DAMPAK WAKTU KERJA PABRIK MASPION TERHADAP ANTUSIAS BERORGANISASI KEAGAMAAN BAGI PEKERJA DI DESA GRABAGAN KECAMATAN TULANGAN KABUPATEN SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi studi satuan kredit semester program strata satu (S-1) Jurusan Penerangan dan Penyiaran Agama Islam (PPAI) pada Fakultas Dakwah Surabaya IAIN Sunan Ampel

Oleh :

NURUL MUSTOFA

NRP. : 119100122

SURABAYA

1996

P E R S E T U J U A N

Skripsi yang berjudul : "DAMPAK WAKTU KERJA PABRIK MASPION TERHADAP ANTUSIAS BERORGANISASI KEAGAMAAN BAGI PEKERJA DI DESA GRABAGAN KECAMATAN TULANGAN KABUPATEN SIDOARJO"

Atas Nama : Nurul Mustofa

Nrp : 11 91 00 122

Jurusan : Penerangan dan Penyiaran Agama Islam (PPAI).

Telah diperiksa dan diadakan perbaikan untuk dapat diajukan pada penguji Skripsi guna memenuhi beban study satuan kredit semester Program Sarjana (S_1) Jurusan Penerangan dan Penyiaran Agama Islam (PPAI) pada Fakultas Dakwah Surabaya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel.

Surabaya, Desember 1995

Menyetujui

Pembimbing

Drs. Nur Syam

Nip. 150 228 392

P E N G E S A H A N

Diterima / disetujui oleh sidang penguji Skripsi Fakultas Dakwah untuk memenuhi tugas dan melengkapi beban studi - Kredit semester program Sarjana Jurusan Penerangan dan Penyiaran Agama Islam (P P A I) pada Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (I A I N) Sunan Ampel,pada:

Hari : S a b t u

Tanggal : 27 Januari 1996

Mengesahkan

Dekan

Ust. Abdul Mudjib Manan

Nip. 150 080 168

Majlis Penguji :

K e t u a : Ust. Abdul Mudjib Manan ( )

Nip. 150 080 168

Sekretaris : Drs. Nur Syam ( )

Nip. 150 228 392

Penguji I : Drs. Salahuddin Hardy ( )

Nip. 150 228 392

Penguji II : Drs. Hasan Bisri WD.MA ( )

Nip. 150 206 239

Dampak waktu kerja Pabrik Maspion terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di Desa Grabagan Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo

Oleh Nurul Mustofa 119100122

Pembimbing Drs. Nur Syam

Jurusan Penerangan dan Penyiaran Agama Islam

Fakultas Dakwah Surabaya IAIN Sunan Ampel 1996

Abstrak

Key: waktu kerja; Pabrik Maspion; organisasi keagamaan; tenaga kerja

Berdasarkan pengamatan sementara penulis, apa yang terjadi di desa Grabagan, Kec. Tulangan, Kab. Sidoarjo. Ada perubahan pada para pemuda-pemuda yang sudah bekerja di pabrik, perubahan itu adalah banyaknya sementara mereka yang menjadi malas untuk berorganisasi terutama pada IPNU IPPNU apakah perubahan ini disebabkan oleh pembagian waktu kerja di pabrik, atau memang mereka tidak mau berorganisasi atau tidak tahu keuntungan dan manfaat berorganisasi, atau pula karena faktor-faktor yang lain. Masalah yang diangkat dalam penenlitian ini adalah adakah dampak pembagian waktu kerja pabrik Maspion terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di Ds. Grabagan. Kec. Tulangan. Kab. Sidoarjo. Bila ada, sejauhmana dampak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembagian waktu kerja itu terhadap melemahnya antusias berorgaisasi keagamaan. Pada akhir pembahasan didapatkan kesimpulan bahwa ada dampak pembagian waktu kerja pabrik. terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di Desa Grabagan, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Pembagian waktu kerja pabrik berdampak terhadap antusias berorganisasi. Dan dampak yang ada cukup serius dalam arti semakin banyaknya waktu yang digunakan di suatu perusahaan (Pabrik), berakibat menurunnya antusiasme berorganisasi para pekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman.

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN MOTTO iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL .....

BAB I : PENDAHULUAN

A. Penegasan judul .....

B. Alasan memilih judul .....

C. Latar belakang masalah .....

D. Rumusan masalah .....

E. Fokus masalah .....

F. Tujuan dan legunaan penelitian .....

G. Landasan teori dan hipotesa .....

H. Metodologi penelitian .....

1. Populasi .....

2. Sumber data dan tehnik pengumpulan data

3. Tehnik pengolahan data dan analisa data

I. Sistematika pembahasan .....

BAB II : TINJAUN PUSTAKA PEMBAGIAN WAKTU KERJA PABRIK DAN ANTUSIAS BERORGANISASI KEAGAMAAN BAGI - PEKERJA.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Pembagian waktu kerja .....

1. Macam-macam waktu kerja .....
2. Menentukan waktu kerja .....
3. Penduduk dan kesempatan kerja .....
4. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup
5. Perusahaan membutuhkan karyawan ....
6. Penarikan tenaga kerja .....
7. Faktor-faktor penunjang semangat kerja
   a. Prinsip-prinsip kerja karyawan ..
   b. Lingkungan kerja .....
   c. Kebersihan tempat kerja .....
   d. Air minum untuk pekerja .....
   e. Penerangan .....
   f. Gizi .....
8. Hidup aman bersama karyawan .....
9. Bekerja untuk menerima upah .....
10. Pandangan Islam terhadap waktu kerja

B. Organisasi sebagai kebutuhan manusia ...

C. Pengaruh kerja terhadap aktifitas ber - organisasi .....

1. Hubungan antara kerja dan berorganisasi
   a. Pengertian kerja .....
   b. Pengertian organisasi .....
2. Hubungan antara waktu kerja dengan ke - cenderungan berorganisasi .....

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III : STUDI EMPIRIS TENTANG ANTUSIAS BERORGANISASI KEAGAMAAN DI DESA GRABAGAN KECAMATAN TULANGAN KABUPATEN SIDOARJO

A. Diskripsi obyek penelitian .....

1. Letak Geografis .....
2. Kondisi Sosial budaya .....
3. Kondisi Pendidikan .....
4. Kondisi Ekonomi .....
5. Kondisi Keagamaan .....

B. Keadaan IPNU IPPNU di Grabagan .....

1. Selayang pandang tentang IPNU IPPNU
2. AD ART IPNU IPPNU
3. Keadaan IPNU IPPNU di Grabagan .....
   a. Sejarah keberadaan IPNU IPPNU ..
   b. Struktur kepengurusan IPNU IPPNU
   c. Daftar anggota IPNU IPPNU .....
4. Aktifitas IPNU IPPNU dalam pembinaan - anggota .....
   a. Bidang Keimanan .....
   b. Bidang Ubudiyah (Ibadah) .....
   c. Bidang Muamalah (Sosial) .....
   d. Bidang Ketrampilan .....
5. Investasi data .....

BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISA DATA

A. Prosesdur Uji Statistik .....

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Langkah persiapan .....

C. Pengujian Hipotesa .....

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan .....

B. Saran saran .....

C. Penutup .....

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN LAMPIRAN

ANGKET RESPONDEN

DAFTAR RESPONNDEN

SURAT SURAT

DAFTAR BIODATA PENULIS

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Urutan Halaman

TABEL I : Luas daerah Grabagan .....

TABEL II : Jumlah penduduk menurut jenis .....

TABEL III : Jumlah Kepala Keluarga .....

TABEL IV : Jumlah penduduk menurut Usia .....

TABEL V : Jumlah penduduk menurut Pendidikan .....

TABEL VI : Jumlah penduduk menurut Pencaharian .....

TABEL VII : Jumlah penduduk menurut pemeluk agama ...

TABEL VIII : Jumlah sarana .....

TABEL IX : Investasi data tentang jumlah score masing - masing jumlah responden untuk Variabel X dan Variabel Y .....

TABEL X : Tentang katagori masing-masing jumlah respon den antar Variabel X dan Variabel Y.....

TABEL XI : Tentang jumlah katagori responden antara antara Variabel X dan Variabel Y.....

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B A B I

P E N D A H U L U A N

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal dalam penulisan Skripsi ini terlebih dahulu penulis paparkan tentang penegasan judul hal ini agar tidak terjadi Overlapping (tumpang tindih) dalam mengartikan dan memahami judul dalam penelitian ini.

Berpijak dari penelitian yang berjudul " DAMPAK WAKTU KERJA PABRIK MASPION TERHADAP ANTUSIAS BERORGANISASI KE - AGAMAAN BAGI PEKERJA DI DESA GRABAGAN KECAMATAN TULANGAN KABUPATEN SIDOARJO " Maka kiranya ada kata kata yang perlu diberi penjelasan diantaranya :

1. Dampak : Benturan;Pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif).[1]
2. Waktu kerja: Dalam hal ini yang dimaksud penulis adalah pembagian waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan (Maspion) kepada karyawannya.
3. Antusias : Bergairah,bersemangat.[2] Yang dimaksud di sini adalah keaktifan ikut dalam suatu organisasi keagamaan (IPNU IPPNU).
4. Berorganisasi keagamaan : Mengikuti suatu organisasi yang bersifat keagamaan,dalam hal ini yang kami maksud adalah IPNU IPPNU.
5. Pekerja : Orang yang bekerja; orang yang menerima upah;buruh;[3]

---

1. Tim Penyusun Kamus,Pusat Pembinaan danPengembangan Bahasa. Departemen Pendidikan dan kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia,Cetakan ke empat,Balai Pustaka, Jakarta 1990,hal.183.

2. I b i d .,hal.44.

3. I b i d .,hal.428.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan penjelasan tersebut diatas dapat di tegaskan bahwa yang dimaksud " DAMPAK WAKTU KERJA PABRIK MASPION TERHADAP ANTUSIASA BERORGANISASI KEAGAMAAN BAGI PEKERJA DI DESA GRABAGAN KECAMATAN TULANGAN KABUPATEN SIDOARJO ". Adalah mengadakan pengkajian tentang ada tidaknya perubahan yang terjadi dengan adanya pembagian waktu kerja terhadap antusias dalam berorganisasi keagamaan di desa Grabagan Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

B. Alasan memilih judul

Ada beberapa hal yang mendasari pemikiran penulis sehingga memilih judul di atas antara lain :

1. Dari pengamatan penulis secara langsung serta informasi informasi yang ada dari masyarakat setempat bahwa se - orang yang sudah bekerja di pabrik,mereka merasa enggan untuk mengikuti kegiatan organisasi keagamaan, karena tidak ada waktu untuk mengikuti kegiatan yang ada.
2. Sebagai calon Da'i tentunya akan memperhatikan hal tersebut sebagai bidang garapan dalam upaya pengembangan dan penyiaran agama Islam yang patut untuk di kaji.
3. Karena selama ini belum ada penelitian yang membahas masalah dampak pembagian waktu kerja di pabrik terhadap ke antusias an pekerja untuk berorganisasi keagamaan di desa Grabagan Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Latar belakang masalah

Islam merupakan salah satu agama Dakwah yaitu agama yang menugaskan ummatnya untuk menyebarkan dan menyiarkan Islam kepada seluruh umat manusia. Sebagai Rahmat bagi seluruh alam,Islam dapat menjamin terwujudnya kebahagia an dan kesejahteraan umat manusia,bilamana ajaran Islam yang mencakup segenap atau segala aspek kehidupan itu dijadikan pedoman hidup dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.

