



SISTEM DETEKSI RISIKO DINI BERBASIS PERILAKU PADA ORGANISASI DAKWAH

Taufan Arifianto

STID Al Hadid Surabaya

Taufanarifianto@rocketmail.com

Abstrak: Keberlanjutan organisasi dakwah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kebijakan struktural-manajerial dan sumber daya, tetapi juga oleh dinamika perilaku anggota organisasi yang berpotensi menimbulkan dampak negatif secara jangka panjang. Artikel ini bertujuan untuk menggagas kerangka konseptual-aplikatif mengenai sistem deteksi risiko dini berbasis perilaku bagi organisasi dakwah. Menggunakan pendekatan conceptual research, gagasan dikembangkan melalui proses sintesis teoritis yang berakar pada konsep-konsep dasar terkait organizational behavior, behavioral risk, dan early warning system. Melalui integrasi ketiga konsep tersebut, dihasilkan kerangka kerja konseptual untuk mengidentifikasi, memantau, dan menginterpretasikan risiko dari fenomena perilaku anggota organisasi yang berpotensi memberi dampak negatif sebelum berkembang menjadi masalah strategis yang mengancam keberlanjutan organisasi. Temuan artikel menunjukkan tiga gagasan utama, yaitu: Pertama, diperlukan pengembangan taksonomi risiko perilaku yang secara khusus merepresentasikan karakteristik organisasi dakwah sebagai pijakan melakukan deteksi. Kedua, sistem deteksi dijalankan dalam 4 tahap: pemahaman risiko, monitoring, penilaian-komunikasi & tindakan. Ketiga, model sistem deteksi dini yang dihasilkan masih tetap perlu dikontekstualisasikan sesuai dengan tujuan, situasi SDM, bentuk pekerjaan, nilai, dan dinamika masing-masing organisasi dakwah agar semakin relevan dan presisi.

Kata Kunci: Sistem deteksi dini, Organisasi dakwah, Perilaku organisasi

Abstract: Behavioral Risk Early Warning System (Brews). The sustainability of da'wah organizations not only influenced by structural-managerial decisions and resource-related factors, but also by the organizational behavior that may cause negative impacts for organization. This article aims to propose an applicative conceptual framework for an Early Warning System (EWS) based on behavioral risk for da'wah organizations. As a conceptual research approach, the framework is developed through a process of theoretical synthesis grounded in the foundational concepts of organizational behavior, behavioral risk, and early warning systems. Through the integration of these three core concepts, the article develops a conceptual framework to identify, monitor, and interpret behavioral phenomena among organizational members that may cause negative impacts before its turning into strategic issues threatening organizational sustainability. The findings present three main propositions. First, there is a need to develop a behavioral risk taxonomy specifically designed to represent the characteristics of da'wah organizations as the foundation for detection processes. Second, BREWS consist of 4 steps: risk knowledge, monitoring, analyzing-communication & respond. Third, the proposed early warning system model still requires contextualization according to organization goals, human resource conditions, working characteristics, values, and internal dynamics of each organization to enhance its relevance and precision.

Keywords: Early warning system, Da'wah organization, Organizational behavior

Pendahuluan

Organisasi dakwah memegang peran penting dalam perkembangan kegiatan syiar dakwah dan upaya mengembangkan kehidupan sosial-keagamaan menjadi lebih baik. Keberadaannya di tengah masyarakat tidak terbatas pada pelaksana fungsi syiar dan penyebaran nilai ajaran Islam, tetapi secara lebih menyeluruh menjadi aktor perubahan sosial yang signifikan di tengah masyarakat.¹ Melalui ragam program kerja yang dijalankan, organisasi dakwah dapat menjalankan fungsi-fungsi perbaikan sistem sosial-kemasyarakatan dalam bentuk menjalankan pendidikan bagi masyarakat, pembentukan karakter generasi muda, peningkatan kesejahteraan sosial-ekonomi masyarakat, optimalisasi dan pemberdayaan komunitas masyarakat, hingga bantuan sosial tanggap bencana.² Dalam konteks Indonesia sebagai salah satu negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, organisasi dakwah memiliki posisi sentral dan strategis sebagai penghubung sekaligus penerjemah antara nilai-nilai luhur ajaran Islam dengan praktik-praktik sosial yang berorientasi pada pemecahan masalah di tengah masyarakat. Terwujudnya peran ini merupakan manifestasi paling konkret dan reliabel dari semangat nilai ajaran *Rahmatan Lil Alamin* yang dibawa, diajarkan dan diwariskan dalam Islam.

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan bidang kajian dalam ilmu manajemen organisasi yang mempelajari perilaku individu maupun kelompok di dalam organisasi. Kajian ini mendalami faktor-faktor pendorong munculnya bentuk perilaku tertentu serta mengkaji pengaruh dan dampak perilaku tersebut terhadap kinerja dan capaian organisasi. Fokus kajian perilaku organisasi tidak hanya terbatas pada peningkatan produktivitas, tetapi juga mencakup pembentukan motivasi, komitmen, kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, budaya organisasi, penyelesaian konflik, hingga proses pengambilan keputusan.³ Dengan demikian, perilaku organisasi berupaya menjelaskan sekaligus memprediksi bagaimana interaksi antarmanusia dalam sebuah organisasi memengaruhi keberlangsungan dan kinerja organisasi tersebut. Perilaku organisasi tidak dapat diabaikan dalam proses manajemen organisasi modern, terlebih pada organisasi dakwah dibangun berlandaskan ikatan keyakinan atau ideologi dan kesukarelaan dalam menjalankan berbagai program di masyarakat.⁴ Mengkaji perilaku organisasi memberi nilai tambah bagi manajer dakwah dalam bentuk: 1) Meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan; 2) Menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial yang melibatkan pertimbangan kondisi anggota; 3) Mengurangi risiko munculnya perilaku yang merugikan organisasi; 4) Secara tidak langsung ikut menjaga keberlanjutan organisasi melalui penyelarasan perilaku anggota agar senantiasa sejalan dengan semangat dan cita-cita organisasi. Kajian ini memiliki relevansi erat dengan manajemen dakwah sebab organisasi dakwah pada umumnya lebih mengandalkan komitmen ideologis, semangat pengabdian, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dibanding

¹ Nur Ariyani Pratama Putri dan Nur Ika Khoirunnisa, "Dakwah Sebagai Konsep Perubahan Sosial," *Journal of Community Development and Disaster Management* 5, no. 1 (2023): 17–27, <https://doi.org/10.37680/jcd.v5i1.2849>.

² Restu Rizki Amanda dkk., "Upaya Masjid dalam Meningkatkan Kepedulian Sosial di Masyarakat," *Journal of Education Research* 5, no. 3 (2024): 4221–31, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1604>.

³ Marilyn E. Gist dan Edwin A. Locke, "Organizational Behavior: Group Structure, Process, and Effectiveness," *Journal of Management* 13, no. 2 (1987): 237–57, <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920638701300204>.

⁴ Brad R. Fulton, "Religious Organizations: Crosscutting the Nonprofit Sector," dalam *The Non Profit Sector: A Research Handbook* (Stanford University Press, 2020).

stimulasi yang bernilai insentif material dalam menggerakkan anggotanya.⁵ Hal ini menjadikan kualitas hubungan interpersonal, tingkat kepercayaan, integritas, loyalitas, serta kemampuan bekerja sama antaranggota organisasi dakwah menjadi faktor yang menentukan efektivitas pelaksanaan misi dakwah

Kajian perilaku organisasi berkembang karena munculnya kesadaran bahwa banyak persoalan yang terjadi dalam organisasi tidak berasal dari permasalahan keterbatasan sumber daya maupun persaingan semata, tetapi juga dari bagaimana perilaku dan tindakan anggota organisasi. Riset bibliografis menyebutkan dalam kurun waktu 22 tahun terakhir kajian perilaku organisasi khususnya terkait dengan perilaku kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior) mengalami peningkatan signifikan, yang disebabkan oleh keinginan untuk memahami faktor-faktor anteseden untuk mengenali perilaku dan memperkirakan konsekuensi dan risikonya.⁶ Melalui kajian perilaku organisasi, manajer dakwah dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi munculnya perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi, merancang intervensi yang tepat terhadapnya, serta mengembangkan sistem pencegahan dan antisipasi terhadap munculnya perilaku yang berpotensi mengganggu program bahkan mengancam keberlanjutan organisasi. Sebab, alih-alih faktor ekonomi dan keterbatasan sumber daya, justru bentuk-bentuk perilaku organisasi yang kontra produktif dengan cita-cita organisasi seperti: perilaku kepemimpinan⁷, hubungan antaranggota yang buruk⁸, ketergantungan berlebihan terhadap sosok pemimpin⁹, dianggap lebih berpengaruh dan dapat menyeret organisasi pada permasalahan atau kemunduran yang mengancam keberlanjutan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa persoalan sosial dan perilaku anggota dalam sebuah organisasi dakwah memegang peran yang lebih signifikan dalam memengaruhi kehidupan organisasi dibanding persoalan modal dan ekonomi organisasi.

Perkembangan dinamika situasi sosial kemasyarakatan, terlebih pada aspek perubahan perilaku umat muslim di Indonesia memberikan tantangan baru bagi pelaksanaan program dakwah dan keberlanjutan organisasi dakwah secara jangka panjang. Perubahan karakter perilaku beragama umat muslim¹⁰, meningkatnya mobilitas sosial di tengah¹¹, transformasi pola pikir dan pola interaksi sebagai akibat digitalisasi¹², perkembangan teknologi yang kian deras dan

⁵ Michael Bassous, "What are the Factors that Affect Worker Motivation in Faith-Based Nonprofit Organizations?," *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 26, no. 1 (2015): 355–81, Cambridge Core, <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9420-3>.

⁶ İlksun Didem Ülbeği dan Esengül İplik, "Counterproductive Work Behavior: A Comprehensive Bibliometric Analysis," *Sage Open* 15, no. 3 (2025): 21582440251359396, <https://doi.org/10.1177/21582440251359396>.

⁷ Marcus Lam, "Public Leadership Under Resource Constraints: An Examination of the U.S. Nonprofit Sector," *Journal of Leadership Studies* 14 (2020): 89–95.

⁸ David Fowler dkk., "A Traditional Protestant Church Experiencing Substantial Membership Decline: An Organizational Strength Analysis and Observations to Attend or Leave the Institution," *International Journal of Organization Theory & Behavior* 23, no. 3 (2020): 207–23, <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOTB-02-2019-0012>.

⁹ Kim S. Cameron dkk., "Organizational Dysfunctions of Decline," *Academy of Management Journal* 3, no. 1 (2017), <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/255899>.

¹⁰ Abraham Zakky Zulhazmi dan Dewi Ayu Sri Hastuti, "Da' wa , Muslim millennials and social media," *Lentera II*, no. 2 (2018): 139–56.

¹¹ Zulkarnaini, "Dakwah Islam Di Era Modern," *Risalah* 26, no. 3 (2015): 151–58.

