jurnal Pengurusan UKM Journal of Management, 51, 235-247. <https://doi.org/10.17576/PENGURUSAN-2017-51-20>.
- Nugroho, R. (2021). Konflik Keadilan dan Etika dalam Pengambilan Keputusan Organisasi. Jurnal Manajemen Sosial, 15(2), 55-70.
- Nurdiarti, R., & Nastain, M. (2021). Etika Dan Tanggung Jawab Sosial Politik Anggota DPRD Kota Yogyakarta Dalam Implementasi Kebijakan Publik. ETTISAL: Journal of Communication. <https://doi.org/10.21111/ejoc.v6i1.5070>.
- Ose, M. (2017). Dilema Etik dalam Merawat Pasien Terlantar yang Menjelang Ajal di IGD. , 3, 145-153. <https://doi.org/10.17509/jpki.v3i2.9420>.
- Pamungkas, S., Daffaakbar, M., & Nurrizky, A. (2022). Analisis Tata Kelola Kebijakan Sosial Penanganan Pandemi COVID-19 di Indonesia Berdasarkan Perspektif Adaptive Governance. Journal of Social Development Studies. <https://doi.org/10.22146/jsds.5226>.
- Paulus, A. (2013). Pengaruh Iklim Etika Organisasi Terhadap Job Performance : Peran Mediasi Berbagi Pengetahuan (The Influence of

- Organizational Ethical Climate on Job Performance: The Role of Knowledge Sharing As a Mediating Variable). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/SSRN.2906590>.
- Purnama, Y. (2015). Dampak Pembangunan Waduk Jatigede Terhadap Kehidupan Sosial Budaya Masyarakatnya. , 7, 131-146. <https://doi.org/10.30959/PATANJALA.V7I1.89>.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Prabowo, A. (2021). Reputasi Organisasi dan Penerapan Etika: Implikasi bagi Kepercayaan Publik. *Jurnal Etika dan Kebijakan Publik*, 5(1), 45-60.
- Prabowo, H., & Indriani, R. (2021). Building Strategic Partnerships in Social Organizations: The Importance of Ethical Reputation. *Indonesian Journal of Nonprofit Studies*, 15(1), 45-60.
- Prihati, P., & Hernimawati, H. (2016). Analisis Budaya Organisasi Pegawai Di Kantor Camat Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. , 9, 7-12. <https://doi.org/10.31849/nia.v9i1.2011>.
- Rahmatunnisa, M., Witianti, S., & Hendra, H. (2017). EVALUASI KINERJA DKPP DALAM PENANGANAN KASUS PEMILUKADA SERENTAK JAWA BARAT TAHUN 2015., 2. <https://doi.org/10.24198/jwp.v2i2.14419>.
- Rahmawati, D., & Nugroho, S. (2021). Pelatihan berbasis kasus dalam pendidikan etika: Studi kasus di organisasi sosial. *Jurnal Pendidikan dan Etika*, 12(1), 23-37.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Ridwan, R., Irawati, D., & Hastono, S. (2010). Efektivitas Organisasi pelayanan Keperawatan Berdasarkan Komunikasi, Pengambilan Keputusan, Sosialisasi Karir, dan Jenjang Karir. , 13, 1-7. <https://doi.org/10.7454/JKI.V13I1.223>.
- Rizkiawati, R., & Humaedi, S. (2019). KONFLIK LAHAN MEGA PROYEK BENDUNGAN LEUWIKERIS DI DESA ANCOL KECAMATAN CINEAM KABUPATEN TASIKMALAYA. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*. <https://doi.org/10.24198/JKRK.V1I1.20894>.
- Ruliansyah, F., & Daud, M. (2022). Sistem Pendataan Kunjungan pada Perpustakaan Fakultas Teknik UNIMAL Menggunakan Modul RFID.