Dakwah merupakan khasanah istilah islamologi yang melazimi proses penyebaran agama Islam hingga dewasa ini, yang melibatkan seperangkat sistem yaitu subyek Dakwah, obyek dakwah,methode dakwah,materi dakwah serta efek dakwah. Sebagai suatu sistem maka ketiadaan salah satu sub sistem akan menyebakan hilangnya rangkain sistem tersebut. Sebab keberhasilan dakwah tergantung pada bagaimana sub sistem dari unsur-unsur dakwah tersebut berinteraksi dalam jalinan yang terpadu,sehingga menghasilkan dampak atau efek yang positif seperti apa yang diharapkan yaitu perubahan perilaku,bersikap bahkan perubahan keyakinan.

Jika kita telusuri dengan teliti maka dapat kita pahami bahwa kajian dakwah itu sangat luas dan begitu kompleknya,sehingga tidak sedikit komponen dan sub-sub komponen yang harus kita perhatikan di dalam pelaksanaan dakwah yang akan kita konsumsikan pada masyarakat pada umumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai penggerak perubahan didalam merubah masyarakat untuk tujuan kearah kehidupan yang lebih, maka dakwah akan mewarnai setiap sisi kehidupan manusia. Usaha untuk menyebar luaskan dakwah Islam terutama dimasa depan semakin berat. Hal itu dikarenakan yang dihadapi jugasemakin berkembang dan dan komplek. Untuk menghadapi hal tersebut, penyelenggaraan dakwah tidak dapat dilakukan olehseseorang secara sambil lalu dan sendiri-sendiri,tetapi harus dilakukan oleh para pelaksana dakwah secara bekerja sama dengan melalui berbagai macam saluran dan media. Dengan begitu, maka dakwah akan dapat menhadapi tantangan yang komplek tersebut sehingga hal itu dapat mentransfer ajaran Islam ke segala penjuru masyarakat.

Sebagaimana kita maklumi,bahwa Islam adalah suatu ajaran Illahi yang lengkap dan sempurna.[4] Ungkapan lengkap menunjukkan dimensi cakupan,artinya mencakup segenap aspek kehidupan manusia,sedangkan sempurna menujukkan bahwaagama Islam tidak mungkin diungguli atau diduduki oleh ajaran manapun juga. Cara penerapannya melalui tingkatankemampuan manusia yang tidak memberatkan tetapi menunjukkan integrasi positif antara keseimbangan hidup didunia dan diakhirat akan tetapi Islam sebagai suatu ajaran tidak akan berarti manakala tidak di manefistasikan dalam kehidupan sehari hari.

---

4. Departemen Agama R.I.,Al Qur'an dan terjemahnya, CV.Jaya sakti,Surabaya 1989,hal.,157.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam yang dalam ajarannya menegaskan bahwa manusia itu pada dasarnya adalah fitrah (bersih) kemudian akan berubah apabila di pengaruhi oleh lingkungannya. Dengan demikian manusia mempunyai potensi yang sama untuk berbuat sesuatu (berbuat baik dan berbuat buruk) tergantung dominasi Rangsangan yang diterima dirinya. Itulah sebabnya manusia juga di sebut sebagai " Human Condition " yang berarti lingkungan tidak hanyak sekedar menjadi pelengkap,melaikan lingkungan itu memberi warna dan corak tertentu dalam membentuk karakter seseorang. Dengan demikian lingkungan industri tidak dapat di katakan netral,bahkan sebaliknya dia ikut andil dalam membentuk tingkah laku manusia. Sebagaimana juga lingkungan lainnya baik lingkungan fisik maupun no fisik (Ideologi).

Realita yang ada bahwa tendensi perkembangan masyarakat banyak di pengaruhi oleh kemajuan tehnologi modern, serta oleh ide - ide modernitas yang telah menjiwai trends pembangunan nasional ke arah apa yang disebut perubahan - sosial (Social change). (Arifin,1991 :3)

Pembangunan dibidang Industri yang berkaitan dengan tehnologi,ekonomi,perusahaan dan orang - orang yang terlibat di dalamnya sangat mempengaruhi masyarakat, secara tak langsung kondisi yang demikian itu akan mengalami perubahan yang mempengaruhi keadaan lingkungan sekelilingnya. Perubahan - perubahan tersebut dapat berupa nilai - nilai,norma - norma dan pengaruh fisik terhadap masyarakat itu sendiri. (Parker,1990: 2)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masyarakat industri (Industrialisasi) ditandai dengan berdirinya pabrik-pabrik yang menghasilkan barang barang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sebagai hasil produk industri pada dasarnya dipergunakan menurut kemampuan dan kemaun konsumen digunakan untuk mencapai tujuannya,bukan orang yang menggunakannya justru harus tunduk padanya sehingga kehilangan arah dan tujuan atau hanya penggunanya itu sebagai tujuan. Lebih celaka lagi bila hasil industri itu sudah di tempatkan sebagai tujuan atau indikator status sosial yang mana status sosial kita sekarang ini ditentukan oleh banyaknya pemilikkan dan penumpukkan barang-barang industri dunia sekarang ini di warnai oleh pengaruh penemuan alat-alat komunikasi yang supra canggih,sehingga seakan-akan dunia yang lebar serta luas ini menjadi terasa sempit. Artinya semua peristiwa apa dan dimana saja yang terjadi dapat dengan cepat dan tepat di informasikan ke mana saja. Oleh karena itu peruhan dunia kita ini mengarah ke dunia industrialisasi.

Industrialisasi telah menciptakan langkah pemecahan bagi problem pemberantasan pengganguran. Perusahaan-perusahaan yang terus bertumbuhan dimana-mana,selain memberi masukan besar bagi negara,juga telah menjadi penampungan para remaja usia kerja yang memang sanagat membutuhkan lapangan pekerjaan. Maka tidak sedikit nasib pemuda Indonesia khususnya remaja yang berada di pedesaan yang jauh dari tempat pabrik-pabrik,nasibnya berubah karena adanya perusahaan-perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Akan tetapi di sisi lain Industrialisasi juga menimbulkan problem sendiri, sebab tak jarang para pekerja(Karyawan) yang berangkat bekerja dan pulang kerja pada waktu yang larut malam, serta terfosirnya tenaga dan waktu dapat mengganggu pelaksanaan ibadah bagi pekerja. Bagi pekerja yang berangkat dari rumahnya dengan modal Iman yang tipis, maka bisa-bisa mereka pekerja semakin larut dalam ketidak Islaman,apalagi dalam mengikuti kegiatan organisasi keagamaan (Ikatan Putra Nahdlatul Ulama) dan (Ikatan Putri putri Nahdlatul Ulama) atau IPNU IPPNU.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis apa yang terjadi di desa Grabagan,kec. Tulangan,kab. Sidoarjo. Ada perubahan pada para pemuda-pemuda yang sudah bekerja di pabrik,perubahan itu adalah banyaknya sementara mereka yang menjadi malas untuk berorganisasi terutama pada IPNU IPPNU apakah perubahan ini disebabkan oleh pembagian waktu kerja di pabrik,atau memang mereka tidak mau berorganisasi atau tidak tahu keuntungan dan manfaat berorganisasi,atau pula karena faktor-faktor yang lain?

Bertitik tolak dari sini maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut kondisi yang terjadi di Ds.Grabagan sebagai kajian ilmiah. Kajian ilmiah ini untuk mengetahui apa sebabnya sehingga mereka yang telah bekerja di pabrik menjadi malas untuk mengikuti kegiatan organisasi yang ada khususnya organisasi keagamaan IPNU IPPNU.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penulis menganggap perlu penelitian ini karena banyaknya kaum remaja yang bekerja di pabrik. Penelitian ini penting untuk mengetahui apakah memang ada dampak pembagian waktu kerja dipabrik terhadap ke aktifan (antusiasme) berorganisasi mereka. Dan penelitian ini menjadi semakin pentingadanya, mengingat belum adanya literatur yang membahas masalah ini. Sehingga,diharapkan penelitian ini bisa memberikan sumbangan pemikiran bagi pembinaangenerasi muda,terutama yang bekerja di suatu perusahaan.

D. Rumusan masalah

Dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapatlah penulis rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah dampak pembagian waktu kerja pabrik Maspion terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di Ds. Grabagan.Kec.Tulangan.Kab.Sidoarjo.
2. Bila ada,sejauh mana dampak pembagian waktu kerja itu terhadap melemahnya antusias berorganisasi keagamaan.

E. Fokus masalah

Sesuai dengan judul penelitian ini, yakni "Dampak waktu kerja pabrik Maspion terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di desa Grabagan.Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo " maka penulis memfokuskan penelitian pada dampak pembagian waktu kerja pabrik Maspion terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di daerah tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian

a. Ingin mengetahui ada tidaknya dampak pembagian waktu kerja pabrik terhadap antusias pekerja untuk berorganisasi keagamaan.

b. Apabila berdampak, ingin mengetahui sejauh mana dampak pembagian waktu kerja terhadap antusias pekerja dalam berorganisasi keagamaan.

2. Kegunaan penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut diatas maka penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dalam beberapa hal, antara lain :

A. Secara ilmiah

1. Sebagai kerangka acuan untuk menambah dan meningkatkan ilmu di bidang Penyiaran dan penerangan Agama Islam, sebagai upaya untuk meningkatkan kwalitas Rijalud Dakwah.

B. Secara sosial

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pijakan awal bagi peneliti berikutnya.

2. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan tambahan informasi yang bersifat yang ilmiah, bagi mereka yang sedang mendalami masalah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Landasan Teori dan Hipotesa

1. Landasan teori

Adapun yang akan dijadikan landasan atau dasar penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Premi shift kerja (Shift premium),yaitu merupakan upah yang diberikan kepada para karyawan karena bekerja di luar jam kerja normal, misalnya sore atau malam hari upah semacam ini biasanya diberikan kepada parakaryawan pabrik yang bekerja 24 jam sehari, yang terbagi menjadi 3 (tiga) shift yaitu : Pagi,sore dan malam hari.[5]

2. Teori Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi 3,yaitu :

   a. Teori petunjuk (Prescriptive theories), teori yang mengemukakan bagaimana memotivasi para karyawan.

   b. Teori Isi (Content theories) atau teori kebutuhan yaitu berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan "apa" dari motivasi.

   c. Teori proses (Process theor),yaitu yang berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan di laksanakan atau menjelaskan aspek "Bagaimana" dari motivasi.[6]

3. Firman Allah SWT (QS. Ar Rum.,ayat . 23) :

وَمِنْ اٰيٰتِهٖ مَنَامُكُمْ بِالَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاۤؤُكُمْ مِّنْ فَضْلِهٖ ۗ
اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّسْمَعُوْنَ. (الروم ٢٣)

Artinya :

"Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan".[7]

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan Firman Allah SWT dalam surat Yunus,ayat,67) :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الَّيْلَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَالنَّهَارَ مُبْصِرًا إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَسْمَعُونَ

Artinya : "Dialah yang menjadikan malam bagi kamu supaya kamu beristirahat padanya dan (menjadikan) siang terang benderang (supaya kamu mencari karunia Allah). Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuaan-Nya) bagi orang-orang yang mendengar.[8]

4. Organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri dari se kelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien melalui tindakan yang dilakukan secara bersama, dimana dalam melakukan tindakan itu ada pembagian tugas,wewenang dan tanggung jawab bagi tiap-tiap personal yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi.[9]

Di Zaman modern, organisasi merupakan suatu kebutuhan bagi setiap orang. Secara sadar atau tidak,setiap orang pasti berhubungan dengan dengan organisasi,baik sebagai subyek ataupan sebagai obyek. Dalam hal ini penulis tujukan kepada para karyawan yang bekerja di pabrik Maspion, bahwa seorang karyawan pun juga butuh untuk berorganisasi sebagaimana masyarakat pada umumnya.