¹² Tanuri, "Tantangan Dakwah di Era Disrupsi Perspektif Psikologi Sosial," *Ad-Da'wah Jurnal dakwah dan Komunikasi* 22, no. 1 (2024): 34–50, <https://doi.org/10.20414/sangkep.v3i1.1036>.

menyentuh sendi kehidupan bermasyarakat¹³, kian berkembangnya budaya individualistik, serta semakin banyaknya ruang aktualisasi baru di tengah masyarakat menyebabkan keterikatan anggota terhadap organisasi dakwah mengalami perubahan yang signifikan dan memberikan ancaman serius terhadap keberlanjutan organisasi dakwah. Krisis dalam sebuah organisasi senantiasa membutuhkan kepekaan karena sifatnya yang memberikan ancaman secara jelas bagi organisasi, melibatkan situasi yang tidak terduga serta hukum alamiah situasi tak terduga akan menghasilkan tekanan bagi manajer dalam membuat keputusan strategis.¹⁴ Oleh sebab itu, fenomena-fenomena di atas tidak selalu muncul dalam bentuk masalah yang dapat dilihat dan diukur secara jelas seperti penurunan jumlah dan partisipasi anggota atau berhentinya berbagai program dakwah secara langsung.

Gejala-gejala masalah yang dapat memicu krisis bagi organisasi dakwah sering kali tidak terdeteksi sejak awal karena pengaruh adanya euforia spiritual dalam diri subjek dakwah serta paradigma yang kurang utuh dalam mendudukan konsep “kerja dakwah adalah ibadah” yang pada akhirnya membuat banyak subjek dakwah berfokus pada aspek spiritual dan nilai ibadah dan mengesampingkan prinsip profesionalitas manajemen organisasi dakwah serta mengabaikan gejala-gejala masalah organisasi.¹⁵ Dalam beberapa kasus, ternyata dapat ditemui organisasi dakwah masih tetap berjalan secara administratif, program kerja masih terlaksana, partisipasi anggota yang masih terlihat dan struktur kepengurusan yang masih terbentuk namun mulai bermunculan berbagai gejala perilaku yang secara perlahan dapat mengurangi daya tahan organisasi dalam jangka panjang. Gejala perilaku yang dimaksud antara lain dapat berupa menurunnya partisipasi substantif anggota meskipun kehadiran formal masih tinggi, lemahnya regenerasi kepemimpinan, meningkatnya ketergantungan organisasi terhadap figur tertentu, berkurangnya ruang dialog dan kritik internal, melemahnya budaya yang mendukung optimalisasi program organisasi, hingga bergesernya orientasi keterlibatan anggota dari semangat pengabdian menuju keterlibatan yang lebih bersifat simbolik atau administratif.

Yang patut diwaspadai, berbagai kondisi yang menjadi gejala perilaku tersebut sering kali tidak dipandang sebagai masalah perilaku organisasi saat pertama kali diketahui karena belum memberikan dampak negatif yang terlihat secara nyata kepada aspek-aspek organisasi saat ini. Organisasi dengan gejala perilaku tersebut nyatanya masih tetap dapat menjalankan program, mempertahankan keberadaan struktur pengurus dan menunjukkan aktivitas keorganisasian seperti biasa dan tampak normal dari luar. Akan tetapi, dari fenomena dan pengalaman berbagai organisasi sosial-dakwah menunjukkan bahwa kemunduran bahkan kegagalan organisasi mempertahankan keberlanjutannya jarang terjadi secara mendadak. Saat gejala-gejala ini berlarut-larut dan masalah kian memburuk, organisasi akan mengalami ancaman penghentian fungsi-fungsi dasar keorganisasian, penurunan dukungan dari masyarakat dan stakeholder dan menyisakan

¹³ Apifah Delisa dan Husin Bafadhal, “Peluang dan Tantangan Dakwah di Era Transformasi Digital dan Relevansinya terhadap Penurunan Moral Generasi Muslim Milenial,” *Sosio Religi: Jurnal Kajian Pendidikan Umum* 23, no. 2 (2025): 25–30, <https://doi.org/10.17509/sosioreligi.v23i2>.

¹⁴ Mario Coccia, “Critical Decisions in Crisis Management: Rational Strategies of Decision Making,” *Journal of Economics Library* 7, no. 2 (2020): 81–96.

¹⁵ Taufan Arifianto, “Paradigma Workplace Management pada Lembaga Dakwah,” *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 1, no. 1 (2023): 41–62, <https://doi.org/10.55372/tanzhim.v1i1.8>.

organisasi pada jalan buntu tanpa adanya jalan keluar yang dapat diambil.¹⁶ Pada situasi ini yang terlihat nyata dialami oleh organisasi dakwah adalah vakumnya program dan kegiatan dakwah, bubarnya struktur kepengurusan organisasi, hingga hilangnya legitimasi sosial-spiritual dari masyarakat.¹⁷ Problematika strategis organisasi sering kali merupakan hasil akumulasi gejala kecil yang berlangsung dalam waktu lama dan luput dari deteksi manajer dakwah sejak dini. Organisasi yang tampak stabil dapat mengalami stagnasi ketika tidak lagi mampu menghasilkan kader baru dengan kualitas yang sama baiknya dengan kader terdahulu. Organisasi yang terlihat solid dapat kehilangan daya adaptasi ketika terlalu bergantung pada sejumlah kecil individu pengurus bahkan kemampuan tunggal ketua organisasi. Organisasi yang aktif menjalankan kegiatan dapat mengalami penurunan kualitas apabila budaya refleksi dan pembelajaran antar pelaksana program mulai melemah. Dengan demikian, tantangan utama organisasi dakwah bukan hanya mempertahankan aktivitas yang berjalan saat ini, tetapi juga menjaga kapasitas organisasi untuk tetap hidup, berkembang, dan relevan pada masa mendatang.

Paparan fenomena semacam ini menghadirkan kebutuhan untuk melihat fenomena perilaku organisasi dari sudut pandang berbeda dari yang umumnya dilakukan oleh manajer organisasi sosial-dakwah. Selama ini, sebagian besar kajian perilaku organisasi masih didominasi oleh pendekatan evaluatif-kuratif yang berupaya menjelaskan kondisi perilaku yang sedang terjadi dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Perilaku organisasi yang dimaksud dapat bernilai positif seperti motivasi anggota, kepemimpinan manajer dakwah maupun kultur organisasi yang memberi dampak positif pada pencapaian tujuan. Dan dapat pula perilaku organisasi yang bernilai negatif seperti kualitas pengkaderan, konflik dalam internal organisasi, gesekan politik pimpinan organisasi yang memberi dampak negatif dan menempatkan posisi organisasi pada posisi yang rentan. Berbagai penelitian umumnya mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja¹⁸, pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi anggota¹⁹, pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi²⁰, atau hubungan harmonisasi dalam organisasi dengan loyalitas organisasi²¹. Kajian ini memiliki benang merah yang sama yakni melihat relasi antara perilaku organisasi dengan kondisi yang dicapai oleh organisasi saat ini baik dalam wujud permasalahan aktual maupun capaian prestasi organisasi. Pendekatan tersebut sangat penting untuk memahami kondisi aktual organisasi dan sekaligus memberikan insight pembelajaran bagi pelaku dakwah saat menghadapi situasi yang mirip. Akan tetapi domain kajian semacam ini relatif belum banyak memberikan perhatian pada perilaku-perilaku yang saat ini tampak normal namun berpotensi menjadi sumber persoalan organisasi di masa depan. Melihat pada eratnya pengaruh perilaku organisasi dalam keberhasilan organisasi dakwah, perspektif preventif perlu dikembangkan sebagai alat bantu mencegah dampak-dampak negatif yang

¹⁶ Suryo Budi Santoso dan Herni Justiana Astuti, "Siklus Hidup Organisasi: Upaya-Upaya Strategis Dalam Menghadapi Gejala Penurunan Organisasi Agar Dapat 'Going Concern' Dan Tetap Unggul," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 9, no. 1 (2007): 17, <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2005.v9.i1.2339>.

¹⁷ Budi Santoso dan Herni Justiana Astuti, "Siklus Hidup Organisasi: Upaya-Upaya Strategis Dalam Menghadapi Gejala Penurunan Organisasi Agar Dapat 'Going Concern' Dan Tetap Unggul."

¹⁸ Bassous, "What are the Factors that Affect Worker Motivation in Faith-Based Nonprofit Organizations?"

¹⁹ Lam, "Public Leadership Under Resource Constraints: An Examination of the U.S. Nonprofit Sector."

²⁰ Iwan Koswara, "Da'wah Organization Development Strategy Through Organizational Culture," *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 14, no. 1 (2020): 21–38, <https://doi.org/10.15575/idajhs.v14i1.8830>.

²¹ Muhammad Hildan Azizi, "Komunikasi Konsolidasi Organisasi Dakwah di Indonesia saat Meresponss Tantangan Politik," *Bil Hikmah: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam* 3, no. 1 (2025): 159–80, <https://doi.org/10.55372/bilhikmahjkipi.v3i1.64>.

ditimbulkan yang dapat mengganggu upaya pencapaian cita-cita bahkan mengancam keberlanjutan organisasi dakwah.

Dalam konteks organisasi dakwah, keterbatasan pendekatan evaluatif-kuratif menjadi semakin nyata karena banyak persoalan organisasi tidak langsung muncul dalam bentuk penurunan kinerja yang mudah diamati. Perspektif *organizational decline* menjelaskan bahwa situasi krisis yang terjadi pada sebuah organisasi tidak terjadi dalam durasi yang singkat melainkan dari akumulasi permasalahan-permasalahan kecil yang tidak disadari sejak awal (*fase blindness*)²². Beberapa gejala justru berkembang secara laten dan baru terlihat sebagai masalah yang butuh segera ditangani setelah memasuki fase yang lebih serius dan tidak jarang sudah memberikan dampak negatif yang tidak kecil. Misalnya, rendahnya keterlibatan anggota organisasi dalam mengikuti program dan kegiatan pada awalnya hanya dipahami sebagai variasi kualitas partisipasi biasa, tetapi dalam jangka panjang hal ini dapat berkembang menjadi krisis kaderisasi yang mengancam keberlanjutan estafet organisasi kepada generasi penerus. Budaya menghormati senior yang berlebihan dan tidak diimbangi dengan ruang dialog yang proporsional dan egaliter dapat berkembang menjadi ketergantungan generasi junior terhadap solusi dan kebijakan yang diambil tokoh-tokoh senior dalam organisasi. Kecenderungan antaranggota untuk menghindari konflik dan perbedaan pendapat demi menjaga harmonisasi hubungan kerja dapat berubah menjadi budaya diam bahkan pengabaian yang menghambat inovasi dan pembelajaran organisasi.

Kajian manajemen risiko organisasi sebenarnya sudah dikenal dalam bidang-bidang terapan bisnis dan lainnya, hanya saja dalam bidang yang sudah matang sekalipun kajian ini belum menawarkan pendekatan terstruktur dalam meningkatkan metode deteksi risiko perilaku organisasi pada konteks tertentu.²³ Ada ruang kosong dalam kajian perilaku organisasi khususnya dalam konteks organisasi dakwah terkait sistem deteksi dini pada perilaku anggota organisasi yang secara kasat mata tidak tampak bermaslah namun menyimpan bahaya laten serius. Literatur organisasi dakwah telah banyak membahas bagaimana membangun sistem kaderisasi baik di masa Rasulullah²⁴, para wali²⁵ maupun di masa kini²⁶, tetapi masih sangat terbatas penelitian yang membahas bagaimana mendeteksi secara dini gejala kegagalan kaderisasi melalui perubahan perilaku anggota, misalnya penurunan partisipasi, melemahnya komitmen, menurunnya loyalitas, atau meningkatnya anggota pasif. Berdasarkan kondisi tersebut, artikel ini menawarkan pendekatan yang lebih bersifat preventif dan antisipatif dalam melihat fenomena perilaku organisasi yang dapat memberikan dampak buruk bagi keberlanjutan organisasi melalui pengembangan gagasan Behavioral Risk sebagai Early Warning System bagi Keberlanjutan Organisasi Dakwah. Behavioral risk dalam artikel ini mengacu pada potensi-potensi risiko dan

²² Budi Santoso dan Herni Justiana Astuti, "Siklus Hidup Organisasi: Upaya-Upaya Strategis Dalam Menghadapi Gejala Penurunan Organisasi Agar Dapat 'Going Concern' Dan Tetap Unggul."