- TELKA - Telekomunikasi Elektronika Komputasi dan Kontrol. <https://doi.org/10.15575/telka.v8n2.103-115>.
- Sari, D. (2021). Keadilan dalam Sistem Pelaporan: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Hukum dan Etika*, 15(3), 200-215.
- Satriana, I., & Pramestiani, L. (2020). KEBIJAKAN FORMULASI PENCEGAHAN TINDAK PIDANA TERORISME DI ERA TEKNOLOGI 4.0. , 17, 12-22. <https://doi.org/10.46650/KD.17.2.975.13-24>.
- Sharon, S., & Paranoan, S. (2020). REFLEKSI RUMAH ADAT AMMATOA DALAM AKUNTABILITAS ORGANISASI. , 11, 59-76. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2020.11.1.04>.
- Supriyadi, D., & Raharjo, E. (2021). Kepuasan Anggota dalam Organisasi Non-Profit. *Jurnal Sosial dan Manajemen*, 9(1), 75-90.
- Suwardi, S., Firmiana, M., & Nida, F. (2017). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Awal. , 3, 96-108. <https://doi.org/10.36722/SH.V3i1.200>.
- Syaifudin, I. (2017). INTERAKSI SOSIAL DALAM MEMBANGUN TOLERANSI ANTAR UMAT BERAGAMA DI DUSUN DODOL DESA WONOAGUNG KECAMATAN KASEMBON KABUPATEN MALANG. , 4, 21-36. <https://doi.org/10.18860/jpips.v4i1.7300>.
- Syafuruddin, A., Saleh, M., & Remmang, H. (2023). PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Indonesian Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.2650>.
- Tanaro, M. (2016). Organisasi Masyarakat Sipil Sumatera Barat Sebagai Kekuatan Politik dalam Proses Demokratisasi di Indonesia (Studi Kasus: Gugatan terhadap Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013) Tentang Organisasi Kemasyarakatan. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v3i2.1532>.
- Tarantang, J. (2017). CITA HUKUM DAN SISTEM NILAI ETIKA ADVOKAT DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUKUM KELUARGA ISLAM. *El-Mashlahah*. <https://doi.org/10.23971/MASLAHAH.V9i2.1693>.
- Transparency International. (2023). The Importance of Ethical Standards in Nonprofit Organizations. Retrieved from [Transparency

International](<https://www.transparency.org/en/publications/ethical-standards-nonprofits>).

- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361.
- Utami, S., & Heniarti, D. (2017). Pertanggungjawaban Ajudan yang Diperintahkan oleh Atasannya, dalam Perkara Bantuan Sosial yang Dihubungkan dengan Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. , 315-320. <https://doi.org/10.29313/.VOI0.5607>.
- Weruin, U. (2019). TEORI-TEORI ETIKA DAN SUMBANGAN PEMIKIRAN PARA FILSUF BAGI ETIKA BISNIS. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24912/jmie.v3i2.3384>.
- Wibisana, A. (2017). Keadilan dalam Satu (Intra) Generasi: sebuah Pengantar Berdasarkan Taksonomi Keadilan Lingkungan. *Mimbar Hukum*, 29, 292-307. <https://doi.org/10.22146/JMH.19143>.
- Wibowo, A. (2018). Keadilan dalam Organisasi Non-Pemerintah: Studi Kasus pada Organisasi Pemberdayaan Masyarakat di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 120-135.
- Wiyono, A., Isfanovi, H., & Pratama, A. (2016). Kajian Konsep Kebijakan Infrastruktur Strategis Untuk Pengendali Banjir Jakarta (Studi Kasus Giant Sea Wall Dan Multi Purpose Deep Tunnel). , 23, 51-62. <https://doi.org/10.5614/JTS.2016.23.1.6>.
- Yulia, R. (2012). PENERAPAN KEADILAN RESTORATIF DALAM PUTUSAN HAKIM: UPAYA PENYELESAIAN KONFLIK MELALUI SISTEM PERADILAN PIDANA. , 5, 224-240. <https://doi.org/10.29123/JY.V5I2.155>.
- Zainuddin, D. (2016). ANALISIS PENANGANAN KONFLIK ANTAR ORGANISASI KEMASYARAKATAN DI SUMATERA UTARA (MEDAN) DAN JAWA TENGAH (SURAKARTA). , 7, 10-20. <https://doi.org/10.30641/HAM.2016.7.10-20>.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 12: KESEJAHTERAAN DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

BAB 12

KESEJAHTERAAN DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

A. PENDAHULUAN

Kesejahteraan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja adalah dua konsep yang saling terkait dan sangat penting dalam konteks organisasi modern. Kesejahteraan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana individu merasa puas dan bahagia dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional (Suharto, 2018). Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan harmonis tanpa saling mengganggu (Nugroho, 2019). Dalam dunia yang semakin kompleks dan cepat berubah, pemahaman yang mendalam tentang kedua konsep ini menjadi semakin penting bagi organisasi dan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