---

5. DR.Basu Swastha DH.,SE.,MBA.Ibnu Sukotjo W. SE. Pengantar Bisnis Modern,Liberty,Yogyakarta 1993,hal.269.

6. DRS.T.Hani Handoko,M.B.A.,Ph.D.Manajemen edisi II BPFE,Yogyakarta 1989,hal.255-256.

7. Depag R.I.,Al Qur'an dan terjemah nya, CV jaya Sakti,Surabaya 1989,hal.644.

8. Depag R.I.Op.Cit.,hal 317.

9. Saefuddin.M.Ar.DRS.Organisasi dan Manajemen Industri (suatu pengantar),Liberty,Yogyakarta 1993.,hal 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Hipotesa

Berpijak dari landasan teori diatas, maka dapat di rumuskan hipotesa sebagai berikut :

H_1 : Pembagian waktu kerja pabrik maspion berdampak terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di desa Grabagan Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

H_0 : Pembagian waktu kerja pabrik Maspion tidak berdampak terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di desa Grabagan Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

H. Metodologi Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian, berupa manusia,gejala-gejala,benda-benda,pola sikap, tingkah laku dan sebagainya yang menjadi obyek penelitian. (Sapari Imam Asy'ari,1981,hal.,69.)

Yang menjadi penelitian dalam bab inisebanyak 40 orang,sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto,bahwa : " Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila obyek penelitian kurang dari 100 orang,lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian merupakan penelitian Populasi.(Suharsimi Arikunto,1985,hal.171)

2. Sumber data dan Tehnik pengumpulan data.

Yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah 40 orang Responden,ditambah seorang Informan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan methode pengumpulan data dengan Observasi, Interview,Angket dan Dokumenter. Penggunaan masing-masing tehnik untuk mendapatkan data sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini :

T A B E L I

JENIS DATA, SUMBER DATA DAN
METHODE PENGUMPULAN DATA

No	Jenis data	Sumber data	TPD
1.	Gambaran Umum lokasi penelitian	Informan	I dan D
2.	Aktivitas kerja karyawan	Informan	I dan O
3.	Keaktifan mengikuti kegiatan keorganisasian	Responden	O dan A
4.	Sikap Antusias	Responden	O.I danA

Keterangan :

T P D : Tehnik Pengumpulan data

I : Interview

D : Dokumenter

O : Observasi

A : Angket

3. Tehnik pengolahan data dan analisa data

Setelah data terkumpul, maka dilakukan Editing,tahap coding dan tabulating dalam bentuk investarisasi data klasifikasi data yang dianalisis secara kuantitatif(Analisa statistik) untuk menerima atau menolak hipotesaH_0 (Hipotesa nihil) dengan rumus "Chi Kwadrat" Sbb :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rumus Chi Kwadrat adalah sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{N\ (ad - bc)^2}{(a + b)\ (c + d)\ (a + c)\ (b + d)}$$

Dan untuk mengetahui sejauhmana dampak waktu kerja pabrik Maspion terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di desa Grabagan Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo,digunakan rumus Koefisien Kontingensi (KK) :

$$KK = \frac{X^2}{X^2 + N}$$

. (Nur Syam.,1991.hal.118-119).

Setelah diketahui nilai KK-nya,kemudian untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh itu diukur denganmenggunakan ketentuan yang dipakai oleh Guilfold dalam satu koefisien sebagai berikut :

- Kurang dari 0,02 berarti hubungannya rendah sekali
- 0,20 - 0,40 berarti rendah tapi pasti
- 0,40 - 0,70 berarti hubungan yang cukup berarti
- 0,70 - 0,90 berarti hubungan yang tinggi kuat, dan
- Lebih dari 0,90 berarti sangat tinggi kuat sekali dan dapat diandalkan.(Jalaluddin Rahmad,M.Sc.1985.hal. 47).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Sistimatika Pembahasan

Adapun sistimatika pada pembahasan Skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pembuka yang didalamnya terdiri dari penegasan judul, Alasan memilih judul, Latar belakang masalah, Rumusan mas - alah, Fokus masalah, Tujuan dan kegunaan pene litian, Landasan teori dan hipotesa, Metodolo gi penelitian, yang terdiri dari ; Populasi Sumber data dan tehnik pengumpulan data Tehni pengolahan data dan analisa data, Sistimatika pembahasan.

BAB II : TINJAUN PUSTAKA PEMBAGIAN WAKTU KERJA PABRIK DAN ANTUSIAS BERORGANISASI KEAGAMAAN BAGI PEKERJA. Bab ini terdiri dari pembagian waktu kerja, Macam-macam waktu kerja, menentukan waktu kerja, Penduduk dan kesempatan kerja, Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, Perusahaan membutuhkan karyawan, Penarikan tenaga kerja, Faktor-faktor penunjang semangat kerja terdiri dari dari ; Prinsip-prinsip kerja kar yawan, Lingkungan kerja, Kebersihan tempat kerja, Air minum untuk pekerja, Penerangan, Gizi, Hidup aman bersama karyawan, Bekerja untuk menerima upah, Pandangan Islam terhadap waktu kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Organisasi sebagai kebutuhan manusia, Pengaruh kerja terhadap aktifitas berorganisasi,didalam nya mencakup tentang Hubungan antara kerja dan berorganisasi, Pengertian kerja dan pengertian organisasi, ada hubungan antara waktu kerja dengan kecenderungan berorganisasi.

BAB III : STUDI EMPIRIS TENTANG ANTUSIAS BERORGANISASI KEAGAMAAN DI DESA GRABAGAN KECAMATAN TULANGAN KABUPATEN, Yang akan menerangkan tentang Dis - kripsi obyek penelitian meliputi soal letak Geografis, Kondisi Sosial budaya, Kondisi pen didikan, Kondisi Ekonomi, kondisi keagamaan, Keadaan IPNU IPPNU di Grabagan, Selayang panda ng tentang IPNU IPPNU, masalah AD ART nya IPNU IPPNU, bagaimana keadaan IPNU IPPNU diGrabagan Sejarah keberadaan IPNU IPPNU di ranting Graba gan, tentang Struktur kepengurusan IPNU IPPNU, juga berisi masalah aktifitas-aktifitas IPNU IPPNU didalam pembinaan terhadap anggotanya,se perti dibidang Keimanan, Ibadah atau Ubudiya Mua'malah atau masalah Sosial dan dibidang Ketrampilan dan terakhir adalah Investasi data.

BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISA DATA, yang akan membahas Prosedur uji statistik, langkah persiapan dan pengujian Hipotesa.

BAB V : PENUTUP, terdiri dari Kesimpulan, Saran -saran dan Penutup, Daftar Kepustakaan dan Lampiran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA PEMBAGIAN WAKTU KERJA PABRIK DAN ANTUSIAS BERORGANISASI KEAGAMAAN BAGI PEKERJA

A. Pembagian waktu kerja

Di dalam Peraturan tentamg PELAKSANAAN PERATURAN - WAKTU KERDJA DAN WAKTU ISTIRAHAT.P.M.P.tgl,12 Maret 1951, Nr.10. Memutuskan : Dengan membatalkan peraturan Menteri perburuhan R.I.Nr.4 tahun 1950,menetapkan : Dalam pasal I ayat 1,Sub-ayat d. Aturan waktu kerdja jang ada padawaktu menjampaikan permohonan idjin,

e. Aturan waktu kerdja jang di kehendaki untuk bagian-bagian mana dan untuk be berapa lama di mintakan idjin,

f. Banjaknja buruh jang dikenakan atuman waktu kerdja jang dikehendaki itu,

Pasal 2 berbunyi : Didalam waktu paling lama satu bulan sesudah di terimanja surat permohonan idjin,di berikan putusan terhadap permohonan itu.[1]

1. Macam-macam waktu kerja

a, Waktu normal ; Setiap manusia mempunyai kelebihan dan kekurangan sendiri,baik mental maupun fisiknya. Karena itu tidaklah dapat di terima apabila ada yang mengatakan bahwa si A, si B, atau si C adalah pekerja " Normal " .

---

[1]. Biro Tata hukum dan hubungan Lembaga - lembaga negara Departemen Tenaga Kerdja. Himpunan peraturan - per aturan Tenaga Kerdja (1945-1971) II,Tjetakan ketiga, Er langga,Djakarta kramat IV-11.,1971.hal.13-14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Waktu Cadangan adalah waktu yang disediakan untuk karyawan guna melakukan hal-hal yang tidak dapat ditunda atau dihindarkan.

c. Waktu Standard adalah sejumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan prestasi standard,yakni dengan kelonggaran waktu untuk kelelahan,kelambatan dan keperluan pribadi.

Dengan kata lain, waktu standard adalah hasil pen jumlahan waktu normal dengan waktu cadangan.

Waktu Standar = Waktu Normal + Waktu Cadangan.[2]

2. Menentukan waktu kerja

Waktu yang diperlukan oleh satu orang atau sebuah mesin untuk menjalankan suatu operasi atau untuk mencapaii hasil tertentu,yaitu : Jam Orang (Man-hour) adalah pekerja an yang dilakukan oleh satu orang dalam satu jam. Dan jam mesin (Machine-hour) adalah pekerjaan sebuah mesin atau bagian pabrik dalam satu jam.[3]

3. Penduduk dan kesempatan kerja

Angakatan kerja meliputi bagian penduduk yang ter masuk golongan tingkat usia 10-60 tahun. Pertambahan pendu duk dan a ngkatan kerja disatu fihak dan laju serta arah investasi dilain fihak mempengaruhi masalah pengangguran - dan perluasan kesempatan kerja.

---

[2]. Drs.Marwan Asri,MBA.Drs Awig Dwi Sulistyo Budi,Psi Pengelolaan Karyawan,Edisi I.BPFE-Yogyakarta.1986.hal.132- dan 138-140.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pertambahan angkatan kerja juga mempengaruhi, baik tingkat upah (dalam arti nyata) maupun aspek pembagian pendapatan masyarakat. Selain itu,pertambahan penduduk dan angkatan kerja serta tingkat fertilitas dari yang ber - sangkutan juga mempengaruhi tingkat tabungan masyarakat dan ivestasi untuk perluasan dasar ekonomi. Pertambahan angkatan kerja di masa mendatang membawa 2 rupa masalah dalam rangka perluasan dasar ekonomi.

1. Menanggulangi persoalan, sampai berapa jauh pertambahan angkatan kerja yang kebanyakan mendapat nafkah disektor pertanian dapat di alihkan dan diserap dalam kegiatan di luar pertanian, dan berapa jumlahnya yang secara Absolut dapat dipekerjakan sebagai tenaga produktif di di luar pertanian.
2. Seberapa cara relatif, dalam presentase dari seluruh angkatan kerja yang berada di sektor pertanian.

Usaha menciptakan lapangan kerja ditujukan pada penggunaan barisan angkatan kerja secara produktif sepenuh nya (Productive employment). Perluasan kesempatan kerja hanya dapat terlaksana dengan jalan meluaskan dasar kegiat an ekonomi (menambah areal kerja,jenis kerja dan kualitas tenaga kerja). Tetapi perluasan dasar ekonomi ini harus disertai dengan usaha meningkatkan produktivitas, baik di bidang kegiatan yang baru maupun yang berada di bidang " Tradisionil ".

---

3. Penterjemah.J.L.Wetik.Penelitian kerja dan produk tifitas.cetakan ke II.,Erlangga Jakarta 1979.,hal.15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebab salah satu faktor yang pada umumnya menghambat produ ksi di negara negara berkembang dan khususnya menekan ting kat hidup golongan pendapatan rendah ialah produktivitas yang rendah,disertai dengan kurang penggunaan secara penuh daripada angkatan kerja. gejala ini merupakan pencerminann dari pola latihan atau pendidikan para tenaga kerja atau-pun kurang penunjangan oleh berbagai sarana produksi lain.