²³ J. (Joël) Luyk, "Towards Improving Detection of Early Warning Signals within Organizations: An Approach to the Identification and Utilization of Underlying Factors from an Organizational Perspective," with Karydas DM (Dimitrios) dkk., preprint, Technische Universiteit Eindhoven, 2011, <https://doi.org/10.6100/IR716241>.

²⁴ Dedy Pradesa, "Kaderisasi Kepemimpinan dalam Organisasi Dakwah Rosulullah," *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 7, no. 2 (2017): 485–514, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v7i2.168>.

²⁵ Charolin Indah Roseta, "Dakwah Antarbudaya: Perubahan Sosial Budaya Pada Proses Islamisasi Jawa Abad Xv," *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 1, no. 2 (2020): 163–86, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v1i2.45>.

²⁶ Aep Kusnawan dan Ridwan Rustandi, "Menemukan Moderasi Beragama dalam Kaderisasi Dakwah: Kajian pada Pemuda Persatuan Islam Jawa Barat," *NALAR: Jurnal Peradaban dan Pemikiran Islam* 5, no. 1 (2021): 41–61, <https://doi.org/10.23971/njppi.v5i1.2900>.

kerugian yang dapat dialami oleh organisasi sebagai akibat dari pola perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi yang pada saat ini belum menimbulkan dampak negatif secara aktual, tetapi memiliki kemungkinan berkembang menjadi permasalahan serius yang mengganggu program kerja dan mengancam keberlanjutan organisasi dakwah pada masa mendatang. Perspektif ini mengajak kita untuk menggeser sudut pandang dalam melihat fenomena perilaku organisasi bukan hanya sebagai fenomena keorganisasian yang perlu dijelaskan proses muncul dan pengaruhnya, tetapi juga sebagai sumber kerentanan organisasi yang perlu diidentifikasi dan dikelola sejak dini. Jika kajian bertema perilaku organisasi yang umum dikaji saat berfokus menjawab pertanyaan tentang bagaimana perilaku organisasi memengaruhi kondisi organisasi saat ini baik positif ataupun negatif, maka pendekatan behavioral risk yang ditawarkan berupaya menjawab pertanyaan mengenai perilaku apa saja yang perlu diwaspadai dan dideteksi sejak awal karena berpotensi mengganggu keberlanjutan organisasi di masa depan. Artinya dalam artikel ini organisasi dan atau masalah organisasi tidak ditempatkan sebagai objek yang dievaluasi setelah mengalami masalah, melainkan sebagai entitas sosial yang perlu memiliki kemampuan dan sistem deteksi gejala risiko perilaku sebelum berkembang menjadi masalah.

Hasil yang diharapkan dari artikel ini berupa gagasan tentang kerangka kerja operasional untuk menjalankan deteksi dini pada gejala perilaku organisasi yang dianggap berisiko. Artikel ini akan memberikan cara pandang baru terhadap ragam risiko organisasi yang dalam konteks bisnis lebih dikaitkan pada dimensi finansial, modal dan proses produksi menjadi taksonomi risiko baru yang lebih relevan bagi organisasi sosial dakwah. Selain taksonomi risiko perilaku yang berfungsi sebagai dasar pijakan melakukan deteksi, artikel ini juga diharapkan menghasilkan gagasan sistem deteksi perilaku yang relevan dengan ruang lingkup dan karakteristik khas organisasi dakwah. Keduanya bukan topik yang dikaji secara terpisah tetapi berkorelasi erat dalam model hubungan antara perilaku organisasi, kategori (taksonomi) behavioral risk, dan sistem deteksi dini berbasis perilaku. Secara teoretis, artikel ini diharapkan memperluas kajian perilaku organisasi khususnya organisasi dakwah dengan memperkenalkan perspektif behavioral risk dan early warning system ke dalam studi manajemen organisasi dakwah. Konsep-konsep berparadigma preventif ini diharapkan dapat mengisi ruang kajian yang perilaku organisasi yang selama ini masih kosong sekaligus memantik dialog akademis yang berfokus pada tata kelola perilaku organisasi sosial-dakwah.

Secara praktis, temuan artikel ini diharapkan dapat menjadi paradigma dan pedoman dasar bagi pengembangan sistem diagnosis permasalahan organisasi dakwah yang operasional dan andal. Konsep-konsep terkait behavioral risk dan early warning system diharapkan membangun pemahaman yang lebih utuh terhadap fenomena masalah perilaku organisasi bukan lagi sebagai fenomena yang dipahami saat sudah berbentuk masalah melainkan potensi-potensi risiko yang bisa dideteksi dan dicegah sejak awal. Dengan menaruh perhatian pada dimensi pencegahan risiko perilaku, gagasan kerangka kerja ini akan membantu manajer dakwah mencegah terjadinya masalah perilaku organisasi dan meminimalisir risiko atau dampak negatif dari permasalahan yang dipicunya. Kontekstualisasi gagasan kerangka kerja pada situasi khas organisasi dakwah tidak sekadar memberikan wacana dan dialektika akademik baru pada kajian manajemen dakwah tetapi juga berupaya memberi kontribusi praktis bagi organisasi dakwah yang senantiasa berhadapan dengan dinamika persoalan perilaku anggota organisasinya dengan membantu manajer dakwah mengenali gejala-gejala awal kemunduran organisasi secara lebih dini. Dengan demikian, manajer

dakwah tidak hanya memiliki kemampuan merespons persoalan perilaku organisasi yang sudah terjadi dan memberi dampak buruk, tetapi juga mengidentifikasi gejala-gejala risiko buruk yang mungkin dipicu oleh berbagai praktik-praktik perilaku organisasi yang saat ini tidak disadari potensi masalahnya.

Metode

Untuk menghasilkan kerangka konseptual tersebut, analisis dalam artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif konseptual yang dominan dalam kerja penalaran logis dan analitis terhadap konsep-konsep teoretis dalam menjelaskan maupun menghasilkan gagasan.²⁷ Pendekatan ini dipilih karena tujuan artikel bukan untuk memotret fenomena konkret maupun menguji hubungan sebab-akibat secara empiris, melainkan untuk mengembangkan model konseptual baru dalam bidang keilmuan manajemen organisasi dakwah. Pendekatan ini bersesuaian dengan arah kebutuhan studi artikel ini untuk memahami dan atau mengembangkan gagasan konseptual teoretis dalam tema sistem deteksi dini berbasis risiko perilaku organisasi bagi organisasi dakwah secara umum. Artikel tidak sedang memotret fenomena masalah perilaku organisasi dakwah pada konteks tertentu secara aktual, tidak pula berusaha menguji gagasan atau solusi respon terhadap masalah perilaku organisasi yang dijalankan oleh manajer organisasi dakwah tertentu, melainkan lebih pada studi kepustakaan yang bersifat eksploratif, analitis dan integratif terhadap teori dan konsep-konsep dasar pada bidang keilmuan perilaku organisasi (*organizational behavior*), risiko perilaku organisasi (*behavioral risk*) dan sistem deteksi dini (*early warning system*) bagi organisasi dakwah.

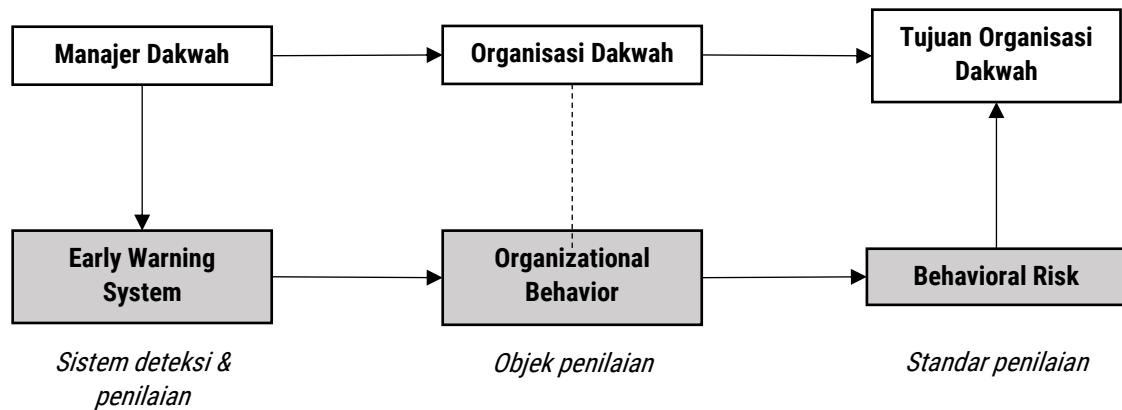
Perspektif teoretis pertama adalah *organizational behavior* yaitu gagasan yang menjelaskan bahwa di dalam sebuah organisasi terdapat seperangkat perilaku anggota baik secara individu maupun kelompok yang akan dapat memberi dampak bagi keberlanjutan organisasi baik positif maupun negatif.²⁸ Hal ini menandakan bahwa organisasi memiliki bentuk-bentuk perilaku ideal yang diharapkan muncul agar menunjang tercapainya tujuan organisasi dan sebaliknya organisasi juga memiliki serangkaian bentuk perilaku berisiko yang perlu dihindari agar tidak memberikan dampak buruk bagi organisasi. Dalam artikel ini, perspektif *organizational behavior* digunakan untuk memberikan fondasi dasar pada objek deteksi pada sistem deteksi dini yang akan dikembangkan dalam organisasi dakwah nantinya. Perspektif teoretis kedua adalah *behavioral risk* yang menjelaskan tentang bentuk-bentuk risiko atau kerentanan yang dapat dialami oleh organisasi selama menjalankan kegiatannya.²⁹ Perspektif ini yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana gejala perilaku organisasi yang berpotensi mengandung masalah dapat menghasilkan atau memicu munculnya risiko bagi kerja organisasi. Dalam kerangka ini, tidak semua perilaku yang berbeda dari harapan ideal organisasi secara otomatis dipandang sebagai masalah atau perilaku berisiko namun perlu menelusuri arah kecenderungan dampak negatif yang ditimbulkan terhadap kapasitas organisasi dalam mempertahankan fungsi keberadaannya, nilai-nilai yang dianut, regenerasi, pembelajaran anggota organisasi, dan keberlanjutannya secara jangka panjang. Perspektif teoretis ketiga adalah *early warning system*, yaitu mekanisme deteksi dini yang

²⁷ Mateja Bule dan Gregor Polančič, "Analysis and Synthesis of Theoretical and Practical Implications of Case Management Model and Notation," *Information* 16, no. 4 (2025), <https://doi.org/10.3390/info16040310>.

²⁸ Gist dan Locke, "Organizational Behavior: Group Structure, Process, and Effectiveness."

²⁹ Hersh Shefrin, *Behavioral Risk Management* (Palgrave Macmillan US, 2016), <https://doi.org/10.1057/9781137445629>.

dibutuhkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengenali sinyal-sinyal lemah (weak signals) yang mengandung risiko sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar.³⁰ Pendekatan ini tidak hanya menempatkan manajer organisasi dakwah sebagai pemberi respon dan solusi atas masalah setelah terjadi, tetapi juga sebagai subjek yang mampu membaca sinyal-sinyal lemah dan melakukan tindakan korektif secara lebih cepat.