Pentingnya kesejahteraan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak dapat diabaikan, terutama dalam konteks organisasi sosial dan kepemimpinan. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan iklim kerja yang lebih positif (Rachmawati, 2020). Sebuah studi menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program kesejahteraan karyawan mengalami peningkatan produktivitas hingga 20% (Widodo, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam kesejahteraan karyawan bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat dirasakan baik oleh individu maupun organisasi. Individu yang mengalami ketidakseimbangan cenderung mengalami stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental (Hidayati, 2020). Menurut data dari Badan Pusat

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. (2019). *Fleksibilitas kerja dan kesejahteraan karyawan*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Asosiasi Perusahaan Indonesia. (2022). *Laporan kesejahteraan karyawan di perusahaan Indonesia*. Jakarta: API.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik kesehatan mental di Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Dessler, G. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Faris, R. (2020). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KEJRA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI (Studi Pada KPRI Sejahtera Sutojayan Blitar Jawa Timur). , 5, 91-109. <https://doi.org/10.33474/JIMMU.V5I1.6728>.
- Fitria, A. (2021). *Stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di Indonesia*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. (2022). *Kebijakan WLB dalam organisasi sosial*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Hidayati, N. (2020). *Manajemen stres di tempat kerja*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hidayati, N. (2021). *Kesehatan dan kebugaran di tempat kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hidayati, N., & Rahardjo, B. (2021). *Pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap kepuasan kerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kahn, A. (2016). *Work-life balance: A comprehensive guide*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Karibawa, I. (2012). *KONTRIBUSI KOMPETENSI, KESEJAHTERAAN, DAN DISIPLIN, TERHADAP KUALITAS LAYANAN GURU DALAM PROSES*

- PEMBELAJARAN DI SMAK HARAPAN DENPASAR. , 3.
<https://doi.org/10.23887/JAPI.V3i1.125>.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Laporan statistik ketenagakerjaan 2021. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). Laporan tahunan kesejahteraan karyawan. Jakarta: Kemenaker.
- Larasati, I., & Rahayu, E. (2019). Hubungan Tingkat Work-Life Balance terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan (Studi pada Karyawan Yayasan Plan International Indonesia). , 20. <https://doi.org/10.7454/JURNALKESSOS.V20i2.219>.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>.
- Maliah, M., Iswan, J., Kurniawan, M., & Ro'uf, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Prajurit Di Korem 044/Garuda Dempo Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11028>.
- Ningsih, R. (2021). Hubungan sosial di tempat kerja dan kesejahteraan karyawan. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, A. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nugroho, A., & Widiastuti, E. (2018). Analisis retensi karyawan dan keseimbangan kerja kehidupan. Surabaya: Penerbit Unair Press.
- Nugroho, B. (2020). Dukungan keluarga dan kesejahteraan karyawan. Semarang: Penerbit Unnes Press.
- Nursalam. (2020). Psikologi kesehatan. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pramono, T. (2022). Pendekatan holistik dalam kesejahteraan karyawan. Malang: Penerbit Universitas Brawijaya.
- Pramudito, A. (2021). Fleksibilitas kerja dan produktivitas karyawan. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Prasetyo, A. (2019). Kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Surabaya: Penerbit Andi.

- Prasetyo, B. (2019). Peran pemimpin dalam menciptakan budaya kerja sehat. Surabaya: Penerbit Unair Press.
- Prasetyo, D. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja dan pengaruhnya terhadap kualitas hidup. Surabaya: Penerbit Airlangga.
- Prasetyo, R. (2020). Keterlibatan karyawan dalam program kesejahteraan kerja. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rachmawati, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rachmawati, D. (2020). Stres kerja dan kesejahteraan mental karyawan. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, F. (2021). Tantangan organisasi sosial dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Rini, M. (2020). Lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Santoso, E. (2020). Fleksibilitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Malang: Penerbit UMM Press.
- Santoso, R. (2021). Komunikasi efektif di era digital. Bandung: Alfabeta.
- Sari, D. (2020). Partisipasi karyawan dalam evaluasi program kesejahteraan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sari, D. (2021). Kesejahteraan karyawan di era new normal. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari, R. (2021). Analisis tingkat stres dan produktivitas karyawan di perusahaan. Semarang: Penerbit UNDIP Press.
- Sari, R., & Supriyanto, E. (2020). Penerapan program kesejahteraan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan karyawan. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sihombing, J. (2020). Kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan karyawan. Medan: Penerbit USU Press.
- Soekanto, S. (2021). Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suharto, J. (2018). Kesejahteraan kerja: Teori dan praktik. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.