Pada asasnya ada dua cara untuk meluaskan kesempatan kerja,yaitu :

1. Pengembangan industri,terutama jenis industri yang bersifat padat karya (Labour-intensive) yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi (Labour-absorptive).
2. Melalaui berbagai proyek pekerjaan umum seperti p pembuatan jalan,saluran air,bendungan,jembatan dll

Penciptaan lapangan kerja dan peningktan produktivi tas di sektor-sektor kegiatan yang semakin meluas akan menambah pendapatan bagi bagian penduduk yangbersangkutan. Kebijaksanaan yang diarahkan pada perluasan kesempatan ker ja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja harus di lihat dalam hubungan dengan kebijaksanaan yang menyangkut perataan pendapatan dalam masyarakat. Langkah pertamadalam kebijaksanaan lapangan kerja ialah untuk mengadakan identi fikasi terperinci, tidak hanya mengenahi jumlah angkatan kerja,melainkan juga dan lokasi dan penggolongan menurut lingkungan hidup,persebaran antar-daerah,antar-sektor,anta r-kota/desa,dan sebagainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gerak arus penduduk dari desa ke kota (Rural-urban migration) menimbulkan golongan Urban under - employed salah satu ciri pokok dari masalah urbanisasi. Biasanya arus penduduk dari desa ke kota meliputi angkatan kerja berusia muda (10-24). Angkatan kerja berusia muda yang ber mukim di lingkungan kota itu jelas harus mendapat perhatian utama. Banyak diantara mereka termasuk sektor "informal Sector ", karena sering tidak mempunyai pekerjaan tetap, walaupun tergolong sebagai buruh harian;pedagang pinggir jalan;warung makanan kecilan yang sering berpindah- pindah kalaupun bisa berkembang,kesatuan usahanya harus menampung seluruh keluarganya;kalaupun mempunyai ketrampilan-ketrampilannya diperoleh di luar pendidikan formil.4

4. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup

Pekerjaan adalah rangkain perbuatan tetap yang di lakukan oleh yang akan menghasilkan sesuatu yang dapat di nikmati,baik langsung maupun tidak langsung,baik hasil itu berupa barang atau jasa. Pekerjaan dapat timbul karena ma nusia ingin berbuat sesatu dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Memang pada mulanya berdasarkan atas perkembangan kehidupan dan penghidupan manusia dari zaman ke zaman perbuatan manusia sangat sedaerhana dan terbatas pada pemenuhan kebutuhan dasar,akan tetapi makin lama makin bertamb ah jenis dan ragamnya. Pada manusia primitif, keinginannya belum ba nyak hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok secara fisik-psikologis yaitu makan dan minum dan seks.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum mula-mula mereka berburu dan mencari buah-buahan di hutan. Jenis pekerjaan yang ada pada waktu itu adalah BERBURU, hampir tidak ada atau belum timbul jenis pekerjaan lain, karena dengan satu jenis pekerjaan itu mereka telah lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, Hal ini di mungkinkan karena jumlah manusia dalam suatu wilayah tertentu masih sangat sedikit dibanding dengan luasnya hutan tempat berburu hewan untuk makanannya,dan juga jumlahnya danjenis hewan yang menjadi perburuan. Pekerjaan perburuan adalah merupakan jenis pekerjaan yang tertua dalam sejarah kemanusiaan dan mengambil periode yang cukup panjang.

Dengan perkembangan manusia dari segi jumlah, maka ruang gerak penghidupan dengan cara berburu dirasakan semakin menyempit,maka tanpa direncanakan sebelumnya muncul jenis pekerjaan baru adalah berkebun/bertani. Memang hasil pekerja an ini masih terbatas untuk keperluan sendiri karena msih memungkinkan,baik dari segi jumlah orang mauppun lahan perkebunan/pertanian yang tersedia. Lama kelamaan dengan alasan pertambahan jumlah orang,waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan dan luas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk dapat memungut hasil yang cukup memenui kebutukan,manusia memerlukan alat-alat yang lebihbaik dari yang pernah ada. Terciptalah alat-alat kerja yang lebih baik maju dari yang sudah (dari zaman batu beralih kezaman besi.[5]

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Perusahaan membutuhkan karyawan

Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Tujuan perusahaan mungkin tercapai apabila karyawan yang bekerja mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan itu. Selain tergantung pada dana yang tersedia,kemampuan tehnologi dan mesin-mesin yang dimiliki,kemampuan menguasai pasar, sistem manajemen yang dianut,tercapainya tujuan juga (bahkan lebih) tergantung pada tenaga kerja yang dimiliki.

Persoalan yang dihadapi perusahaan dalam bidang ketenaga kerjaan ini dimulai sejak tahap perencanaan,penarikan,dan penyaringan atau seleksi. Kemudian dilanjutkan dgn latihan dan penempatan,sampai tahap evaluasi,promosibahkan akhirnya tahap pemutusan atau pensiun. Masalah ini dihadapi oleh seimua perusahaan yang menggunakan tenaga kerja sebagai sa lah satu resources. Bagaimana dengan perusahaan perusahaan yang padat karya,seperti perusahaan kerajinan,-pabrik rokok,kontraktor jalan dan bangunan,faktor manusia atau tenaga kerja bahkan merupakan faktor produksi utama yang menunjang kelestarian perusahaan.[6]

---

[4]. Sumitro Djojohadikusumo. Indonesia dalam perkembangan Dunia kini dan masa datang.LP3ES,Jakarta 1985,hal.32-35.

5.Moenir.A.S.Drs.Kepemimpinan kerja peranan,Tehnik dan keberhasilannya.PT.Bina Aksara.Jakarta 1988.hal.1-2.

[6]. Drs.Marwan Asri.MBA.Drs.Awig Dwi Sulistyo Budi.Psi Op-Cit.,hal.8-9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja atau Recruitment adalahsuatu kegiatan mencari dan menarik calon-calon karyawan yang mempunyai minat untuk bekerja pada perusahaan atau organisasi. Kegiatan tersebut dilakukan biasanya disebabkan oleh tiga (3) hal yaitu :

1. Adanya formasi atau lowongan baru dalam perusahaan.
2. Adanya pergeseran jabatan mutasi,sehingga diperlukan se seorang penggati.
3. Karena karyawan meninggal dunia atau keluar dari pabrik atau perusahaan,sehingga jabatannya perlu segera digantikan oleh orang lain.[7]

Sebelum penarikan tenaga kerja atau recruitment di lakukan terlebih dahaulu harus dibuat suatu perencanaan kuantitas maupun kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja yang diperoleh justru jangan sampai menjadi beban perusahaan. Adakalanya recruitment dilakukan bukan karena kebutuhan,melainkan karena ada penyebab lain yaitu karena famili,kenalan baik atau bekas pejabat yang memerlukan kesibukan setelah masa pensiun. A Apabila hal seperti itu terjadi kemungkinan perusahaan akan mengalami over employment atau kelebihan tenaga kerja yang justru akan menjadi beban bagi perusahaan itu sendiri.

---

[7] Drs.Marwan Asri.MBA.Drs.Awig Dwi Sulistyo Budi.Psi Op-Cit.,hal.,39-40.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Faktor-faktor penunjang semangat kerja

a. Prinsip-prinsip kerja karyawan

1). Dengan disiplin yang tinggi karyawan akan dapat memiliki mental yang tinggi pula. Sebab pembinaan mental tak akan berhasil bila tidak didasari dengan ketentuan-ketentuan yang bersifat disipliner.

2). Hilangnya disiplin berpengaruh tajam terhadap efisiensi dan efektifnya tugas pekerjaan. Untuk memupuk disiplin dibutuhkan sikap yang positif dan bimbingan-bimbingan dari para pemimpin yang cakap, kebijaksanaan,obyektif,tidak fanatik dan bermoral tinggi.

3). Situasi dan kondisi kerja,rasa harga diri,pengetrapan demokrasi yang tepat dalam tugas pekerjaan akan membangkitkan semangat kerja karyawan.Semangatkerja yang tinggi akan berpengaruh atas kelancaran tugas pekerjaan dan tingginya efektifitas. Produktivitas yang tinggi yang dapat dicapai dengan pengorbanan (baik waktu,benda atau tenaga) yang seminim mungkin.

4). Disiplin dan mental yang baik mempertinggi semangat kerja,semangat kerja mempertinggi produktifitas dan produktifitas yang tinggi adalah menjadi tujuan efisiensi.[8]

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang buruk adalah salah satudari penyebab utama,waktu tak efektif akibat keteledoran pihak managemen. Bukan saja waktu diboroskan karenanya tetapi juga sejumlah besar pekerjaan buruk menjadi akibatnya,yang berarti pemborosan bahan dan kerugian dan out-put.

---

[8]. Ig.Surono.Drs.Disiplin motivasi semangat kerja Karyawan.Intan,Klaten 1981.,hal.17.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lingkungan kerja yang buruk tidak ekonomis. Sering perbaikan kecil sudah dapat berbuah peningkatan yang ber arti pada produktifitas. Jangan lupa bahwa lingkungankerja umum dalam pabrik mempengaruhi setiap karyawan termasuk tenaga-tenaga pengawas. Penelitian metode dan pengukuran kerja yang diterapkan terhadap suatu operasi mungkin meng hasilkan peningkatan produktifitas sampai 100 % mengenahi operasi yang itu saja. Sejauhmana peningkatan itu mem - pengaruhi produktifitas pabrik keseluruhannya, terggantung dari jumlah petugas yang terlibat dalam pekerjaan yang se rupa dari jangka waktu pekerjaan itu berlangsung dan oleh karena itu mungkin hanya akan berarti kenaikan kurang dari satu(1) % dari keseluruhannya.

Tidak ada gunanya memperbaiki tata ruang (layout) tempat kerja atau metode kerja dari pekerja, dengan meng gunakan tehnik yang paling maju dan menghemat waktu kerja apabila banyak jam diboroskan karena lingkungan kerjaburuk di seluruh pabrik. Keadaan fisik kerja terggantung dari banyak faktor,letak bangunan,jenis konstruksi,tata ruang, ventilasi,suhu,penerangan,kesehatan keadaan lantai dan tangga,perlengkapan yang dipasang dan sebagainya.