Bagan 1 Kerangka Integrasi Teoretik

Integrasi ketiga perspektif teoretis di atas dalam proses analisis artikel ini akan mampu menghasilkan gagasan konseptual sekaligus kerangka kerja operasional yang menjelaskan keterkaitan antara perilaku organisasi, risiko perilaku dan sistem deteksi dini dan mendukung dan memastikan keberlanjutan organisasi secara jangka panjang. Analisis dilakukan melalui proses sintesis konseptual untuk mengidentifikasi keterhubungan antar konsep dan menyusun model yang relevan dengan karakteristik organisasi dakwah di Indonesia. Dalam gagasan kerangka ini, perilaku organisasi tidak lagi dipahami hanya sebagai fenomena permasalahan ataupun variabel penjelas terhadap baik-buruknya kinerja organisasi, tetapi juga sebagai sumber informasi strategis mengenai kesehatan organisasi dakwah dalam jangka panjang.

Hasil dan Pembahasan

Organizational Behavior & Behavioral Risk

Organisasi pada hakikatnya bukan hanya sekadar struktur formal, sistem kerja, maupun kumpulan sumber daya yang dirancang dan dikonsolidasikan untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai sebuah entitas yang dinamis, organisasi dibangun dengan melibatkan individu-individu anggota organisasi yang memiliki sifat berpikir, merasakan, memaknai situasi, membentuk relasi, dan menghasilkan tindakan yang pada akhirnya dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan organisasi mencapai tujuannya. Karena itu, memahami entitas organisasi semata dari aspek struktur formal dan proses kerja administratif di dalamnya tidak dapat menjelaskan alasan mengapa dua organisasi dengan sumber daya yang relatif sama dan bentuk usaha yang serupa

³⁰ Giorgia Casella, "From Weak Signals to Strategic Business Decisions : A Study of Early Warning Systems in Multinational Corporations," no. September (Technical University of Applied Sciences, 2024), <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25629.73444>.

dapat menghasilkan capaian yang berbeda. Dalam konteks ini, kajian *organizational behavior* (OB) atau perilaku organisasi lahir dan berkembang sebagai bidang ilmu organisasi yang berupaya untuk memahami perilaku manusia sebagai anggota organisasi serta bagaimana perilaku tersebut memengaruhi kinerja dan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Bagi organisasi dakwah yang lahir dan berjuang untuk mewujudkan gagasan nilai ajaran yang diyakini, dimensi perilaku organisasi menjadi semakin penting karena keberhasilan organisasi dakwah tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target formal dan angka, tetapi juga oleh kualitas perilaku anggota organisasi, komitmen anggota, keselarasan nilai-perilaku, interaksi sosial, dan keberlanjutan perilaku kolektif lainnya yang mendukung pelaksanaan misi organisasi.³¹

Organizational behavior merupakan bidang kajian yang mempelajari perilaku individu maupun kelompok di dalam organisasi. Kajian ini mendalami faktor-faktor pendorong munculnya bentuk perilaku tertentu serta mengkaji pengaruh perilaku tersebut terhadap kinerja dan capaian organisasi. Salah satu definisi yang paling sering digunakan dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang mendefinisikan *organizational behavior* sebagai bidang kajian ilmu organisasi yang menelusuri dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Definisi ini mengindikasikan karakteristik kajian perilaku organisasi yang bersifat **multilevel**, yaitu mempelajari fenomena mulai dari tingkat individu, kelompok hingga organisasi secara keseluruhan³²; bersifat **interdisipliner** karena mengintegrasikan konsep dari psikologi, sosiologi, antropologi, ilmu politik, dan ilmu manajemen dalam menjelaskan fenomena perilaku organisasi³³; dan memiliki orientasi **aplikatif**, yaitu menghasilkan pemahaman yang dapat digunakan untuk memperbaiki praktik pengelolaan organisasi.³⁴

Definisi lain dikemukakan oleh Fred Luthans yang mendeskripsikan *organizational behavior* sebagai pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam sebuah organisasi. Perspektif ini memberikan penekanan pada tindak lanjut dari pemahaman perilaku organisasi. Mendalami perilaku organisasi tidak cukup berhenti pada proses observasi fenomena perilaku dan uraian sebab pemicunya, tetapi juga diarahkan pada kemampuan melakukan intervensi terhadap bentuk-bentuk perilaku tersebut agar menghasilkan dampak positif bagi organisasi. Dalam kajian ilmu organisasi modern, perilaku organisasi tidak lagi dipahami hanya sebagai studi mengenai “apa yang dilakukan anggota organisasi”, tetapi juga mencakup bagaimana individu membangun makna (*sensemaking*), membentuk identitas organisasi, menciptakan norma sosial, dan menghasilkan pola perilaku kolektif. Kajian perilaku organisasi mengambil fokus dalam mempelajari pola tindakan, interaksi, dan respons manusia dalam konteks kehidupan berorganisasi pada berbagai level analisis—meliputi perilaku individu & dinamika kelompok³⁵, hubungan pimpinan–bawahan,

³¹ Arsam, “Monitoring dan Evaluasi Dakwah (Studi Terhadap Kegiatan ‘Dialog Interaktif’ Takmir Masjid Ash-Shiddiq),” *At-Tabsyir, Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam* 1, no. 1 (2013): 159–76.

³² Rakshitha Jayashankar dan Mahesh Balan, “Unveiling the Dynamics of Employee Behavior Through Wolframs Cellular Automata,” arXiv:2407.09581, preprint, arXiv, 12 Juli 2024, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2407.09581>.

³³ Emma Soane, “The Microfoundations of Organizational Risk,” *Risk Analysis* 45, no. 10 (2025): 3242–55, <https://doi.org/10.1111/risa.70092>.

³⁴ Pane Fitri dan Siregar Sylviana, “Pengambilan Keputusan pada Saat Krisis dan Perilaku dalam Organisasi Fitri Handayani Sitorus Pane, Sylviana Siregar,” *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 2 (2022): 3529–35.

³⁵ Gist dan Locke, “Organizational Behavior: Group Structure, Process, and Effectiveness.”

serta perilaku yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan³⁶—untuk memahami bagaimana perilaku tersebut muncul dan memodifikasinya agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Ragam perilaku yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi atau sebaliknya meningkatkan risiko kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Risiko organisasi dapat dipahami sebagai kemungkinan terjadinya peristiwa yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman terhadap risiko organisasi memiliki andil besar bagi manajer dalam mencegah terjadinya dampak buruk bagi organisasi, membuat pemodelan pertumbuhan & bencana, mengukur performa dan reputasi organisasi.³⁷ Selama beberapa dekade, kajian manajemen risiko berkembang dengan fokus utama pada risiko makro organisasi yang terkait dengan aspek finansial dan strategis. Namun perkembangan organisasi modern menunjukkan fakta baru bahwa risiko organisasi juga berasal dari lingkup mikro berupa pola perilaku individu maupun kelompok selama menjalankan proses-proses di dalam organisasi.³⁸ Soane menyebutkan bahwa risiko organisasi juga muncul dari dalam organisasi dalam bentuk gesekan nilai atau norma, proses keorganisasian, hingga perilaku anggota organisasi. Bahkan karakteristik individu dalam memaknai risiko dan memunculkan respon atas risiko yang dihadapi turut andil dalam menghadirkan risiko organisasi secara lebih luas.³⁹ Banyak penelitian menyebutkan bahwa gejala kemunduran organisasi sering kali muncul jauh sebelum indikator kinerja menunjukkan angka penurunan signifikan. Penurunan kualitas komunikasi antaranggota, meningkatnya sikap pasif, melemahnya komitmen anggota, budaya menghindari konflik, toleransi terhadap perilaku tidak produktif, dan ketergantungan terhadap figur tertentu sering hadir sebagai sinyal awal yang tidak dianggap sebagai masalah karena belum memberikan dampak negatif secara langsung.⁴⁰ Saat gejala-gejala ini muncul, sangat mungkin indikator kinerja organisasi masih menunjukkan skala penilaian yang normal dan seolah tidak ada masalah, namun jika dibiarkan berbagai gejala tersebut akan saling memperparah dan membawa organisasi dalam posisi rentan mengalami masalah serius. Kesadaran inilah yang kemudian melahirkan perhatian terhadap konsep *behavioral risk*, yaitu risiko yang muncul dari perilaku manusia, proses pengambilan keputusan, pola interaksi sosial, dan dinamika psikologis yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, *behavioral risk* dapat dipahami sebagai kemungkinan munculnya konsekuensi atau dampak negatif akibat perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi yang dapat menghambat kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda dengan risiko teknis yang berasal dari kegagalan sistem, *behavioral risk* berasal dari keputusan organisasional, persepsi anggota, motivasi SDM, kebiasaan kerja SDM, interaksi sosial, dan respons anggota organisasi terhadap dinamika situasi terkait organisasi. *Behavioral risk* tidak lagi dipahami hanya sebagai perilaku menyimpang atau pelanggaran aturan, tetapi mencakup seluruh pola tindakan

³⁶ Cynthia Lion dan Leopold W. Gruenfeld, "The Behavior and Personality of Work Group and Basic Assumption Group Members," *Small Group Research* 24, no. 2 (1993): 236–57, <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1046496493242005>.

³⁷ Soane, "The Microfoundations of Organizational Risk."

³⁸ Lijun Liang dkk., "Generation Mechanism of Behavioral Risk for Organizational Decision-Makers in Financial Institutions: Organizational and Human Errors," *Humanities and Social Sciences Communications* 11, no. 1 (2024): 1196, <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03664-4>.

³⁹ Soane, "The Microfoundations of Organizational Risk."

⁴⁰ Cameron dkk., "Organizational Dysfunctions of Decline."

anggota organisasi yang berpotensi menimbulkan dampak buruk bagi efektivitas kinerja dan keberlanjutan organisasi.⁴¹ Dalam definisi yang lebih luas, *behavioral risk* mencakup: perilaku yang secara langsung menghasilkan kerugian; perilaku yang meningkatkan peluang munculnya kerugian; kondisi perilaku yang memperlemah kapasitas organisasi menghadapi perubahan dan tuntutan adaptasi. Lebih lanjut, *behavioral risk* dapat dipahami sebagai kajian lebih lanjut dalam bidang perilaku organisasi dengan memperluas analisis pada dimensi prediktif dan pengendalian risiko. Bagi organisasi yang berorientasi pada perwujudan nilai seperti organisasi dakwah, konsep ini menjadi relevan karena ancaman organisasi sering kali tidak muncul dalam bentuk masalah finansial maupun struktural-formal, tetapi dalam bentuk perubahan perilaku anggota yang berlangsung perlahan dan sulit terdeteksi.

Secara tradisional organisasi cenderung mengukur hasil (*lagging indicators*), seperti: penurunan produktivitas; konflik terbuka; tingkat keluar anggota; penurunan pendapatan; kegagalan program. Masalahnya, indikator tersebut sering muncul ketika masalah sudah berkembang. Pendekatan *behavioral risk* menawarkan logika berbeda: mengukur kondisi yang mendahului kegagalan. Dalam perspektif manajemen risiko modern, perilaku dipandang sebagai *leading indicator*, yaitu indikator awal yang dapat memprediksi potensi konsekuensi masa depan. *Leading indicator* ini terjadi jauh sebelum permasalahan aktual atau dampak negatif benar-benar dirasakan dalam organisasi, sehingga manajer dapat menyiapkan upaya-upaya strategis untuk mengatasi dan mencegahnya terjadi. Pengembangan *leading indicator* untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi memiliki variasi ragam yang bergantung pada bentuk capaian hasil organisasi, fokus kegiatan organisasi, dan kapasitas organisasi dalam menjalankan proses deteksi.⁴² Hal ini mengandung pemahaman bahwa *leading indicator* yang menggambarkan risiko perilaku bagi organisasi dakwah tentu saja akan sangat berbeda dengan yang selama ini digunakan dalam konteks organisasi bisnis sebab kedua entitas organisasi ini memiliki perbedaan dalam tujuan, proses organisasi dan sumber daya yang dimiliki.