- Sukardi, S. (2019). Emosi dan kinerja karyawan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiobudi, R., Kadiyono, A., & Batubara, M. (2017). MENEMUKAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DIBALIK PROFESI DOSEN: PSYCHOLOGICAL CONTRACT SEBAGAI SALAH SATU PREDIKTOR TERCAPAINYA PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA DOSEN. *Humanitas*, 14, 120-138. <https://doi.org/10.26555/HUMANITAS.V14I2.6042>.
- Suryani, D. (2020). Beban kerja dan kesejahteraan karyawan. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, A. (2021). Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Jakarta: Gramedia.
- Widodo, S. (2021). Dampak program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wulandari, S. (2021). Peran gender dalam keseimbangan kehidupan kerja. Yogyakarta: Penerbit UGM.



ORGANISASI SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN

BAB 13: KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL

Dr. Setyowati Karyaingtyas, S.Sos., M.Si.

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Jember

BAB 13

KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL

A. PENDAHULUAN

Arus globalisasi di era modernisasi saat ini ditandai dengan adanya tantangan lingkungan ekonomi, sosial, budaya, serta pertahanan dan keamanan. Bagi sebuah organisasi, kondisi saat ini dapat menjadi harapan atau malapetaka tergantung bagaimana organisasi tersebut bisa beradaptasi terhadap lingkungan internal dan eksternal serta dibutuhkan sosok pemimpin yang “mumpuni”. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Dieck-Assad (2013) bahwa: “seorang pemimpin harus memiliki pemahaman lengkap tentang manfaat, tantangan, dan perangkap globalisasi”. Saat ini, keberlanjutan telah menjadi sebuah kata kunci dasar untuk menjalankan organisasi yang tidak hanya berkaitan sebagai upaya menjaga kelestarian lingkungan sekitar, namun sudah merambah ke aspek sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. Gagasan keberlanjutan membantu pemimpin melihat berbagai aktivitas kegiatan melalui kacamata yang lebih beretika sosial dan lingkungan. Relevansi kepemimpinan berkelanjutan dalam era modern sangatlah *urgent* karena pemimpin yang berfokus pada keberlanjutan mempunyai pemahaman yang mendalam terkait kompleksitas isu-isu lingkungan dan sosial, serta mampu memimpin organisasi dengan melibatkan aspek-aspek keberlanjutan pada setiap keputusan dan strategi yang harus diambil. Kepemimpinan berkelanjutan merupakan wujud nyata terhadap tuntutan dan harapan yang semakin meningkat dari berbagai *stakeholder* terkait, termasuk karyawan, pelanggan, masyarakat, dan regulator.

Organisasi yang mampu mengimplementasikan kepemimpinan berkelanjutan secara efektif tidak hanya mendapatkan keuntungan jangka panjang dalam bentuk keberlanjutan dan keunggulan kompetitif, namun juga akan memperoleh kepercayaan dan dukungan yang lebih besar dari

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningrum, Sirri, dan Putris. 2023. Edukasi Peran Perilaku Etis dalam Kepemimpinan yang Berkelanjutan. JUMPA Vol. 1, No. 2 Maret 2023 E-ISSN: 2964-4351
- Darmawan, Reza. 2023. "Membangun Kepemimpinan Yang Berkelanjutan Melalui Pemuda." <https://rezadarmawan.net/membangun-kepemimpinan-yang-berkelanjutan-melalui-pemuda/>.
- Dieck-Assad, M. de L. (2013). Globalization and the business schools: Toward business and world-sustainable leadership. *Journal of Teaching in International Business*, 24(3–4), 168–187.
- Fariati. 2012. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, dan Ukuran Dewan Komisaris terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial pada Perusahaan Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar di BEI Periode 2010- 2011
- Jamal, T., & Camargo, B. A. (2018). Tourism governance and policy: Whither justice? *Tourism Management Perspectives*, 25, 205–208. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.11.009>
- Nasrudin, Ahmad. 2022. "Kepemimpinan Etis: Pentingnya Dan Prinsip-Prinsipnya." <https://cerdasco.com/kepemimpinan-etis/>.
- Putri, Masykurotur Rizqi Aji, Kismartini, and Amni Zarkasyi Rahman. 2021. "Kepemimpinan Berkelanjutan Dalam Revitalisasi Kota Lama Semarang Tahap 1." *Journal Of Public Policy And Management Review* 10(3).
- Selvarajah, C., Meyer, D., Roostika, R., & Sukunesan, S. (2017). Exploring managerial leadership in Javanese (Indonesia) organisations: engaging Asta Brata, the eight principles of Javanese statesmanship. *Asia Pacific Business Review*, 23(3), 373– 395.
- Sembiring, E., R. 2005. Karakteristik Per- usahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial: Studi Empiris pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Jakarta. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo: 379-395.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang kesejahteraan Sosial
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

- Wang, Jianling, Lin Song dan Shujie Yao. 2013. The Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from China. *The Journal of applied Business Research* 2(6).
- Wicaksana, Arif, and Tahar Rachman. 2018. "Perilaku Etis Sikap." 3(1): 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

PROFIL PENULIS

Meldi Manuhutu, S.Tr.AB., M.AB.