Dalam hubungan ini kita tidak melupakan kenyataan bahwa yang kita hadapi adalah manusia. Memang justru karena pekerja itu pertama-tama dan terutama adalah se - orang manusianya (Pekerja) dan kemudian tempat kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Maka dayaguna kerjanya sangat dipengaruhi oleh ling kungan kerjanya. Pekerja yang tidak sehat dan tak gembira, yang melakukan pekerjaannya dengan keadaan Rohani atau jasmani yang tegang,menjadi tenaga penghasil yang tidak efisien,lain daripada mesin yang relatip tidak dipengaruhi oleh lingkungan.

c. Kebersihan tempat kerja

Kebersihan merupakan syarat pertama untuk pekerja pekerja yang sehat dan pelaksanaannya tidak akan memerlu kan banyak ongkos. Untuk menjaga kesehatan,semua ruangan pabrik harus tetap dalam keadaan bersih. Penumpukkan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja,gang-gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Meludah sangat berbahaya untuk kesehatan,pemberitahuan khu sus untuk melara ng meludah di lantai,dinding dan tangga harus dipasang disemua bagia n pabrik. Jika perlu disedia kan tempat ludah dalam jumlah cukup,yang bersih dan betul betul dibersihkan dan bebas hama,sekurang-kurangnya sekali dalam satu bulan. Tempat sampah harus dibuat yang sebaik mungkin agar tidak rusak dan bocor serta mudah dibersihkan Bahan-bahan buangan dan sisa harus di singkirkan sedapat munkin di luar jam kerja dengan menghindari resikoterhadap kesehatan. Kamar kerja dan bengkel,gudang harus bersih dari tikus,serangga dan kutu lainnya,sebab binatang itu penyebar penyakit yang palling jahat. Pemeliharaankebersih an yang cukup,kiranya tidak perlu ditekankan dan dibahas di bagian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Air minum untuk pekerja

Air minum yang bersih dan di dinginkan secukupnya dari sumber yang sehat dan secara teratur diperiksa, harus disediakan secara cuma-cuma dekat dengan tempat kerja. Hal ini penting sekali ditempat persediaan air yang mutunya di sangsikan,dan ditempat-tempat kerja terbuka,yang apabila tidak ada persediaan air,pekerja akan tergoda untuk menye garkan diri dengan air kotor dari kolam atau selokan. Se - waktu diadakannya penyelidikan pada operasi pengangkutan tanah secara besar-besaran dengan tenaga manusia di. suatu proyek pembangunan bendungan besar di India ternyata se bagian besar dari pekerja telah lama terjangkit kuman - kuman parasit da lam perut. Jika terdapat keadaan seperti itu maka pihak perusahaan tidak cukup hanya menyediakan air minum yang bersih tetapi harus memberantas penyakit tersebut sebagai tanggung jawab.

e. Penerangan

Peneranga n yang baik mempercepat produksi.Penerang an perlu untuk kesehatan,keamanan dan daya guna bagi para pekerja. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata kecelakaan dan kerusakan bahan akan meningkat dan produksi akan mundur. Dan ini tidak dilebih-lebihkan,memang masuk akal bahwa terlebih-lebih pada pekerjaan halus, penerangan yang tidak cukup akan mengurangi produktifitas pekerja oleh karena melambatkan pelaksanaan pekerjaan. berulang ulang harus beristirahat dan akan bertambah kerja yang rusak pa da mata pekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat ditutup tanpa menyinggung sedikit tentang jumlah dan nilai gizi dari makanan sehari-hari dari para pekerja.Di banyaknegara jumlah makanan pekerja tiap hari hanya sedikit sekali me - lebihi yang diperlukan badannya,jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi peng luaran tenaga selama menjalankan pekerjaan tangan yang berat sering keadaan kurang makan telah berlangsung ber - tahun-tahun, munkin seumur hidup pekerja itu. Bukan suatu yang luar biasa bahwa susunan kebiasaan,meskipun jumlahnya cukup untuk memenuhi jumlah kalori yang diperlukan, tidak atau kurang mengandung satu atau lebih dari unsur - unsur yang mutlak perlu untuk susunan makanan yang seimbang.

Tehnik-tehnik penelitian kerja digunakan untuk meng ukur keluaran dan ternyata bahwa beban yang diangkat,jumla jam kerja sesungguhnya,dan keluaran yang dicapai oleh ke - lompok terbaik dari pekerja-pekerja bersangkutan sekurang kurangnya sepertiga lebih besar dari pada hasil yang di capai kelompok-kelompok lainnya. Penelitian yang seksama menunjuk bahwa perbedaan tersebut tidak disebabkan oleh perbedaan umur,pengalaman,metode kerja ataupun bentuk badan antara kelompok itu,tapi hanya berpangkal pada per bedaan dalam kebiasaan makan. [9]

---

[9]. Penterjemah.J.L.Wetik.Op-Cit.,hal.66-85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Hidup aman bersama Karyawan

Hidup bersama,bekerja bersama para pekerja bukan berselisih atau mengesampingkannya seharusnya sudah barang tentu menjadi tugas seorang pengelola perdagangan. Keberhasilan dan keuntungan dapat di capai dengan mudah dan lebih bersemangat dengan kerja sama yang tulus diantara para pekerja. Hal ini seharusmya memasyarakat,tapi sedikit saja mereka menganggap hubungan dengan karyawan sebagai suatu yang penting,kebanyakan mereka menganggap hal tersebut sebaga i suatu penghalang.[10]

9. Bekerja untuk menerima upah

Yang dimaksud manusia pekerja adalah semua orang yg bekerja untuk orang lain dan oleh karena itu ia menerima upah sebagai penghargaan atas hasil pekerjaan itu. Secara populer sering diktakan manusia pekerja adalah orang yang menjualnjasa atau tenaganya kepada orang lain,dan karena itu ia memperoleh uang atau barang sebagai nilai tukaratas sesuatu yang dijualnya. Dengan upah atau pendapatan yang diterima,ia gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Upah yang diterima oleh seseorang ditinjau dari segi hubungan kerja pada dasrnya ada 2 jenis,yaitu :

a. Upah langsung,yaitu sejumlah uang yang diterima seseorang berhubung ia telah menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu atas kesepakatan sebelumnya dengan pihak yang membutuhkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi upah langsung pada dasarnya hanya terjadi pada saat ada hubungan kerja antara dua orang atau lebih, baik hubungan kerja itu mempunyai batas waktu singkat ataubatas waktu tidak tertentu. Sifat hubungan itu didasarkan atas kesepakatan dan suka sama suka. Sumber upah langsung ber - asal dari penjualan jasa dan atau tenaga yang melekat dala m hasil kerja itu,dan secara tegas tercantum dalam suatu - anggaran penerimaan dan pengeluaran.

b. Upah tidak langsung,ialah sejumlah uang yang diterima s seseorang dari orang lain bukan dalam hubungan kerja(ha sil atau jasa) melainkan dalam hubungan jual beli.

Dalam setiap transaksi jual beli akan selaluterdapat komponen keuntungan pada pihak penjual. Pada komponen ke untungan inilah terselip upah atas dasr usaha/jasa yang telah diberikan terhadap barang-barang yang dijual.[11]

Tinjauan fungsi upah dari segi orang yang menerima upah yang menonjol ialah bahwa upah adalah Hak Mutlak. Ka rena upan adalah hak pekerja,maka apabila ada sesuatu yang menimbulkan akibat terhadap upah,misalnya menyangkutjumlah waktu penyerahan,penundaan dan lain-lain,wajib diberitahu-kan kepada pekerja yang bersangkutan. Khusus mengenai jumlah gaji yang pada umumnya berkurang karena adanya ber

---

bagai jenis pemotongan.

[10]. J.Paul Getty.Bagaimana menjadi kaya.Karya Anda Su rabaya.Cetakan ke I.1993.,hal.138-139.

[11]. Moenir.A.S.Drs. Op-Cit.,hal.80-81 ,89 dan 95.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10. Pandangan Islam terhadap waktu kerja

a. Bekerja sebagai nilai hidup

Orang akan dapat terpenuhi kebutuhan- kebutuhan nya secara terhormat apabila ia bekerja dan berusaha. Dengan bekerja dan berusaha itu orang dapat memberikan sumbangannya kepada masyarakat, kerjasama dan tolong-menolong kemasyarakatan akan terselenggara. apabila para anggotanya bekerja dan berusaha. Berdiam diri menanti pertolongan orang lain atau berusaha mencukupkan kebutuhan dengan jalan minta-minta tidak dapat dibenar kan, bahkan amat tercela.

Al Qur'an memerintahkan agar kita bekerja;kerja kita itulah yang akan dilihat oleh Allah SWT dan di - saksikan oleh rasul -Nya serta oleh masyarakat. Dalam Al Qur'an disebutkan dalam surat At Taubah (9) : 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبه ١٠٥)

Artinya : Dan katakanlah : " Bekerjalah kamu,makaAllah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu,dan kamu akan dikembalikan kepada-Nya (Allah) Yang Mengetahui yang Ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kerja kan ".[12]

Dalam surat lain mengajarkan agar kaum muslimin sehabis melakukan Sholat Jum'ah berusaha mencari rezki anugerah Allah SWT di berbagai penjuru Bumi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Al Qur'an surah Al Jumu'ah (62) ; 10 berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَوٰةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ -
فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (الجمعه ١٠)

Artinya : Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka ber tebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.[13]

Ada ayat lain yang mengajarkan bahwa dalam ke - hidupan dunia ini diperlukan adanya kerjasama umat se sama manusia, untuk memungkinkan terjadinya kerjasama itu, Allah menganugerahkan kelebihan-kelebihan diantara umat manusia,sebagian atas sebagian yang lain. Ayat itu tercantum dalam surah AZ Zukhruf (43) : 32. Berbunyi :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ
فِي الْحَيٰوةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجٰتٍ -
لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا، وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ .

Artinya : Apakah mereka yang membagi-bagi Rahmat Tuhan mu ? Kami tela h menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia,dan kami telah meninggi kan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain bebe - rapa derajat, agar sebahagian mereka dapat memperguna kan sebahagian yang lain. Dan Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.[14]

Kelebihan yang dianugerahkan Allah sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu berarti bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan juga bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlihan dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah tiap orang memerlukan bantuan orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Misalnya seorang dokter mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang ilmu kedokteran. Tukang kayu memili ki atas orang lain,dalam bidang pertukangan alat-alat dari kayu. Pedagang mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang perdagangan dan seterusnya dan sebagainya.

Adanya kelebihan yang satu atas yang lain dalam bida ng-bidang kerja tertentu itulah yang memungkinkan terjadi nya pelayanan-pelayanan dalam berbagai macam kebutuhan hidup manusia. Dokter melayani orang lain yang menderita sakit. Guru melayani masyarakat dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Ahli hukum melayani kebutuhan masyarakat dalam bidang penegakan keadilan. Pedagang melayani kebutuhan masy arakat dalam hal sirkulasi barang-barang produksi. Demikian lah kerjasama kemasyarakatan terjadi oleh karena Allah SWT, menganugerahkan kelebihan-kelebihan yang satu terhadap yang lain. Kehidupan akan terselenggarakan apabila umat manusiaa bekerja dengan baik sesuai dengan bidang keahlihan masing-masing.

Hadis Nabi dalam kitab Jawahirul Bukhori yang berbunyi :

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ
نَبِيَّ اللهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ الصَّلٰوةُ وَالسَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ.

Artinya : " Seseorang tidak memakan makanan sama sekali yang lebih baik daripada makan dari hasil pekerja an tangannya sesungguhnya nabiyullah Dawud AS, makan hasil pekerjaannya sendiri "[15]

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Organisasi sebagai kebutuhan manusia

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa setiap saat manusia berhubungan dengan organisasi. Mereka dapat berkedudukan sebagai anggota organisasi, dan jika tidak,minimal mereka dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Dengan kata lain,setiap manusia pada setiap saat dapat menjadi subyek atau obyek organisasi dalam menjalankan ke hidupan dan penghidupannya. Oleh karena itu, adalah hal yang wajar apabila istilah organisasi bukan merupakan se suatu yang baru bagi setiap orang. Hampir setiap saat isti lah organisasi di ucapkan orang. Pada tempat dan dalam waktu kapan pun orang akan selalu bertemu denganorganisasi dan dengan beragam bentuk dan namanya.

Organisasi sangat dibutuhkan manusia. Terlebih lagi di zaman modern ini. Pada saat manusia tidak merasa mampu untuk mencapai secara individual,ia cenderung untuk menge-lompokkan diri dengan orang lain yang mempunyai tujuan yang sama. Sumber daya individu dapat dikumpulkan menjadi satu kesatuan dalam wadah organisasi. Berkumpulnya sumber daya individu ini merupakan suatu kekuatan untuk mencapai tujuan yang sama. Tujuan yang sama yang telah di sepakati oleh anggota organisasi dinamakan tujuan organisasi.