Early Warning System

Early warning system adalah suatu sistem yang dirancang untuk mendeteksi indikator awal yang menunjukkan kemungkinan munculnya peristiwa yang tidak diinginkan sehingga memungkinkan tindakan pencegahan dilakukan lebih dini. Pendekatan ini mirip dengan konsep *strategic early warning system (SEWS)* yang menekankan pentingnya deteksi dini terhadap persoalan urgen atau isu strategis bagi sebuah organisasi.⁴³ Konsep ini awalnya berkembang pada bidang meteorologi, keamanan, dan manajemen bencana, kemudian diadaptasi ke bidang keuangan, kesehatan, tata kelola, manajemen risiko, dan pengelolaan organisasi. Dalam penerapannya, organisasi dakwah perlu menerapkan berbagai metode deteksi kondisi internal dan eksternal organisasi sehingga dapat mendeteksi berbagai gejala sejak mula (*early warning signals*). *Early warning signals* merupakan sinyal awal yang menjadi masukan dalam EWS untuk mendeteksi adanya permasalahan dalam organisasi. Sebagai sinyal awal atau gejala yang perlu

⁴¹ Shefrin, *Behavioral Risk Management*.

⁴² Aya Bayramova dkk., "Constructs of Leading Indicators: A Synthesis of Safety Literature," *Journal of Safety Research* 85 (Juni 2023): 469–84, <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.04.015>.

⁴³ Casella, "From Weak Signals to Strategic Business Decisions : A Study of Early Warning Systems in Multinational Corporations," 28–35.

dideteksi, early warning signals memiliki karakteristik: 1) Bersifat mengindikasikan potensi risiko yang akan terjadi bila diabaikan; 2) Relatif sulit untuk dideteksi; 3) Bersifat bias dan tidak pasti, artinya sinyal hanya akan menunjukkan gejala saja tidak menjelaskan secara pasti akhir yang dihasilkan; dan 4) Terjadi di awal, dalam arti gejala ini dibedakan secara tegas dengan masalah risiko atau dampak negatif itu sendiri.⁴⁴

Organisasi pada dasarnya selalu beroperasi dalam kondisi ketidakpastian dan keraguan.⁴⁵ Perubahan lingkungan, dinamika internal, keterbatasan sumber daya, perubahan perilaku anggota, hingga munculnya gangguan eksternal dapat memengaruhi kemampuan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegagalan organisasi tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan diawali oleh serangkaian tanda awal yang berkembang secara perlahan dan sering kali tidak terdeteksi. Persoalannya, banyak organisasi masih menggunakan pendekatan evaluasi yang bersifat reaktif, yaitu menunggu masalah terlihat dalam bentuk hasil akhir sebelum mengambil tindakan. Perubahan paradigma manajemen modern kemudian mendorong organisasi untuk bergerak dari pendekatan reaktif menuju pendekatan antisipatif. Konsep early warning system (EWS) berkembang seiring perubahan paradigma tersebut dengan menawarkan kerangka sistem untuk mendeteksi sinyal awal yang mengindikasikan potensi masalah sehingga organisasi dapat melakukan tindakan pencegahan sebelum konsekuensi yang lebih besar muncul.⁴⁶ Dalam studi manajemen dakwah, konsep EWS menjadi menarik karena memberikan kerangka berpikir jangka panjang bahwa keberlanjutan organisasi dakwah tidak hanya dipertahankan melalui perbaikan setelah krisis, tetapi melalui kemampuan mengenali gejala yang muncul sebelum krisis terjadi. Sebagai sebuah sistem dengan tahapan proses yang utuh untuk mengidentifikasi, memantau, menafsirkan, dan meresponss sinyal yang mengindikasikan potensi gangguan terhadap pencapaian tujuan organisasi, fungsi EWS bukan hanya sekadar alat pemantauan data, tetapi proses organisasi yang menghubungkan informasi-informasi di lapangan dengan proses pengambilan keputusan. EWS berbeda dengan sistem pengendalian konvensional berparadigma evaluatif-kuratif yang menilai hasil setelah kejadian, EWS berfokus pada: gejala awal; kecenderungan perubahan; probabilitas kejadian; dan potensi dampak yang ditimbulkan. Dengan demikian, orientasi utama EWS adalah mencegah, bukan memperbaiki.

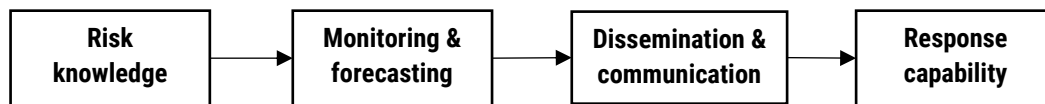
Early warning system bekerja layaknya sistem yang memiliki rangkaian proses berkesinambungan untuk memproses input informasi menjadi sebuah hasil tertentu. Terdapat 4 pilar dalam early warning system, yaitu: 1) risk knowledge (pemahaman atas risiko); 2) monitoring (pemantauan gejala); 3) dissemination & communication (penilaian gejala dan pengkomunikasian); 4) response capability (tindakan respon).⁴⁷

⁴⁴ Luyk, "Towards Improving Detection of Early Warning Signals within Organizations."

⁴⁵ Clive Smallman, "Risk and Organizational Behaviour: A Research Model," *Disaster Prevention and Management: An International Journal* 5, no. 2 (1996): 12–26, <https://doi.org/10.1108/09653569610112880>.

⁴⁶ Luyk, "Towards Improving Detection of Early Warning Signals within Organizations."

⁴⁷ Catalina Jaime dkk., "The Long Road to Acting Ahead: Lessons from the Evolution of Early Warning Systems and Anticipatory Action," *International Journal of Disaster Risk Science* 17, no. 2 (2026): 408–19, <https://doi.org/10.1007/s13753-026-00709-x>.



Bagan 2 Empat Pilar Early Warning System

Sistem ini dimulai dengan pemahaman atas risiko dalam bentuk penetapan dimensi atau aspek-aspek yang ingin dijaga kondisinya dan atau dilindungi dari potensi gangguan. Tahap ini sangat penting karena akan menentukan arah keseluruhan sistem, termasuk jenis data yang dikumpulkan, indikator yang digunakan, serta cara interpretasi terhadap informasi yang muncul. Hal yang dianggap penting tentu bisa berbeda antara organisasi bisnis dan organisasi sosial dakwah mengingat keduanya memiliki orientasi dan proses kerja yang berbeda satu sama lain.⁴⁸ Setelah dimensi atau aspek-aspek yang ingin dijaga telah ditetapkan, kemudian diuraikan menjadi ciri-ciri atau tanda-tanda awal munculnya gangguan pada dimensi tersebut baik di masa kini maupun di masa mendatang. Tanda-tanda ini tidak selalu berupa kejadian besar atau peristiwa yang jelas terlihat, tetapi dapat pula berupa perubahan kecil yang terjadi secara bertahap. Identifikasi terhadap ciri-ciri atau indikator awal ini merupakan inti dari early warning system, karena sistem ini tidak bekerja dengan berpijak pada pembacaan atas gejala-gejala yang muncul mendahului akibat atau masalahnya.

Tahap berikutnya adalah monitoring atau pemantauan dengan melakukan pengumpulan data secara sistematis terhadap indikator-indikator yang telah ditentukan. Pada tahap ini, organisasi akan menjalankan proses observasi pengumpulan data dan proses prediksi arah kecenderungan dari data yang dihasilkan.⁴⁹ Pengumpulan data ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, mulai dari observasi langsung, survei berkala, wawancara, hingga pemanfaatan data administratif organisasi seperti kehadiran, keterlibatan program, atau laporan kegiatan. Dalam organisasi yang lebih maju, proses ini bahkan dapat diperkuat dengan penggunaan sistem digital yang memungkinkan pemantauan secara real time. Namun dalam konteks organisasi yang lebih sederhana, pengumpulan data biasanya masih bergantung pada pencatatan manual dan pengamatan langsung dari pengelola organisasi.

Setelah data dikumpulkan, tahap berikutnya adalah penilaian dan pengkomunikasian hasil penilaian terhadap pihak berkepentingan. Pada tahap ini, organisasi berusaha memahami apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan kondisi normal, adanya perubahan ringan, atau justru indikasi yang mengarah pada potensi risiko. Proses interpretasi ini sangat penting karena early warning system tidak hanya bekerja pada level pengumpulan data, tetapi juga pada kemampuan membaca pola dan arah kecenderungan perubahan. Organisasi perlu menetapkan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai acuan untuk menilai tingkat risiko, sehingga perubahan yang terjadi dapat dikategorikan dalam tingkat kewaspadaan yang berbeda. Apabila hasil interpretasi menunjukkan adanya tanda-tanda yang dianggap signifikan dan mengarah pada risiko organisasi, maka sistem kemudian mengkomunikasikan sinyal peringatan kepada pihak terkait dan sekaligus

⁴⁸ "Community Early Warning Systems: Guiding Principles," International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, Geneva, 2013, https://doi.org/10.1163/2210-7975_HRD-9813-2015012.

⁴⁹ "Community Early Warning Systems: Guiding Principles."

mendorong organisasi untuk mengambil perhatian lebih serius terhadap kondisi tersebut.⁵⁰ Sinyal ini tidak selalu berarti bahwa masalah sudah terjadi, tetapi menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan yang perlu direspons sebelum berkembang lebih jauh.

Tahap terakhir dalam siklus kerja sistem ini adalah respons atau tindakan yang diambil oleh organisasi berdasarkan informasi yang diperoleh dari sistem peringatan tersebut. Respons ini dapat berupa berbagai bentuk intervensi, mulai dari perbaikan komunikasi internal, penguatan koordinasi, peningkatan kapasitas anggota, hingga perubahan kebijakan tertentu yang dianggap relevan dengan masalah yang terdeteksi.⁵¹ Setelah respons dilakukan, organisasi tidak berhenti pada tindakan tersebut, tetapi kembali melakukan pemantauan untuk melihat apakah intervensi yang dilakukan memberikan dampak yang diharapkan. Dengan demikian, early warning system bekerja dalam siklus yang terus berulang antara pemantauan, analisis, peringatan, tindakan, dan evaluasi.

Conceptual Framework

Taksonomi Risiko Perilaku Organisasi Dakwah

Taksonomi risiko perilaku dalam organisasi dakwah upaya untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan berbagai bentuk risiko yang bersumber dari perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Taksonomi risiko perilaku ini dibutuhkan sebagai dasar dalam pengembangan sistem deteksi dini dan pengelolaan organisasi dakwah yang lebih adaptif. Kajian mengenai risiko dalam organisasi pada umumnya berkembang dalam tradisi manajemen risiko yang berfokus pada aspek finansial, operasional, strategis, dan kepatuhan. Berbeda dengan organisasi bisnis yang dapat mendeteksi gejala krisis melalui pengukuran indikator finansial, krisis pada organisasi dakwah bersifat lebih menyeluruh dan multidimensional karena melibatkan aspek spiritual, ideologis, struktural, dan sosial.⁵² Oleh karena itu, risiko perilaku dalam organisasi dakwah tidak selalu muncul dalam bentuk pelanggaran formal, tetapi sering kali hadir dalam bentuk penurunan kualitas keterlibatan, melemahnya semangat kolektif, dan perubahan nilai yang sulit terdeteksi secara langsung. Krisis yang dialami organisasi dakwah tidak hanya mengancam keberlanjutan program, tetapi juga kelangsungan misi dakwah itu sendiri.