Penulis merupakan salah satu akademisi. Penulis lahir pada tahun 1996, penulis menyelesaikan studi S1 pada Politeknik Negeri Ambon dan melanjutkan studi S2 pada Universitas Brawijaya. Penulis aktif melakukan penelitian yang telah dipublikasikan serta penulis juga aktif menulis beberapa buku yang telah ber-ISBN.

Dr. Tagor Manurung, S.E., M.M.



Penulis merupakan seorang dosen pada Universitas Victory Sorong. Penulis aktif dalam melakukan Penelitian dan PkM yang telah terpublikasi pada jurnal nasional maupun internasional. Penulis telah menuliskan beberapa buku. Semua karya penulis bertujuan sebagai referensi belajar dengan penjelasan yang lebih mudah untuk dipahami.

Dr. Putu Fajar Kartika Lestari, S.P., M.Agb.



Penulis dilahirkan di Denpasar pada tanggal 26 Agustus 1990 dari Ayah I Nengah Sudanta dan Ibu Luh Putu Gde Suryaningsih. Penulis adalah anak sulung dari tiga bersaudara Kadek Adi Surya Pranantha, S.E.,M.M dan Komang Arie Putri Triyandani, S.Ak. Penulis sudah menikah dengan I Putu Edi Wirawan S.Kom dan dikaruniai dua orang putra bernama Putu

Maha Putra Wirantika dan Kadek Mahesa Putra Wirantika. Tahun 2011 penulis menyelesaikan pendidikan di Universitas Udayana, Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis. Tahun 2014 penulis lulus S2 dan tahun 2019 penulis lulus S3 Program Studi Ilmu Pertanian, Pascasarjana Universitas Udayana. Tahun 2015 penulis bekerja sebagai dosen di Universitas Mahasaraswati Denpasar (UNMAS), Program Studi Agribisnis. Tahun 2016 penulis menjabat sebagai Kepala Program Studi Agribisnis (Plt), Unit Penjamin Mutu Program studi Agribisnis di tahun 2017-2018, Gugus Penjamin Mutu Fakultas Pertanian Unmas tahun 2018-2021, Kepala

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian dan Bisnis 2021- 2022. Tahun 2022-sekarang penulis dipercaya menjadi Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Pertanian dan Bisnis Universitas Mahasarakswati Denpasar. Buku yang sudah diterbitkan sebanyak dua belas buah buku. Sampai saat ini, penulis memiliki dua puluh dua buah hak cipta.

Citra, S.E., M.M., CPS.



Penulis lahir di Sidrap, 13 Oktober 1986, sekarang berdomisili di Jakarta. Pendidikan terakhir Magister Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Marsekal Dirgantara Suryadarma Jakarta. Orang Tua penulis asli Bugis, Warga Negara Indonesia, Namun Orang Tua (Saenong dan Hj. Cemba) Kabupaten Luwu Utara. Penulis berstatus dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin sejak tahun 2020 dan saat ini mengajar mata kuliah Pengantar Manajemen, Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Bisnis, Metodologi Penelitian, Aspek Hukum dalam Ekonomi dan Manajemen Koperasi. Berkarir di dunia Pendidikan dari 2014 sebagai Admin di Prodi, Dekanat dan sekarang di Lembaga Penjaminan Mutu sebagai Kordinator Pengembangan SPMI UMHT dari periode 2022-2026.

Dr. Wahyu Triono, S.T., M.M.Pd.