Di abad modern sekarang ini, organisasi merupakan suatu kebutuhan bagi setiap orang,secara sadar atau tidak setiap orang pasti berhubungan dengan organisasi, baik se bagai subyek maupun sebagai obyek organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Banyak orang memandang organisasi sebagai wadah untuk menampung aktivitasnya. Ada yang memandangorganisasi sebagai proses,sebagai perilaku,dan sebagai alat untuk men capai tujuan bersama. Pandangan-pandangan di pengaruhioleh latar belakang yang memandang. Naman demikian,secara pasti organisasi dapat diterapkan disegala lapangan kehidupan manusia. Pada kenyataannya,banyak organisasi yang tidak - berjalan secara efektif. Sedikit sekali organisasi yangmen capai tujuan sesuai rencana dan tanpa menghadapi kendala.

Faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan dalam menjalankan organisasi banyak ragamnya. Salah satunya ada lah kurangnya pengetahua n tentang organisasi dan pengala man mengelola oraganisasi. Di dalam istilah organisasi ter kandung sebuah sistem yang saling terkait,rumit,saling ter gantung dan saling menentukan. Ini semua mempengaruhi efek tifitas organisasi. Organisasi adalah ilmu dan seni yang tidak mungkin dikuasai hanya dengan berpengalaman menjadi pengurus ata u anggota tertentu. Namun demikian,penguasaan ilmu organisasi tidak akan ada gunanya tanpa pengalaman mengelola organisasi.[19]

Sesuai dengan kodratnya,kebutuhan manusia sangatber aneka ragam,baik jenis maupun tingkatnya. Semakin luas pan dangan seseorang semakin ia merasa bahwa masih banyak ke - butuhannya yang belum terpenuhi. Bahkan,manusia akan cende rung untuk mempunyai kebutuhan yang tak terhingga,artinya; selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut pengertian dalam ilmu Psikologi,kebutuhan m manusia ((Human Needs))adalah " Segala sesuatu yang ingin dimiliki,dicapai atau dinikmatinya ". Maslow dalam bukunya " Hierarchy of Needs " menguraikan kebutuhan manusia ada 5 tingkatan,yakni :

1. Kebutuhan Fisik/Faal/Biologis atau sering disebut se - bagai kebutuhan dasar (basic needs),kebutuhan fisik men yangkut segala sesuatu hal yang dapat dipakai oleh sese orang dalam mempertahankan hidupnya seperti makan,minum tempat tinggal dan sebagainya. Kepuasaan manusia dalam hal ini akan terpenuhi dengan tersedianya makanan dan minuman yang cukup,pakain yang memenuhi syarat,liburan, dan sebagainya. Karena merupakan kebutuhan dasar, maka manusia akan berusaha sekuat tenaga untuk memenuhinya. (Basic needs are strong driving forces)

2. Kebutuhan rasa aman terbagi menjadi 2,yaitu :
   a. Rasa aman dalam artian ekonomi (Economic security) , manusia membutuhkan sesuatu yang dapat meyakinkan mereka bahwa mereka tidak akan menderita kekurangann di kemudian hari. Untuk itu mereka membutuhkan jamin an,pensiun,asuransi,tunjangan hari tua,dan sebagai - nya.
   b. Rasa aman dalam artian Psikologis (Psychological se- curity) tidak lain semacam rasa kepastian atau keya- kinan seseorang akan kemampuannya menyelesaikansuatu masalah yang dihadapinya (seperti;Nasehat,pendapat,- nasehat orang lain (tua),serta saran-saran).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang dapat ter puaskan oleh hubungan dengan oranglain. Manusia mem butuhkan " Sociability " (seseorang pergi ke per kumpulan sosial lebih didorong oleh kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain).

d. Kebutuhan penghargaan diri (Kebutuhan Ego), yang pada prinsipnya dapat dipenuhi oleh kedudukan (Sta tus) seseorang dalam masyarakat. Kebutuhan ini ter puaskan dengan jabatan yang diduduki, maupun peker jaan yang dilakukan. Oleh karena itu tidakmengheran kan apabila seseorang yang menganggur lama-kelamaan akan merasa mereasa tertekan (Frustasi) sebab salah satu kebutuhannya tidak terpenuhi. Ahli psiko log mengatakan kebutuhan ini sebagai kebutuhan Ego karena dalam hal ini seseorang cenderung memikirkan dirinya sendiri.

e. Kebutuhan realisasi diri (Self expression). yang berarti manusia ingin menunjukkan bahwa ia mampu berprestasi menyelesaikan tugas, bertanggung jawab dan menunjukkan identitasnya. Tanpak bahwakebutuhan ini tidak akan terpenuhi dengan uang yang cukup mau pun kedudukan yang tinggi. Seseorang pada prinsip - nya membutuhkan rasa kebebasan berinisiatif (Self-Assertion).[18]

---

[12]. Departemen Agama R.I. Al Qur'an dan Terjemahnya. CV.Jaya sakti.Surabaya 1989.hal.,298.

[13]. I b i t .,hal.933.

[14]. I b i t .,hal.798.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Pengaruh kerja terhadap aktifitas berorganisasi

1. Hubungan antara kerja dan organisasi

a. Pengertian kerja

Pada dasarnya ada lima macam kemampuan didalam melakukan suatu pekerjaan,yaitu : Muscular,Sensory,Mental, Social dan Conceptual (imaginatif). Setelah melihat ke 5 macam kemampuan yang dimiliki dalam " bekerja " di atas, maka pekerjaan dapat diartikan sebagai : " Kegiatan yang membutuhkan berbagai persyaratan kemampuan dan untuk itu biasanya pelakunya mendapatkan balas jasa dan kepuasan tertentu".[19]

Drs.A.S.Moenir dalam bukunya Kepemimpinan kerja peranan,tehnik dan keberhasilannya,mengartikan pekerjaan adalah rangkain perbuatan tetap yang dilakukan oleh seseorang yang akan menghasilkan sesuatu yang dapat dinikmati,baik langsung maupun tidak langsung,baik hasil itu berupa barang ataupun jasa.[20]

Pekerjaan dapat timbul karena manusia ingin berbuat sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Memang pada mulanya berdasarkan atas perkembangan kehidupan dan penghidupan manusia dari zaman ke zaman, perbuatan manusia sangat sederhana dan terbatas pada pemenuhan kebutuhan dasar,akan tetapi makin lama makin bertambah jenis dan ragamnya. Jadi tujuan pokok daripada seseorang bekerja adalah semata-mata untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari,setelah mereka memberikan sesuatu baik itu berupa barang atau jasa kepada orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengertian kerja atau amal menurut ajaran Islam mencakup segala macam pekerjaan yang menghasilkan imbalan jasa, baik yang berbentuk kegiatan jasmiah,seperti kerajinan tangan,atau yang berbentuk kegiatan fikiran seperti perwalian negara,kepemimpinan negara dan jabatan-jabatan kenegaraan lainnya. Tegasnya, segala macam usaha,baik yang bersifat materiil atau moral, menurut pandangan Islam termasuk kerja yang dimaksud dengan kata " Amal " dalam nash-nash Al Qur'an dan hadist Nabi.

Hubungan kemasyarakatan sebagian besar merupakan hubungan kerja, dimana para anggotanya melakukan perbuatan-perbuatan untuk kepentingan orang lain dengan menerima imbalan jasa. Dengan kata lain, bahwah masyarakat itu tak ubahnya hanyalah kumpulan dari para pekerja, masing-masing bekerja dalam bidangnya dalam rangka saling mengisi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain,hingga terjalinlan kerjasama antara para anggota masyarakat dalam melaksanakan kehidupan bersama.

Dari sini kita dapat menarik kesimpulan bahwa :

1). Pada dasarnya semua umat manusia adalah sama dalam kedudukan sebagai pekerja dan sebagai manusia yang berkehormatan, meskipun berbeda-beda kadar kemampuan dan bakat pembawaannya serta daerah lingkungannkerjanya dan hasil-hasil yang diperoleh dari kerja yang dilakukan. Konsepsi Islam tentang masyarakat adalah masyarakat itu terdirikerjasama atau tolong menolong antara para pekerja yang terhimpun di-dalamnya.[24]

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pengertian Organisasi

Definisi organisasi banyak ragamnya,tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi dapat dipandang sebagai, wadah,sebagai proses, sebagai perilaku dan sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Gibson. Ivancevich, dan Donnely (1990:3), berpendapat : " Organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih effisien dan lebih effektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama ".

Dessler (1985:116), mengemukakan pendapatnya "Bahwa organisasi dapat diartikan sebagai pengaturan sumberdaya dalam suatu kegiatan kerja dimana tiap-tiap kegiatan tersebut telah tersusun secara sistimatis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan".[22]

Farid Ma'ruf Noor menyatakan Organisasi adalah merupakan alat perjuangan yang paling hebat untuk mencapai maksud dan tujuan bersama. Sebab dalam organisasi dapat di himpun kekuatan, diatur pembagian pekerjaan yang tepat sehingga dapat mencapai hasil yang banyak dengan cara kerja yang lebih efisien baik dalam penggunaan tenaga maupundana dengan hasil yang optimal.(Sutarto.Yogyakarta 1993 :24).

Perlu diketahui bahwa fungsi daripada organisasi adalah sukses dan tidaknya pencapaian dakwah Islamiyah banyak tergantung pada baik tidaknya suatu organisasi, serta masih banyak lagi manfaat organisasi, baik seorang organisator kebanyakan menjadi orang sukses dimana mereka berada tempat tinggal (Menteri,Pejabat negara dan lain lain).

---

15. Musthofa Muhammad I'marot. Jawahirul bukhori. Penerbit Maktabah tijariyah kubro,Cetakan VIII,.Mesir.1371.H.,hal.233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Hubungan antara waktu kerja dengan kecenderungan ber - organisasi.

Setiap manusia mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (needs), dan keinginan (wants)nya di dalam menjalankan aktifitas kehidupannya sehari - hari baik itu untuk memenuhi kebutuhan pokok ataupun hanya sebagai sampingan saja.

Seorang pengusaha yang sukses pun masih juga mem butuhan needs dan wants untuk dipenuhinya, meskipun dalam kehidupannya dipandang dari luar/orang lain sangat sukses. Apalagi bagi seorang karyawan biasa, lebih di tuntut agar bekerja keras guna memenuhi kebutuhannya. Se orang karyawan akan (pasti) berada didalam 2 lingkungan yaitu ; lingkungan masyarakat (sosial) dan lingkungan Pabrik (kerja).

Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi seorang pekerja didalam lingkungan Pabrik guna memenuhi kebutuhannya, Ia harus bekerja kersa dan berdisipiln kerja yang baik, dengan begitu maka kebutuhan karyawan dalam lingkungan Pabrik (ekonomi) akan terpenuhi dengan baik pula.

Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan dalam lingkung an masyarakat (Sosial), maka seorang karyawan dituntut untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan dimana mereka tinggal, maka akan lebih bila Ia bisa mewarnai atau ikut serta dengan aktif dalam segala macam kegiatan yang ada ditempat dia tinggal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Akan tetapi seringkali seorang karyawan yang ber keinginan untuk mengikuti kegiatan organisasi, tapi ter bentur dengan waktu kerjanya yang ada di tempat kerja.

Sehingga semakin melemahnya antusias mereka dalam mengikuti kegiatan berorganisasi. Maka waktu kerja dapat berpengaruh terhadap antusias karyawan berorganisasi.

Jadi kesimpulannya adalah bahwa pembagian waktu kerja pabrik berpengaruh terhadap antusias karyawan ber-organisasi (Keagamaan).

---

17. Saefuddin.ar.m.Drs. Organisasi dan Manajemen Industri (suatu pengantar).Penerbit.Liberty Yogyakarta 1993 hal,. 1 - 2.