Secara konseptual, risiko perilaku (*behavioral risk*) dapat dipahami sebagai kemungkinan munculnya dampak negatif terhadap organisasi yang disebabkan oleh pola perilaku individu maupun kelompok yang tidak selaras dengan tujuan organisasi. Risiko ini tidak hanya mencakup perilaku yang secara eksplisit menyimpang dari aturan, tetapi juga mencakup perilaku yang secara formal dapat diterima namun secara substantif melemahkan kapasitas organisasi dalam jangka panjang. Dalam perspektif perilaku organisasi, risiko ini berkaitan erat dengan berbagai konsep seperti *counterproductive work behavior*, *organizational silence*, *withdrawal behavior*, hingga penurunan *organizational citizenship behavior*.⁵³ Namun, konsep risiko perilaku memiliki cakupan

⁵⁰ "Community Early Warning Systems: Guiding Principles."

⁵¹ "Community Early Warning Systems: Guiding Principles."

⁵² Ahmad Syawal dkk., "Value-Based Crisis Management in Islamic Education Management: Typology, Multidimensional Impacts and An Integrated Model," *Sunan Kalijaga International Journal on Islamic Educational Research* 9, no. 1 (2025).

⁵³ Yitzhak Samuel, *Organizational Pathology: Life and Death of Organizations* (Transaction Publishers, 2010).

yang lebih luas karena tidak hanya berfokus pada perilaku yang merugikan secara langsung, tetapi juga pada pola perilaku yang berpotensi melemahkan daya tahan organisasi di masa depan.

Risiko organisasi dapat berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lain terlebih jika organisasi tersebut memiliki tujuan dan proses kerja berbeda. Risiko organisasi bisnis tidak dapat serta merta diterapkan dalam konteks risiko organisasi dakwah karena keduanya memiliki karakteristik berbeda. Terdapat beberapa karakteristik khas organisasi dakwah yang memengaruhi cara manajer dakwah mengelola dan membuat keputusan. **Pertama**, organisasi dakwah umumnya berbasis nilai (*value-based organization*). Artinya, keberadaan organisasi tidak semata-mata ditujukan untuk mencapai target material, tetapi untuk menginternalisasi dan menyebarkan nilai-nilai tertentu yang bersifat normatif dan ideologis. Konsekuensinya, perilaku anggota organisasi tidak hanya dinilai dari aspek efektivitas, tetapi juga dari aspek kesesuaian dengan nilai-nilai tersebut.⁵⁴ **Kedua**, organisasi dakwah sangat bergantung pada motivasi intrinsik anggota. Berbeda dengan organisasi berbasis kontrak kerja formal, banyak anggota organisasi dakwah berpartisipasi secara sukarela atau semi-sukarela. Hal ini membuat keberlanjutan organisasi sangat dipengaruhi oleh dinamika komitmen, semangat, dan loyalitas yang bersifat psikologis dan emosional.⁵⁵ **Ketiga**, struktur organisasi dakwah cenderung bersifat partisipatif dan relasional. Hubungan antaranggota tidak hanya bersifat formal hierarkis, tetapi juga bersifat sosial dan emosional. Hal ini membuat dinamika kelompok menjadi sangat penting, sekaligus rentan terhadap risiko seperti konflik laten, eksklusivitas kelompok, atau fragmentasi sosial.⁵⁶ **Keempat**, organisasi dakwah memiliki orientasi jangka panjang yang berkaitan dengan proses pembinaan dan kaderisasi.⁵⁷ Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak dapat diukur hanya dari capaian jangka pendek, tetapi juga dari keberlanjutan regenerasi dan konsistensi nilai lintas generasi. Karakteristik organisasi dakwah yang demikian ini berimplikasi pada pemahaman atas risiko organisasi dakwah tidak dapat sekadar dipahami melalui pendekatan organisasi bisnis konvensional, tetapi memerlukan pendekatan yang lebih sensitif terhadap nilai, relasi sosial, dan dinamika psikologis anggota organisasi.

Dengan memadukan pemahaman dasar atas konsep risiko perilaku organisasi dan karakteristik khas organisasi dakwah, dapat dikembangkan taksonomi risiko perilaku organisasi dakwah dalam bentuk kategorisasi risiko, uraian penjelasan masing-masing risiko dan indikator perilaku yang mengarah pada risiko tersebut. Taksonomi risiko perilaku organisasi dakwah dapat dibedakan menjadi 5 yaitu: risiko keterlibatan (*engagement risk*), risiko kohesi sosial (*social cohesion risk*), risiko nilai (*value alignment risk*), risiko kepemimpinan (*leadership behavioral risk*) dan risiko pembelajaran organisasi (*organizational learning risk*). 5 risiko di atas muncul sebagai bagian dari atribut perilaku yang dapat dimunculkan oleh anggota organisasi baik SDM maupun pimpinan atau manajer, oleh sebab itu taksonominya dibedakan dengan domain risiko finansial, risiko teknologi, risiko keterbatasan SDM, risiko pasar dakwah dan lain-lain yang lebih bersifat dampak dari perilaku anggota organisasi. Hal ini mengandung pengertian bahwa persoalan seputar keuangan organisasi dakwah, seputar penggunaan teknologi, seputar keterbatasan SDM atau

⁵⁴ Taufan Arifianto, *Dakwah Berbasis SWOT* (Equilibrium Press, 2021).

⁵⁵ Bassous, "What are the Factors that Affect Worker Motivation in Faith-Based Nonprofit Organizations?"

⁵⁶ Iwan Koswara, "Da'wah Organization Development Strategy Through Organizational Culture," *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 14, no. 1 (2020): 21–38, <https://doi.org/10.15575/ida.jhs.v14i1.8830>.

⁵⁷ Ari Gustiana Sinombing dkk., "Optimalisasi Organisasi Kepemudaan Sebagai Wadah Kaderisasi Kepemimpinan," *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung* (Bandung) 1, no. 89 (2021): 118–29.

seputar sulitnya mendapatkan pasar dakwah merupakan dampak aktual yang ditimbulkan oleh perilaku berisiko yang telah dilakukan oleh anggota organisasi. Risiko-risiko di atas perlu dipahami sebagai kriteria gejala perilaku yang perlu diwaspadai sebelum menghasilkan dampak aktual yang bernilai negatif bagi organisasi. Uraian masing-masing risiko perilaku organisasi dakwah secara lebih lengkap adalah sebagai berikut:

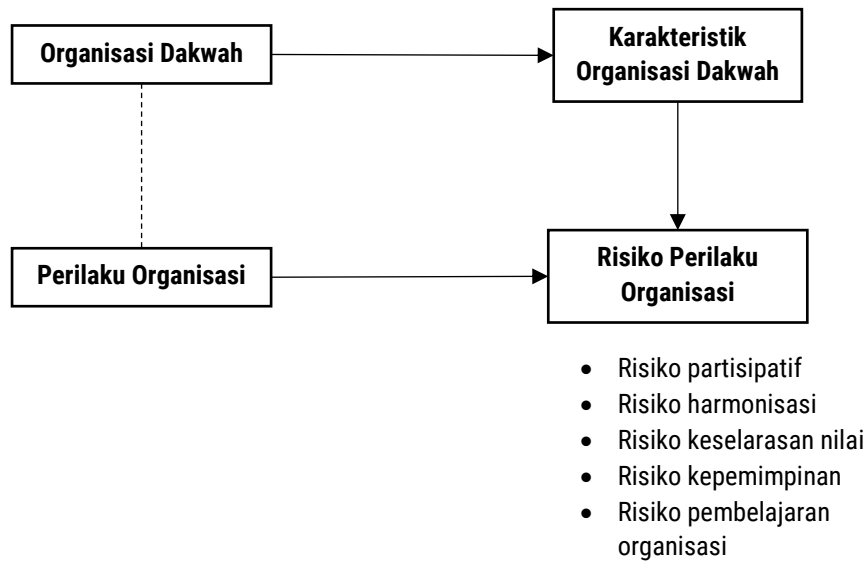
Pertama adalah risiko keterlibatan (*engagement risk*), yaitu risiko yang berkaitan dengan menurunnya partisipasi dan keterlibatan anggota dalam aktivitas organisasi. Risiko keterlibatan ini dapat berubah menjadi persoalan serius yang melemahkan kapasitas organisasi dalam menjalankan program sebab tidak ada kesadaran dalam diri anggota untuk berpartisipasi dan bekerja. Risiko ini sering muncul dalam bentuk penurunan kehadiran, berkurangnya kontribusi sukarela, atau melemahnya inisiatif individu dalam mengikuti kegiatan atau menjalankan program. **Kedua** adalah risiko kohesi sosial (*social cohesion risk*), yaitu risiko yang muncul akibat melemahnya hubungan antaranggota organisasi. Seiring waktu, organisasi dakwah yang menjalankan program pengembangan dan kaderisasi anggota tentu akan mendapatkan tambahan anggota semakin banyak. Pada satu sisi, keberhasilan program pengembangan anggota memberikan angin segar bagi keberlangsungan organisasi namun di sisi lain meningkatkan risiko gesekan antaranggota yang dipicu oleh keragaman latar belakang anggota organisasi. Dalam fenomena aktual, risiko ini dapat berupa meningkatnya fragmentasi kelompok, munculnya kelompok atau sub kelompok dalam organisasi, menurunnya kepercayaan antarsesama anggota, atau menguatnya eksklusivitas internal.

Ketiga adalah risiko nilai (*value alignment risk*), yaitu risiko yang berkaitan dengan menurunnya keselarasan antara nilai individu dengan nilai organisasi. Salah satu tantangan terbesar organisasi dakwah di era modern adalah pergeseran dan pertarungan nilai dengan berbagai ragam tawaran yang dengan mudah diakses oleh anggota organisasi. Tantangan nilai tidak hanya datang dari organisasi atau pihak lain yang menawarkan nilai bertentangan, tetapi juga nilai-nilai yang tidak bertentangan namun dapat menggeser atau mengaburkan nilai dasar yang semula diperjuangkan.⁵⁸ Risiko ini bersifat laten tetapi sangat berbahaya karena dapat mengubah arah organisasi secara perlahan. **Keempat** adalah risiko kepemimpinan (*leadership behavioral risk*), yaitu risiko yang muncul dari pola perilaku pemimpin yang tidak mendukung keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan dakwah memiliki peran substansial dalam menjaga dan mengawal pelaksanaan misi dakwah itu sendiri, namun sayangnya sistem kepemimpinan organisasi dakwah saat ini berjalan relatif sederhana.⁵⁹ Risiko kepemimpinan ini dapat berwujud sentralisasi berlebihan, kurangnya komunikasi atasan dengan bawahan, atau ketidakkonsistenan dalam pengambilan keputusan. **Kelima** adalah risiko pembelajaran organisasi (*organizational learning risk*), yaitu risiko yang muncul ketika organisasi gagal belajar dari pengalaman, sehingga kesalahan yang sama terus berulang. Sering kali organisasi dakwah konvensional alpa dalam menjalankan evaluasi atas kinerja program yang dijalankan, sehingga pelaksanaan program bersifat tradisional tanpa ada perbaikan.⁶⁰ Kelima kategori ini menunjukkan bahwa risiko perilaku dalam organisasi dakwah bersifat multidimensional dan saling terkait, sebagaimana diagram berikut.