Penulis lahir di Cilacap Jawa Tengah 28 November 1976, Dosen Tetap di UMC (Universitas Muhammadiyah Cirebon) Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Informatika. Pengalaman Pendidikan; SDN 2 Maos Lor, Maos Cilacap, SMPN 1 Maos, Cilacap, SMAN Banyumas, D3 Manajemen Informatika STMIK AKAKOM, S1 Teknik Informatika Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (UAD), S2 Manajemen Pendidikan Universitas Islam Nusantara (UNINUS), S3 Pendidikan Universitas Islam Nusantara (UNINUS). Saat ini mengabdikan diri menjadi Dosen Tetap di UMC (Universitas Muhammadiyah Cirebon) Fakultas Teknik, Program Studi Teknik

Informatika (2002 – sekarang), pernah sebagai Tim Analisis dan Programmer pada proyek SIM Kependidikan di SMK Negeri Cimahi, (2010-2011), pernah juga Sebagai Tim Analisis dan Programmer pada proyek SIM Perijinan satu pintu di Kota Bekasi, (2011-2012), dan sekarang menjadi Ketua Yayasan Pendidikan Islam Jami Alfalah, Bandung.

Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B.Sc., S.E., Ak., M.M., M.Ak., CA.



Penulis kelahiran 15 Oktober 1957, setelah menamatkan SLTA di Padang Sumatera Barat tahun 1976, memulai karir bekerja di PT Sinkronika sebagai staff perencanaan, 1977-1979, lanjut bekerja Ke Penerbit Ikhwan sebagai editor, 1979 – 1986. Mengikuti Pendidikan Manajemen Pemasaran di LPPM, Dasar & Prinsip Asuransi, Manajemen Resiko di Jakarta Institut Insurance, Jakarta. Kemudian bekerja di Kelompok Usaha Kalimantan Industri Perkayuan Terpadu 1986 – 2002, lokasi Jakarta dan Samarinda Kalimantan Timur. Kuliah di mulai di Fakultas Teknik UPN Veteran Jakarta 1979-1983, lanjut ke Sekolah Tinggi Manajemen Industri Departemen Perindustrian RI 1983-1989, kemudian mengambil MM Keuangan STIE IPWI 1996-1998, dan lanjut ke FEB S1 Akuntansi UMJ Jakarta 2005-2008 kemudian mengambil S2 Magister Akuntansi Universitas Budi Luhur 2008-2009, dan lanjut mengambil Profesi Akuntan di Universitas Mercu Buana 2009-2010, dengan Register Negara, serta memiliki gelar Profesi *Chartered Accountant* (CA) IAI didapatkan pada tahun 2013, mendapat pengakuan Ir. Dari PII, dan pada 30 Maret 2022 telah menyelesaikan Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Akuntansi, dari Universitas Hasanuddin. Perkuliahan yang belum sempat diselesaikan Statistika Terapan 1984-1986 di Universitas Terbuka dan Magister Teknik Industri 2010-2012 di ISTN, kegiatan mengajar di mulai tahun 1997 dan bergabung di Universitas Nasional tahun 2003 sampai sekarang, beberapa perguruan tinggi tempat mengajar lainnya, ISTN, STEI, STIE IPWI, UPN Veteran Jakarta, STIE BP, STMA Trisakti, STMI Kementerian Perindustrian, untuk beberapa Mata Kuliah Akuntansi dan Manajemen Industri, MSDM, Kewirausahaan & Pariwisata, Anggota IAI dan PII. Sering diundang Mengikuti kegiatan FGD di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Dr. Tedy Ardiansyah, S.E., M.M.



Penulis kelahiran Jakarta keturunan Bengkulu, 25 Januari 1972, telah menamatkan program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada bulan Oktober 2023. Menamatkan Pendidikan S2 di Universitas Mercu Buana Jakarta Bidang Ilmu Manajemen periode 2009 - 2011. Pendidikan S1 ditamatkan di Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti Jakarta periode 2003 - 2005. Posisi Jabatan saat ini antara lain; organisasi sebagai Koordinator Fakultas Bahasa dan Seni untuk kewirausahaan di Universitas Indraprasta PGRI Jakarta periode 2019 – sekarang, Pimpinan pada Social Expert bidang riset, pelatihan dan publikasi periode 2020 – sekarang, Editor In Chief Jurnal USAHA (Unit Kewirausahaan) Universitas Indraprasta PGRI Jakarta periode 2020 – sekarang. Sebagai Nara sumber untuk pelatihan dan webinar conference, Bootcamp Klinik Jurnal 5 – 27 Juni 2021 “Systematic Literature Review (SLR) dan Meta Analysis”. Universitas Terbuka 22 – 23 Juni 2021 “Pelatihan pengolahan data kualitatif secara virtual”. Muda Berdaya Shopee 2 – 4 Juni 2021 “Pelatihan digital preneur melalui shopee incubation centre training”. Perkumpulan Dosen Perguruan Tinggi Nusantara (PDPTN) 7 Agustus 2021 “Workshop nasional pengelolaan data penelitian kualitatif dengan nvivo12”.