18. Marwan asri.Awig dwi sulistyo.Op - Cit.hal,.1.2.3.

19. I b i t,.hal.14

20. Moenir.as.m.Drs. Op - Cit,.hal.1.

21. Ahmad azhar basyir.MA. Garis Besar sistem Ekonomi Islam.BPFE.UGM.Yogyakarta 1978,.hal.24-25.

22. Marwan asri.Awig dwi sulistyo budi.Op - Cit,.hal. 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

STUDI EMPIRIS TENTANG ANTUSIAS BERORGANISASI KEAGAMAAN DI DESA GRABAGAN KECAMATAN TULANGAN KABUPATEN SIDOARJO

A. Diskripsi obyek penelitian

Manusia dalam aktifitasnya tidak dapat dipisahkan dengan situasi dan kondisi dimana manusia itu berada, baik situasi Geografis,Sosial budaya,Ekonomi,Pendidikan maupun situasai yang lain. Begitu pula dengan adanya kehidupan organisasi yang merupakan suatu kumpulan dari beberapa manusia yang mempunyai tujuan yang sama. Organisasi akan bergerak atau melangkah sesuai dengan situasi dan kondisi yang melatarbelakanginya. Dengan kata lain, kondisi suatu lingkungan akan selalu mempunyai pengaruh besar terhadap segala aktifitas manusia, baik secara individu maupun secara kelompok.

1. Letak Geografis

Desa Grabagan ini berada disebelah barat kota Sidoarjo, ± 15 Km dari kabupaten Sidoarjo,dan ± 4 Kilometer dari kecamatan Tulangan. Desa ini berada dipaling pinggir dari kecamatan Tulangan,dengan berbatasan desa desa yaitu :

- Sebelah Selatan : Desa Kepunten. Kecamatan Tulangan
- Sebelah Utara : Desa Popoh. Kecamatan Wonoayu
- Sebelah Barat : Desa Sawocangkring.Kecamatan Prambon
- Sebelah Timur : Desa Kepuh Kemiri.Kecamatan Tulangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL I

Luas Daerah Grabagan

No	Jenis Tanah	Luas Tanah	
1	Sawah	131.525	Ha
2	Pekarangan	53.525	Ha
3	Lahan/ Tegalan	1.180	Ha
4	Lain - lain	1.975	Ha
	Jumlah	205.236	Ha

TABEL II

Jumlah penduduk menurut jenisnya

No	Jenis Kelamin	Jumlah penduduk	
1	Laki - laki	1854	Orang
2	Perempuan	2033	Orang
	Jumlah	3.887	Orang

TABEL III

Jumlah Kepala Keluarga

No	Nama Dukuh	Jumlah	KK
1	Jabon Grabagan	194	KK
2	Juwet Selatan	196	KK
3	Jodogan	215	KK
4	Wersah	153	KK
5	Juwet Utara	143	KK
	Jumlah	892	KK

Sumber Data : Kantor Desa Grabagan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

TABEL IV

Jumlah penduduk menurut usia

No	Usia/tahun	Jumlah	
1	00 - 05	453	Orang
2	05 - 25	1.361	Orang
3	25 - 50	1.369	Orang
4	50 - Ke atas	704	Orang
	Jumlah	3.887	Orang

Sumber data : Kantor desa Grabagan

2. Kondisi Sosial Budaya

Masyarakat Grabagan merupakan daerah yang sedang berada dalam proses perubahan, yaitu proses peralihan daritata kehidupan pedesaan menuju tata kehidupan perkotaan. Proses perubahan ini menurut Soerjono sukanto dalam bukunya yang berjudul Sosiologi suatu pengantar dinamakan Akulturasi. Ia mengatakan Akulturasi adalah proses dimana suatu kelompok manusia dengan kebudayaan tertentu, dihadapkan pada unsur unsur suatu kebudayaan asing yang berbeda sedemikian rupa, sehingga unsur-unsur kebudayaan asing itu dengan lambatlaun diterima dan diolah ke dalam kebudayaan sendiri, tanpa menyebabkan hilangnya kepribadian kebudayaan itu sendiri. (Soerjono Soekanto,1990 : 214).

Fenomena yang terjadi dalam proses Akulturasi disini antara lain : Model rumah,gaya hidupnya,tingkah laku anak muda,model pakaiannya dan sebagainya hampir tidak berbeda dengan tata kehidupan masyarakat kota.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai salah satu contoh ketika masyarakat mengadakan selamatan (kenduri) yaitu memberikan Shodaqah berupa makanan dengan mengundang tetangga sekitar untuk hajat ter tentu. Dulu masyarakat Grabagan menyajikan hidangan untuk para undangan masih dengan cara tradisional yakni hidangan diletakkan diatas tampa atau tempe kemudian dibagi oleh undangan dengan dibungkus daun pisang. Tapi sekarang budaya semacam itu jarang ditemui karena masyarakat di daerah sini sudah menggunakan kotak atau bakul plastik sehingga kelihatannya lebih praktis dan agak modern,cara menghidangkan minuman juga berbeda,kalau dulu masyarakat dalam menyajikan minuman dengan gelas,akan tetapi sekarang ada yang lebih praktis yaitu mereka menghidangkan minuman cukup dengan gelas atau botol Aqua (sejenisnya).

Contoh lain budaya di desa Grabagan adalah ketika ada orang yang meninggal dunia, semua masyarakat sini akan Ta'ziyah dalam bahasa sini dinamakan " Tolong ". Disamping adanya gotong royong di daerah ini,juga terdapat budaya yang tidak Islami dan yang islami. Yang islami mengadakan selamatan menjelang datangnya bulan Romadhan dan menjelang hari raya Idul Fitri serta dalam hari-hari besar Islam yang lainnya. Acara ini biasanya didahului dengan acara Ziarah kubur,istilah di masyarakat Grabagan dinamakan " Nyekar " maksudnya mereka mendatangi kuburan atau makam keluarganya dan membacakan Do'a untuknya sambil membawa bunga boreh atau kembang boreh dan air yang dimasukan ke dalam toples dan disiramkan diatas pusara keluarganya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kondisi pendidikan

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat juga mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat kepandaiannya, serta cara berpikirnya semakin luas. Sebaliknya semakin rendah pengetahuan,pendidikan dan pengalaman yang mereka dapatkan maka semakin rendah pula cara berpikirnya dan biasanya yang semacam ini selalu menggantungkan kepada orang lain apabila menghadapi masalah atau problem. Akan tetapi pernyataan di tidak mutlak atas kebenarannya, sebab dalam realita banyak juga kita jumpai orang yang pendidikannya rendah tetapi memiliki segudang pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas dibanding dengan orang yang berpendidikan lebih tinggi darinya.

Tingkat pendidikan di daerah Grabagan umumnya masih hetrogen,ada yang belum atau tidak sekolah terutama orang-orang yang sudah lanjut usia, ada yang tamat sekolah dasar tetapi sekarang ini pendidikan tamatan sekolah dasar sudah tidak dapat kita jumpai lagi di daerah Grabagan. Agar lebih jelasnya bisa kita lihat tabel berikut ini :

TABEL V

Jumlah penduduk menurut pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
1	Tidak tamat SD/MI	10	Orang
2	Tamat SD/MI	2.227	Orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No	Tingkat Pendidikan		J u m l a h
3	Tamat SLTP/Mts	549	Orang
4	Tamat SLTA/MA	342	Orang
5	Tamat Akademi	5	Orang
6	Perguruan Tinggi	22	Orang
	J u m l a h	3.155	Orang

4. Kondisi Ekonomi

Kondisi perekonomian seseorang akan sangat terkait dengan mata pencaharian dan besarnya jumlah penghasilan. Semakin besar penghasilan yang didapatkan,biasanya semakin baik pula kondisi kondisi ekonominya. Ini tidak mutlak di karenakan ada orang yang berpenghasilan tinggi tetapi tidak mengangkat taraf hidupnya,karena ia telah salah menggunakan penghasilannya. Kondisi ekonomi di Grabagan menurut peng - amatan penulis,termasuk katagori yang sedang-sedang. Untuk mengetahui kondisi perekonomian di daerah Grabagan dapat di lihat pada tabel berikut ini :

TABEL VI

Jumlah penduduk menurut mata pencaharian

No	Jenis mata pencaharian		J u m l a h
1	Petani	910	Orang
2	Pegawai negeri	55	Orang
3	Wiraswasta	567	Orang
4	Pensiunan	7	Orang
	J u m l a h	1.529	Orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Kondisi Keagamaan

Masyarakat Daerah Grabagan mayoritas memeluk agama Islam, dari segi jumlah umat Islam memang mayoritas. Tetapi dari segi kualitas masih jauh dari harapan. Sebab orang di daerah itu masih banyak yang awam dalam arti pengetahuan tentang agama ~~sangat~~ kurang ~~sekali~~ sehingga masyarakat sini perlu dorongan serta bimbingan untuk melaksanakan kewajiban sebagai seorang muslim. Untuk mengetahui lebih jelas berapa jumlah penganut agama yang ada di Grabagan,lihat tabel ini:

TABEL VII

Jumlah penduduk menurut pemeluk agama

No	Nama Agama	Jumlah pengikut	
1	I s l a m	3.887	Orang
2	K r i s t e n	-	Orang
3	K a t o l i k	-	Orang
4	H i n d u	-	Orang
5	B u d h a	-	Orang
	J u m l a h	3.887	Orang

TABEL VIII

Jumlah Sarana peribadatan

No	Sarana Ibadah		J u m l a h
1	M a s j i d	2	b u a h
2	M u s h a l l a h	19	b u a h
	J u m l a h	21	b u a h

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Keadaan IPNU IPPNU di Ranting Grabagan

1. Selayang pandang tentang IPNU IPPNU

IPNU IPPNU sebagai organisasi otonom dibawah bimbingan Nahdlatul Ulama, yang merupakan kumpulan dari anak orang-orang NU yang berhaluan Ahlussunah Waljamaah. IPNU IPPNU asal mulanya hanya merupakan kumpulan-kumpul an pelajar. Hal ini banyak tumbuh di kota dan desa-desa didalam kumpulan tersebut tidak ada jalur untuk saling menghubungi, apalagi untuk bertemu. Keberadaanya atas inisiatif dan namanya pun berbeda-beda. Di surabaya mis alnya pada tahun 1936 perkumpulan putra orang NU diberi nama " PERSANO " hingga tahun 1939. Tahun 1941 di kota Malang muncul juga dengan nama " Persatuan murid NU " .

Pada tahun-tahun berikutnya yakni tahun 1950 -an di Semarang muncul bernama " Ikatan Mubalig NU ".Sedang tahun 1953 di Kediri dan Bangil muncul masing-masing di beri nama " PERPUNO " dan " IPINO " dan yang terakhir muncul di sumatra dengan nama " IPNO ". Perkumpulan-per kumpulan yang lahir dari inisiatif sendiri di masing-masing daerah dan dengan nama yang berbeda-beda menyebabkan tak saling mengenal satu sama lain. Meskipun mempunyai nilai-nilai yang sama yakni Islam ASWAJA.

Kelanjutan gagasan tersebut kemudian diusulkan pada saat Lembaga Pendidikan Ma'arif mengadakanKonggres di Semarang pada tanggal 24 Pebruari 1954. Keputusan usul gagasan tersebut diterima dengan suara bulat.Sejak saat itu lahirlah Organisasi pelajar ala NU,yaitu IPNU.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada Konggres IPNU yang pertama di kota solo yang berakhir pada tanggal 02 Maret 1955, dan melahirkansaudari kita yang satu nafas yaitu IPPNU. Status Ikatan Putra Nahdlatul Ulama dan Ikatan Putri putri Nahdlatul Ulama pada saat itu adalah "Organnya" LP.Ma'arif, semacam anak asuh, meskipun punya hak paten sebagai wadah satu-satunya penghimpunan pelajar-pelajar keluarga NU. LP.Ma'arif. Jadi IPNU IPPNU merupakan "Sub bagian" yang special mengurusi kegiatan-kegiatan pelajar.