⁵⁸ Muzakir, "Generasi Muda dan Tantangan Adab Modern serta Tanggung Jawab Pembinaannya," *Al Ta'dib* 8, no. 2 (2015): 111–34.

⁵⁹ Pradesa, "Kaderisasi Kepemimpinan dalam Organisasi Dakwah Rosulullah."

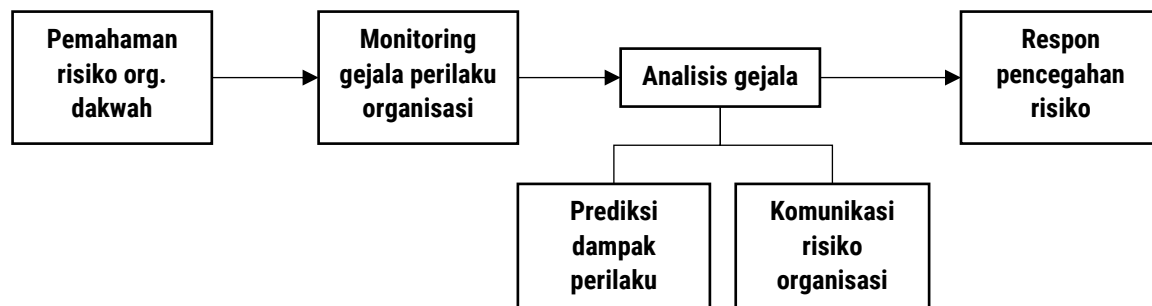
⁶⁰ Arsam, "Monitoring dan Evaluasi Dakwah (Studi Terhadap Kegiatan 'Dialog Interaktif' Takmir Masjid Ash-Shiddiq)."



Bagan 3 Taksonomi Risiko Perilaku Organisasi Dakwah

Behavior Risk Early Warning System

Pengembangan *early warning system* (EWS) dalam organisasi lahir dari kebutuhan untuk mendeteksi risiko sejak dini sebelum risiko tersebut berkembang menjadi krisis yang berdampak pada kinerja organisasi. Adaptasi konsep ini ke dalam organisasi berbasis nilai seperti organisasi dakwah membutuhkan kontekstualisasi yang lebih mendalam agar sejalan dengan karakteristik dan kebutuhan deteksi risiko dalam organisasi dakwah. Kerangka *early warning system* berbasis perilaku organisasi dalam rangka mendeteksi potensi-potensi risiko bagi organisasi dakwah butuh dikembangkan mengikuti 4 pilar EWS yang telah diuraikan di atas yaitu: 1) risk knowledge (pemahaman atas risiko); 2) monitoring (pemantauan gejala); 3) dissemination & communication (penilaian gejala dan pengkomunikasian); 4) response capability (tindakan respon).



Bagan 4 Kerangka Sistem Deteksi Risiko Dini Berbasis Perilaku pada Organisasi Dakwah

Tahap pertama, pemahaman atas risiko bagi organisasi dakwah. Pada tahap ini, hasil pengembangan taksonomi risiko perilaku organisasi dakwah memberikan dasar konseptual yang penting dan dapat diposisikan sebagai kategori utama yang perlu dipantau secara sistematis melalui suatu mekanisme deteksi dini. Setiap kategori risiko dalam taksonomi perlu diturunkan

menjadi sinyal-sinyal awal yang dapat diamati dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Uraian pemahaman lebih lanjut tiap risiko dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 – Risiko Organisasi dan Sinyal Awal (Indikator Perilaku)

Risiko Organisasi	Sinyal awal (indikator perilaku)
Risiko keterlibatan	Risiko ini dapat diterjemahkan ke dalam indikator seperti penurunan partisipasi anggota dalam kegiatan, melemahnya inisiatif sukarela, atau berkurangnya kontribusi di luar tugas formal. Gejala ini dalam banyak kasus tidak langsung mengganggu kinerja organisasi, tetapi merupakan sinyal awal dari melemahnya ikatan psikologis anggota terhadap organisasi.
Risiko kohesi sosial	Risiko ini dapat diamati melalui perubahan pola interaksi antaranggota, meningkatnya fragmentasi kelompok informal, menurunnya intensitas komunikasi horizontal, atau munculnya eksklusivitas dalam kelompok tertentu. Dalam konteks organisasi dakwah, kohesi sosial memiliki peran yang sangat penting karena aktivitas organisasi sangat bergantung pada kerja kolektif yang berbasis kepercayaan.
Risiko nilai	Indikator awal dari risiko ini dapat berupa perbedaan interpretasi nilai yang semakin tajam, menurunnya sensitivitas terhadap norma organisasi, atau munculnya perilaku yang secara formal tidak melanggar aturan tetapi bertentangan dengan semangat nilai organisasi. Risiko ini sering tidak terdeteksi dalam sistem evaluasi tradisional karena tidak selalu tampak dalam bentuk pelanggaran eksplisit.
Risiko kepemimpinan	Risiko ini dapat dideteksi melalui pola komunikasi pemimpin, tingkat keterbukaan terhadap umpan balik, kecenderungan sentralisasi keputusan, atau melemahnya distribusi kepemimpinan. Dalam organisasi dakwah yang sangat bergantung pada keteladanan, perubahan kecil dalam perilaku kepemimpinan dapat memiliki dampak sistemik terhadap perilaku anggota.
Risiko pembelajaran organisasi	Risiko ini dapat diidentifikasi melalui pola pengulangan kesalahan, rendahnya refleksi organisasi, atau tidak berkembangnya mekanisme evaluasi internal. Organisasi yang gagal belajar cenderung mengulangi pola yang sama meskipun menghadapi tantangan yang berbeda.

Tahap kedua, monitoring perilaku anggota organisasi dakwah. Tahap ini bekerja dengan mengumpulkan informasi berupa gejala-gejala perilaku yang secara individual tampak tidak signifikan, tetapi apabila berlangsung secara konsisten dapat berkembang menjadi risiko organisasi. Monitoring dijalankan dengan berpijak pada sinyal awal atau indikator yang telah diuraikan sebelumnya. Sebagai contoh, manajer dakwah perlu peka dalam melihat fenomena menurunnya intensitas kehadiran anggota dalam rapat, berkurangnya partisipasi dalam kegiatan

organisasi, atau kurangnya inisiatif anggota dalam menjalankan dan mengembangkan ide program karena gejala perilaku ini merupakan indikator dari risiko keterlibatan. Fokus tahap ini bukan mengevaluasi perilaku dan atau mencari kesalahan individu, melainkan mengidentifikasi pola perilaku yang berpotensi memberikan dampak buruk bagi organisasi. Untuk dapat mengumpulkan informasi ini, manajer dapat melakukan observasi pada bawahan, laporan kerja, data presensi kehadiran, survei keterlibatan anggota, maupun refleksi individu dalam menjalankan peran-peran keorganisasian. Penggunaan berbagai sumber-sumber informasi tersebut memungkinkan organisasi memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi perilaku organisasi.

Tahap ketiga, penilaian gejala risiko organisasi dakwah dan pengkomunikasian hasil penilaian. Pada tahap ini manajer dakwah akan mengolah hasil monitoring menjadi informasi yang bermakna melalui proses analisis prediksi perilaku dan identifikasi potensi dampak yang dapat ditimbulkan. Pada tahap ini, data hasil monitoring terlebih dahulu dianalisis untuk menilai seberapa besar dampak yang akan ditimbulkan dari perilaku tersebut. Tidak semua bentuk gejala perilaku harus dipersepsikan sebagai ancaman signifikan bagi organisasi, untuk itu perlu dilakukan penilaian risiko dengan mempertimbangkan frekuensi kemunculan gejala, tingkat keparahan gejala, kecenderungan eskalasi peningkatan, serta pengaruhnya terhadap indikator risiko lainnya. Setelah hasil penilaian didapatkan, berikutnya manajer dakwah perlu mengomunikasikannya kepada pihak-pihak yang memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan. Dalam konteks organisasi dakwah yang memiliki orientasi penyadaran nilai, komunikasi risiko perlu dilaksanakan secara objektif, berbasis data, berfokus pada persoalan perilaku bukan personalitas subjek pelaku, dan berorientasi pada pembinaan, bukan pada pemberian stigma.

Tahap keempat, tindakan respon otoritas organisasi dakwah terhadap gejala perilaku yang teridentifikasi. Berbeda dengan pendekatan evaluatif-kuratif yang cenderung berorientasi penelusuran pemecahan masalah bahkan dimungkinkan berupa pemberian sanksi kepada pelaku atau sumber masalah, respon dalam sistem deteksi ini lebih menekankan pada tindakan preventif-korektif dengan tujuan utama untuk memulihkan organisasi dari gejala-gejala buruk yang berisiko. Bentuk intervensi perlu disesuaikan dengan jenis risiko dan tingkat keparahan gejala yang sudah teridentifikasi sebelumnya. Misalnya, gejala menurunnya komitmen anggota dapat direspons melalui program mentoring tambahan, pembinaan spiritual, atau penyesuaian beban kerja pelaksanaan program. Risiko konflik internal dapat ditangani melalui mediasi dan dialog antar pihak yang berkonflik, penguatan kelompok antara sesama anggota organisasi atau penguatan komunikasi antartim. Sementara itu, gejala melemahnya kaderisasi dapat direspons melalui penguatan sistem rekrutmen, pengembangan kualitas kader, serta revitalisasi program pembinaan kader yang kurang optimal. Efektivitas respons sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam memilih bentuk intervensi yang sesuai dengan akar permasalahan.

Simpulan

Kerangka *early warning system* berbasis risiko perilaku dalam organisasi dakwah merupakan upaya konseptual untuk menjembatani antara kajian perilaku organisasi, risiko organisasi dan manajemen risiko dalam konteks organisasi sosial dakwah. Integrasi ini menghasilkan model yang tidak hanya berfungsi sebagai alat deteksi risiko, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Konsep ini muncul untuk mengisi

kekosongan ruang akademis yang mengkaji permasalahan perilaku organisasi dengan paradigma preventif. Pengembangan BREWS dalam organisasi dakwah membuka ruang baru dalam studi manajemen dakwah dengan mendudukan perilaku anggota organisasi sebagai sumber utama informasi strategis bagi permasalahan dan keberlangsungan organisasi.

Sistem ini membutuhkan taksonomi risiko perilaku khas dakwah. Dengan melakukan sintesa konsep risiko perilaku dan karakteristik organisasi dakwah dihasilkan 5 taksonomi risiko organisasi dakwah, yaitu: Risiko partisipatif, Risiko harmonisasi, Risiko keselarasan nilai, Risiko kepemimpinan, dan Risiko pembelajaran organisasi. Dengan memanfaatkan taksonomi risiko perilaku sebagai dasar indikator, BREWS dapat dikembangkan menjadi sistem deteksi dini yang lebih sensitif terhadap perubahan kecil dalam perilaku anggota organisasi dakwah. Sensitivitas sistem ini bergantung pada penilaian gejala risiko perilaku. Perilaku dengan potensi memberi dampak buruk yang dijalankan tanpa kesengajaan tentu akan memiliki penilaian berbeda dengan perilaku yang sama namun dengan intensitas kejadian yang berulang. Terdapat 4 tahapan dalam mengembangkan sistem deteksi risiko dini berbasis perilaku dalam organisasi dakwah, yaitu: 1) Pemahaman atas risiko bagi organisasi dakwah; 2) Monitoring perilaku anggota organisasi dakwah; 3) Penilaian gejala risiko organisasi dakwah dan pengkomunikasian hasil penilaian; 4) Tindakan respon otoritas organisasi dakwah terhadap gejala perilaku yang teridentifikasi.