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si.



Penulis menyelesaikan S1 Administrasi Negara di FISIP Universitas Jember, S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pemerintahan Universitas Airlangga dan S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Universitas Airlangga. Saat ini bekerja sebagai Dosen di Program Studi Administrasi Negara, FISIP Universitas Jember. Mata Kuliah yang diampu diantaranya: MSDM Sektor Publik, Pengembangan Kualitas Sumber Daya Aparatur, Kepemimpinan, Etika Administrasi, Manajemen Kinerja Organisasi Publik, Manajemen Inovasi dan Model Pelayanan, Komunikasi & Advokasi Kebijakan Publik. Sertifikasi yang didapatkan penulis antara lain:

Sertifikasi BNSP Human Capital Staff, Sertifikasi BNSP Human Capital Manager, Sertifikasi BNSP Public Relations, Sertifikasi BNSP Master Trainer, Sertifikasi BNSP Analis Kebijakan Publik Level 8, Sertifikasi BNSP Asesor Kompetensi. Menulis Buku Kolaborasi Penerbit Widina: MSDM Sektor Publik, Manajemen Pelayanan Umum, Administrasi Negara (Prinsip dan Praktik).

Dr. Kirana Lesmi, S.T., M.M.Pd.



Penulis lahir di Klaten, 22 Mei 1977 merupakan anak pertama dari pasangan A. A. G. Armaya SH dan R.Ay. Enny Kencana Murti. Penulis saat ini menjabat sebagai Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Insan Cendekia Mandiri sekaligus sebagai Dosen Tetap Program Studi Pendidikan Masyarakat pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Insan Cendekia Mandiri (UICM) Bandung. Penulis menempuh pendidikan dasar di SD Muhammadiyah Ngadiwinatan II Yogyakarta, selanjutnya menempuh pendidikan menengah pertama di SMPN 3 Yogyakarta. Pendidikan menengah atas di SMAN 10 Yogyakarta. Setelah itu penulis melanjutkan ke Diploma 3 di AMIKOM Yogyakarta program studi Manajemen Informatika. Kemudian penulis melanjutkan kuliah S1 di Universitas Ahmad Dahlan (UAD) Yogyakarta, Program Studi Teknik Informatika, Pada Tahun 2012 penulis menyelesaikan pendidikan Program Magister di Sekolah Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung, program studi Manajemen Pendidikan. Dan pada tahun 2020 menyelesaikan studi Program Doktorat di Sekolah Pasca Sarjana UNINUS Bandung program studi Ilmu Pendidikan. Pengalaman Bekerja penulis diantaranya sebagai Kepala Sekolah Pos PAUD Arrafi Al Falah Bandung, Dosen Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Cirebon tahun 2004-2017, Bendahara Yayasan Pendidikan Islam Jami Alfalah 2020-sekarang, Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Insan Cendekia Mandiri (UICM) Bandung tahun 2018-sekarang. Beberapa organisasi yang penulis terlibat di dalamnya yaitu Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) dan Himpunan Akademisi & Prodi Pendidikan

Masyarakat Indonesia (HAPPENMASI). Penulis aktif menulis Buku Ajar beberapa diantaranya adalah terbitan Widina Bhakti Persada Bandung dan Berkah Aksara Cipta Karya Tangerang Selatan.

Acai Sudirman, S.E., M.M.



Penulis lahir di Lubuk Pakam, 15 Maret 1989, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2016. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan konsentrasi Manajemen Pemasaran dan lulus pada tahun 2018. Saat ini aktif mengajar pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada Program Studi Manajemen. Selain sebagai dosen, penulis mengisi waktu sehari-hari dengan menulis dan telah menulis buku lebih dari 100-an dengan topik manajemen dan bisnis. Selain aktif menulis buku, penulis juga mulai belajar menjadi editor buku. Penulis menargetkan di akhir tahun 2024 bisa menghasilkan sebanyak 250 buku, baik sebagai penulis maupun sebagai editor. Motto penulis *“Talk Less Do More”*.

Dr. Fatmawada S, S.Pd., M.Pd.



Penulis menyelesaikan pendidikan sebagai sarjana Pendidikan Administrasi Perkantoran di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar pada tahun 2013. Pendidikan Magister diselesaikan pada tahun 2016 pada bidang Pendidikan Administrasi Umum di Universitas Negeri Makassar. Pendidikan Doktoral diselesaikan di Universitas Negeri Makassar pada tahun 2019 dalam bidang keilmuan Administrasi Publik. Mengabdikan sebagai dosen sejak tahun 2015 di Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) YAPIS Biak, Papua. Pada tahun 2018 mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan *“Research Skill and Journal Writing”* program internasional yang diselenggarakan di *Institute of Countinoing & Tesol Education the University of Queensland Australia*. Sebagai dosen, selain melaksanakan tugas sebagai pengajar, penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian

pada masyarakat. Salah satu penelitian yang mendapatkan pendanaan dari Kemeristekdikti pada tahun 2018 yaitu hibah penelitian dosen pemula yang berjudul “Transformasi pengelolaan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Biak Numfor Papua”, dan telah diterbitkan di jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik pada tahun 2019. Selain itu, Adapun penelitian lainnya adalah yang berjudul “Hazardous and Toxic Medical Waste Management at General Regional Hospital” terbit di jurnal WASTE FORUM pada tahun 2023. Email Penulis: fatmawadha@gmail.com

Dr. Nani Harlinda Nurdin, M.Si.



Pada awalnya penulis adalah seorang praktisi yang bekerja pada salah satu BUMN sampai tahun 2008 karena satu dan lain hal perusahaan tersebut kolaps. Hal ini membuat penulis melanjutkan pendidikan pada Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas Indonesia Timur dan menjadi dosen pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Universitas Indonesia Timur. Kemudian menyelesaikan studi pada Program Doktorat Administrasi Publik Universitas Hasanuddin pada tahun 2022. Penulis memiliki kepakaran dibidang Governance dan Pelayanan Publik sehingga aktif sebagai peneliti dibidang kepakaran tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara tercinta ini. Selain itu penulis juga aktif sebagai pengelola jurnal dan reviewer pada jurnal nasional maupun nasional terakreditasi. Belakangan juga di Daulat sebagai editor buku pada penerbit internasional IGI Global yang terindeks Scopus.

Dr. Nurmillah, S.Sos., M.Pd., M.Si.



Penulis merupakan Dosen tetap Pasca Sarjana dan Fakultas Sospol Universitas Indonesia Timur dan menjabat sebagai Kaprodi Magister Ilmu Administrasi serta Pemerhati sosial serta peneliti ilmu-ilmu sosial.

Dr. Setyowati Karyaningtyas, S.Sos., M.Si.



Penulis lahir Lamongan, 17 Juli 1988. Penulis merupakan Dosen Fisip Universitas Jember. Riwayat Pendidikan penulis: 1994 – 2000 SDN Lawak 1 Kecamatan Ngimbang Kabupaten Lamongan, 2000 – 2003 SMP Negeri 1 Babat Kabupaten Lamongan, 2003 – 2006 SMA Negeri 2 Lamongan, 2006 – 2010 Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Jember, 2011 – 2014 Magister Ilmu Administrasi FISIP Universitas Jember, 2021 – 2024 Program Doktor Ilmu Administrasi FISIP Universitas Jember. Penulis dapat dihubungi melalui Telepon: 082330433863 Email: 198807172024212048@mail.unej.ac.id.

Organisasi Sosial dan Kepemimpinan

Buku ini menyajikan panduan mendalam untuk memahami dinamika organisasi sosial dan peran kepemimpinan di dalamnya. Dimulai dengan menjelaskan ruang lingkup dan teori-teori organisasi sosial, buku ini memaparkan bagaimana struktur dan kultur organisasi memengaruhi keberhasilan sebuah kelompok. Proses pengambilan keputusan dan adaptasi terhadap perubahan dalam organisasi sosial dijelaskan dengan cara yang aplikatif, memberikan wawasan praktis untuk para pembaca.

Sorotan utama buku ini adalah pembahasan tentang kepemimpinan transformasional dan berbagai gaya kepemimpinan yang relevan dalam organisasi sosial. Dengan fokus pada pembentukan tim, kolaborasi, dan keterlibatan anggota, pembaca akan menemukan strategi untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan produktif. Nilai-nilai keadilan, etika, serta kesejahteraan dalam keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi perhatian penting dalam buku ini.

Lebih dari sekadar teori, buku ini menekankan pentingnya kepemimpinan berkelanjutan dan tanggung jawab sosial sebagai kunci keberhasilan organisasi sosial. Ditulis dengan gaya yang mudah dipahami dan penuh inspirasi, buku ini menjadi sumber yang tak ternilai bagi para pemimpin masa depan yang ingin membawa perubahan nyata di masyarakat. Jadilah pemimpin yang tidak hanya memimpin, tetapi juga menginspirasi!