BREWS memungkinkan organisasi dakwah untuk membaca perubahan kecil dalam perilaku anggota sebagai indikator awal perubahan yang lebih besar dalam sistem organisasi. Dengan kata lain, perilaku sehari-hari menjadi "sensor sosial" yang memberikan informasi tentang kesehatan organisasi secara keseluruhan. Kerangka ini juga memperkuat posisi organisasi dakwah sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*) yang tidak hanya merespons masalah setelah terjadi, tetapi mampu mengantisipasi perubahan melalui pemahaman mendalam terhadap dinamika internalnya sendiri.

Sistem ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan sistem deteksi lain yang juga dibutuhkan dalam menjalankan proses manajemen organisasi dakwah secara menyeluruh seperti sistem keuangan, sistem persaingan maupun sistem diagnosa isu strategis. Sebaliknya, sistem deteksi berbasis perilaku ini berusaha melengkapi ruang kosong yang selama ini belum tersentuh dalam kajian ilmu perilaku organisasi khususnya konteks organisasi dakwah.

Bibliografi

- Amanda, Restu Rizki, Agus Fakhruddin, dan Aceng Kosasih. "Upaya Masjid dalam Meningkatkan Kepedulian Sosial di Masyarakat." *Journal of Education Research* 5, no. 3 (2024): 4221–31. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1604>.
- Arifianto, Taufan. *Dakwah Berbasis SWOT*. Equilibrium Press, 2021.
- Arifianto, Taufan. "Paradigma Workplace Management pada Lembaga Dakwah." *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 1, no. 1 (2023): 41–62. <https://doi.org/10.55372/tanzhim.v1i1.8>.
- Arsam. "Monitoring dan Evaluasi Dakwah (Studi Terhadap Kegiatan ' Dialog Interaktif ' Takmir Masjid Ash-Shiddiq)." *At-Tabsyir, Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam* 1, no. 1 (2013): 159–76.

- Azizi, Muhammad Hildan. "Komunikasi Konsolidasi Organisasi Dakwah di Indonesia saat Meresponss Tantangan Politik." *Bil Hikmah: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam* 3, no. 1 (2025): 159–80. <https://doi.org/10.55372/bilhikmahjkpi.v3i1.64>.
- Bassous, Michael. "What are the Factors that Affect Worker Motivation in Faith-Based Nonprofit Organizations?" *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 26, no. 1 (2015): 355–81. Cambridge Core. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9420-3>.
- Bayramova, Aya, David J. Edwards, Chris Roberts, dan Iain Rillie. "Constructs of Leading Indicators: A Synthesis of Safety Literature." *Journal of Safety Research* 85 (Juni 2023): 469–84. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.04.015>.
- Budi Santoso, Suryo, dan Herni Justiana Astuti. "Siklus Hidup Organisasi: Upaya-Upaya Strategis Dalam Menghadapi Gejala Penurunan Organisasi Agar Dapat 'Going Concern' Dan Tetap Unggul." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 9, no. 1 (2007): 17. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2005.v9.i1.2339>.
- Bule, Mateja, dan Gregor Polančič. "Analysis and Synthesis of Theoretical and Practical Implications of Case Management Model and Notation." *Information* 16, no. 4 (2025). <https://doi.org/10.3390/info16040310>.
- Cameron, Kim S., David A. Whetten, dan Myung U. Kim. "Organizational Dysfunctions of Decline." *Academy of Management Journal* 3, no. 1 (2017). <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/255899>.
- Casella, Giorgia. "From Weak Signals to Strategic Business Decisions : A Study of Early Warning Systems in Multinational Corporations." no. September. Technical University of Applied Sciences, 2024. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25629.73444>.
- Coccia, Mario. "Critical Decisions in Crisis Management: Rational Strategies of Decision Making." *Journal of Economics Library* 7, no. 2 (2020): 81–96.
- "Community Early Warning Systems: Guiding Principles." International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, Geneva, 2013. <https://doi.org/10.1163/2210-7975-HRD-9813-2015012>.
- Delisa, Apifah, dan Husin Bafadhal. "Peluang dan Tantangan Dakwah di Era Transformasi Digital dan Relevansinya terhadap Penurunan Moral Generasi Muslim Milenial." *Sosio Religi: Jurnal Kajian Pendidikan Umum* 23, no. 2 (2025): 25–30. <https://doi.org/10.17509/sosioreligi.v23i2>.
- Fowler, David, Jon Musgrave, dan Jill Musgrave. "A Traditional Protestant Church Experiencing Substantial Membership Decline: An Organizational Strength Analysis and Observations to Attend or Leave the Institution." *International Journal of Organization Theory & Behavior* 23, no. 3 (2020): 207–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOTB-02-2019-0012>.
- Fulton, Brad R. "Religious Organizations: Crosscutting the Nonprofit Sector." Dalam *The Non Profit Sector: A Research Handbook*. Stanford University Press, 2020.
- Gist, Marilyn E., dan Edwin A. Locke. "Organizational Behavior: Group Structure, Process, and Effectiveness." *Journal of Management* 13, no. 2 (1987): 237–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920638701300204>.
- Jaime, Catalina, Arielle Tozier De La Poterie, Maarten Van Aalst, dkk. "The Long Road to Acting Ahead: Lessons from the Evolution of Early Warning Systems and Anticipatory Action." *International Journal of Disaster Risk Science* 17, no. 2 (2026): 408–19. <https://doi.org/10.1007/s13753-026-00709-x>.
- Jayashankar, Rakshitha, dan Mahesh Balan. "Unveiling the Dynamics of Employee Behavior Through Wolframs Cellular Automata." arXiv:2407.09581. Preprint, arXiv, 12 Juli 2024. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2407.09581>.
- Koswara, Iwan. "Da'wah Organization Development Strategy Through Organizational Culture." *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 14, no. 1 (2020): 21–38. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v14i1.8830>.

- Koswara, Iwan. "Da'wah Organization Development Strategy Through Organizational Culture." *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies* 14, no. 1 (2020): 21–38. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v14i1.8830>.
- Kusnawan, Aep, dan Ridwan Rustandi. "Menemukan Moderasi Beragama dalam Kaderisasi Dakwah: Kajian pada Pemuda Persatuan Islam Jawa Barat." *NALAR: Jurnal Peradaban dan Pemikiran Islam* 5, no. 1 (2021): 41–61. <https://doi.org/10.23971/njppi.v5i1.2900>.
- Lam, Marcus. "Public Leadership Under Resource Constraints: An Examination of the U.S. Nonprofit Sector." *Journal of Leadership Studies* 14 (2020): 89–95.
- Liang, Lijun, Tongxin Dai, dan Mengwan Zhang. "Generation Mechanism of Behavioral Risk for Organizational Decision-Makers in Financial Institutions: Organizational and Human Errors." *Humanities and Social Sciences Communications* 11, no. 1 (2024): 1196. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03664-4>.
- Lion, Cynthia, dan Leopold W. Gruenfeld. "The Behavior and Personality of Work Group and Basic Assumption Group Members." *Small Group Research* 24, no. 2 (1993): 236–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1046496493242005>.
- Luyk, J. (Joël). "Towards Improving Detection of Early Warning Signals within Organizations: An Approach to the Identification and Utilization of Underlying Factors from an Organizational Perspective." With Karydas DM (Dimitrios), Brombacher AC (Aarnout), dan Rouvroye JL (Jan). Preprint, Technische Universiteit Eindhoven, 2011. <https://doi.org/10.6100/IR716241>.
- Muzakkir. "Generasi Muda dan Tantangan Adab Modern serta Tanggung Jawab Pembinaannya." *Al Ta'dib* 8, no. 2 (2015): 111–34.
- Pane Fitri dan Siregar Sylviana. "Pengambilan Keputusan pada Saat Krisis dan Perilaku dalam Organisasi Fitri Handayani Sitorus Pane, Sylviana Siregar." *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 2 (2022): 3529–35.
- Pradesa, Dedy. "Kaderisasi Kepemimpinan dalam Organisasi Dakwah Rosulullan." *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 7, no. 2 (2017): 485–514. <https://doi.org/10.55372/inteleksiapid.v7i2.168>.
- Pratama Putri, Nur Ariyani, dan Nur Ika Khoirunnisa. "Dakwah Sebagai Konsep Perubahan Sosial." *Journal of Community Development and Disaster Management* 5, no. 1 (2023): 17–27. <https://doi.org/10.37680/jcd.v5i1.2849>.
- Roseta, Charolin Indah. "Dakwah Antarbudaya: Perubahan Sosial Budaya Pada Proses Islamisasi Jawa Abad Xv." *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 1, no. 2 (2020): 163–86. <https://doi.org/10.55372/inteleksiapid.v1i2.45>.
- Samuel, Yitzhak. *Organizational Pathology: Life and Death of Organizations*. Transaction Publishers, 2010.
- Shefrin, Hersh. *Behavioral Risk Management*. Palgrave Macmillan US, 2016. <https://doi.org/10.1057/9781137445629>.
- Sinombing, Ari Gustiana, Cipta Insan Setanggi Pekasih, Ijah Safitriningsih, Ningrum Sari, dan Risa Rahmawati Sunarya. "Optimalisasi Organisasi Kepemudaan Sebagai Wadah Kaderisasi Kepemimpinan." *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung* (Bandung) 1, no. 89 (2021): 118–29.
- Smallman, Clive. "Risk and Organizational Behaviour: A Research Model." *Disaster Prevention and Management: An International Journal* 5, no. 2 (1996): 12–26. <https://doi.org/10.1108/09653569610112880>.
- Soane, Emma. "The Microfoundations of Organizational Risk." *Risk Analysis* 45, no. 10 (2025): 3242–55. <https://doi.org/10.1111/risa.70092>.
- Syawal, Ahmad, Nadilla Aleyda Maqhfira Agustin, Salsabila Nur Imatul Adzillah, dan Futry Ayu Lestari. "Value-Based Crisis Management in Islamic Education Management: Typology,

- Multidimensional Impacts and An Integrated Model." *Sunan Kalijaga International Journal on Islamic Educational Research* 9, no. 1 (2025).
- Tanuri. "Tantangan Dakwah di Era Disrupsi Perspektif Psikologi Sosial." *Ad-Da'wah Jurnal dakwah dan Komunikasi* 22, no. 1 (2024): 34–50. <https://doi.org/10.20414/sangkep.v3i1.1036>.
- Ülbeği, İlksun Didem, dan Esengül İplik. "Counterproductive Work Behavior: A Comprehensive Bibliometric Analysis." *Sage Open* 15, no. 3 (2025): 21582440251359396. <https://doi.org/10.1177/21582440251359396>.
- Zulhazmi, Abraham Zakky, dan Dewi Ayu Sri Hastuti. "Da ' wa , Muslim millennials and social media." *Lentera* II, no. 2 (2018): 139–56.
- Zulkarnaini. "Dakwah Islam Di Era Modern." *Risalah* 26, no. 3 (2015): 151–58.