Pada tanggal 24 Agustus 1966 IPNU IPPNU menjadi bagian dari Ma'arif berakhir. Sebab pada saat itu menggadakan konggres di Surabaya, Telah mengubah status Sub bagian menjadi " Otonom " yang boleh berdiri sendiri dengan sebutan nevennya NU. Pernyataan otonom ini diproklamasikan setelah dirasa telah cukup dewasa. Proklamasi IPNU IPPNUyang otonom telah diterima dengan baik oleh PBNU dan dalam keputusan Mu'tamar NU tanggal 09 Juli 1967 di Bandung,status IPNU IPPNU telah dicantumkan dengan jelas dalam AD-ART-nya NU pada pasal 12. Jumlah ormas atau neven NU ada 18 diurut dari A sampai R, ayat 1 untuk IPNU dan ayat 9 untuk IPPNU. Dengan demikian formallah status IPNU IPPNU yang otonom dengan kebebasan mengatur dan menentukan diri sendiri.

Secara yuridis IPNU IPPNU tak disebut dalam buku pokok NU yang ada hanya berbunyi " Susunan organisasi NU terdiri dari bagian dan badan-badan otonom " pasal 11 peraturan dasar. Namun secara defacto dan Historis organisasi kita telah menyandang dua huruf keramat " N dan U " yang menjadi sumber ikatan dan jalinan IPNU IPPNU dengan NU.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagaimana pun juga rangkain huruf IPNU IPPNU tidak dapat dipisahkan, ibarat kulit dengan dagingnya, satu sama lainnya saling lengket. Hal ini terbukti pada 1987 - 1988, konggres IPNU IPPNU di Jombang yang dulunya IPNU yang berarti Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama berubah menjadi Ikatan Putra Nahdlatul Ulama. Begitu juga dengan IPPNU yang dulu nya berarti Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama berubah menjadi Ikatan Putri Putri Nahdlatul Ulama.

Hal ini terjadi karena adanya Undang-Undang Ormas , No.5/85 dan peraturan Mendagri No.5/86, yang melarang ada nya organisasi kemasyarakatan yang mencakup pelajar,selain kegiatan OSIS dan Kepramukaan termasuk didalamnya PMR.

Dengan perubahan nama tersebut diatas maka keberada an IPNU IPPNU sejajar dengan KNPI.FKPPI dan Karang Taruna. Dengan demikian ladang garapan IPNU IPPNU semakin luas dan lebih fleksibel. Untuk itu maju mundurnya organisasi kita ini terserah pada kita.[1]

2. AD - ART Ikatan Putra Nahdlatul Ulama (IPNU)

MUKADDIMAH

Bismillahirrohmanirrohim
Asyhadu anlaa ilaaha illallaha

Bahwasannya keyakinan Umat Islam yang berhaluan Ah lusunnah Wal jama'ah sebagai prinsip hidup merupakan i'tikad dalam menegakkan syari'at Islam, dasar pijakan di dalam kehidupan bermasyarakat,berbangsa dan bernegara se - suai dengan nilai-nilai Pancasila.

---

[1] Makalah disampaikan dalam acara MAKESTA pada tgl, 17 - 19 Ramadan 1415 H. Di ranting Grabagan - Tulangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bahwasannya perjuangan mempertahankan dan mengisi kemerdekaan melalui tahapan pembangunan Nasional untuk me wujudkan keadilan,kesejahteraan, dan kecerdasan bangsa ada lah kewajiban bagi setiap warga baik secara orang seorang maupun bersama sama.

Bahwasannya Putra Nahdlatul Ulama sebagai bagian yang tak terpisahkan dari generasi muda Indonesia, senanti asa berpedoman pada garis perjuangan Nahdlatul Ulama dalam menegakkan syare'at Islam, dan komite terhadap Pancasila sebagai satu satunya asas dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Bahwasannya atas dasar keinsyafan dan kesadaran akan tanggung jawab masa depan bangsa, kejayaan Islam, kemajuan Nahdlatul Ulama dan suksesnya pembangunanNasional maka berkad Rahmat Allah SWT. Kami generasi Islam Indonesia menyatakan diri dengan wadah organisasi Ikatan Putra Nahdlatul Ulama (IPNU) dengan Aturan dasa dan Aturan rumah tangga sebagai berikut.

BAB I

NAMA DAN KEDUDUKAN

Pasal 1

1. Organisasi ini bernama Ikatan Putra Nahdlatul Ulama di singkat IPNU sebagai kelanjutan dari Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) yang didirikan pada tanggal 24 - Pebruari 1954 atau 20 Jumadil Akhir 1373 di Semarang.
2. IPNU berpusat di Ibu kota negara Republik Indonesia.

BAB II

AZAS DAN AQIDAH

Pasal 2

IPNU berazaskan Pancasila

Pasal 3

IPNU beraqidah Islam menurut faham Ahlussunnah Waljama'ah yang mengikuti salah satu madzhab empat;Hanafi, Syafi'i, Maliki dan Hambali.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

SIFAT DAN FUNGSI

Pasal 4

IPNU bersifat kekeluargaan dan kemasyarakatan

Pasal 5

IPNU berfungsi sebagai :

a. Wadah berhimpun putra-putra Nahdlatul Ulama untuk me - lanjutkan semangat, jiwa dan nilai-nilai Nahdliyah.
b. Wadah komunikasi putra-putra Nahdlatul Ulama untuk meng galang Ukhuwah Islamiyah dan mengembangkan sariat Islam.
c. Wadah kaderisasi putra-putra Nahdlatul Ulama untuk mem- persiapkan kader-kader bangsa.

BAB IV

TUJUAN DAN USAHA

Pasal 6

Terbentuknya putra-putra bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT berilmu,berwatak mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya Syari'at Islam menurut faham Ahlussunnah wal jama'ah dalam kehidupann masyarakat Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD'45.

Pasal 7

1. Menghimpun dan membina putra-putra Nahdlatul Ulama dalam satu wadah oragnisasi.
2, Mempersiapkan kader-kader intelektual sebagai penerus perjuangan bangsa.
3. Mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dengan men - yusun landasan perjuagan sesuai dengan perkembangan mas yarakat.

BAB V

LAMBANG

Pasal 8

1, Lambang organisasi berbentuk bulat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Warna dasar hijau berlingkar kuning ditepinya, dengan diapit dua lingkaran putih.
3. Isi lambang : Bintang sembilan, yang satu tengah besar berwarna kuning, terdapat dua kitab dan dua bulu angsa bersilang berwarna putih.
4. Tercantum dibagian atas huruf IPNU dengan titik diantarannya dengan diapit oleh tiga garis pendek bagiankanan dan kirinya semua berwarna putih.

BAB VI

KEANGGOTAN

Pasal 9

Anggota IPNU terdiri dari :

a. Anggota biasa
b. Anggota Istimewa

BAB VII

STRUKTUR ORGANISASI

Pasal 10

Struktur IPNU terdiri dari :

a. Pucuk Pimpinan
b. Pimpinan Wilayah
c. Pimpinan Cabang
d. Pimpinan Anak Cabang
e. Pimpinan Ranting

BAB VIII

PERMUSYAWARATAN

Pasal 11

a. Konggres
b. Konperensi besar
c. Konperensi Wilayah
d. Konperensi Cabang
e. Konperensi Anak Cabang
f. Rapat anggota

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IX

KEUANGAN

Pasal 12

Keuangan IPNU bersumber dari :

a. Iuran Anggota

b. Usaha yang shah dan halal

c. Bantuan yang tidak mengikat

BAB X

PERUBAHAN DAN PEMBUBARAN

Pasal 13

Anggaran dasar IPNU hanya dapat diubah oleh konggresdengan dukungan 2/3 dari jumlah utusan.

Pasal 14

1. IPNU hanya dapat dibubarkan dengan keputusan konggres dan atau referendom yang dilakukan khusus untuk maksudd tersebut.
2. Apabila IPNU dibubarkan maka segala hak milik organisasi diserahkan kepada organisasi yang sehaluan dan atau badan wakaf.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Aturan dasar, lebih lanjut diatur dalam Aturan Rumah Tangga.
2. Peraturan Dasar ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jombang

Pada tanggal : 11 Jum. Akhir 1408 H.
30 Januari 1988 M.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ATURAN RUMAH TANGGA
IKATAN PUTRA NAHDLATUL ULAMA

BAB I
HARI LAHIR ORGANISASI
Pasal 1

Hari lahir organisasi adalah 20 Jumadil akhir

BAB II
ATRIBUT
Pasal 2

Arti lambang, Mars dan atribut IPNU lainnya ditetapkan kemudian dalam aturan organisasi.

BAB III
KEANGGOTAAN
Pasal 3

Anggota biasa IPNU adalah putra Indonesia yang menyetujui Aturan Dasar dan Aturan Rumah Tangga.
Anggota istimewa IPNU adalah Alumni dan orang yang tanggap berja sa terhadap organisasi.

Pasal 4

Persyaratan untuk menjadi anggota biasa adalah :

a. berusia setinggi-tingginya 25 tahun
b. menyatakan kesediaannya secara tertulis kepada pimpinan NU setempat.
   Tata cara penerimaan anggota ditetapkan kemudian dalam aturan organisasi.
   Bagi anggota yang telah disahkan, diberikan kartu tanda anggota oleh pucuk pimpinan.

Pasal 5

Anggota IPNU tidak diperkenankan menjadi anggotaOrganisasi lain yang sejenis dan mempunyai Azas, tujuan serta usaha yang bertentangan dengan azas, tujuan dan usaha IPNU.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HAK DAN KEWAJIBAN ANGGOTA

Pasal 6

1. Setiap anggota biasa berhak :
   a. Memperoleh perlakuan yang sama dari/untuk organisasi.
   b. Mengeluarkan usul, saran dan pendapat.
   c. Mengikuti kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
   d. Memilih dan dpilih menjadi pengurus
2. Setiap anggota Istimewa berha :
   a. Memberikan usul, saran dan pendapat.
   b. Memberikan bimbingan dan bantuan terhadap anggota pengurus.
   c. Mengikuti setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.

Pasal 7

Setiap anggota berkewajiban :

1. menjaga dan membela keluhuran agama Islam
2. mentaati Aturan Dasar dan Aturan Rumah Tangga serta aturan organisai.
3. Membayar iuran anggota.

BAB V

PENGERTIAN ANGGOTA

Pasal 8

Anggota berhenti karena :

a. Meninggal Dunia
b. Atas permintaan sendiri
c. Diberhentikan karena melanggar disiplin organisasi.

BAB VI

Pasal 9

1. Pucuk pimpinan :
   a. Berkedudukan di Ibukota negara Republik Indonesia yang merupakan pimpinan tertinggi IPNU ditingkat Nasional.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pucuk pimpinan terdiri dari: pelindung, pembina, Ketua umum, beberapa ketua (sebanyak 3 orang), Sekretaris jendral, beberapa wakil sekjen (se - banyak 3 orang), bendahara umum, beberapa wakil bendahara (sebanyak 2 orang) dan beberapa departemen (sebanyak 8 departemen).

d. Ketua Umum bertanggung jawab kepada konggres.

2. Pimpinan Wilayah :

a. Berkedudukan di Ibukota Propinsi yang merupakan pim pinan tertinggi IPNU di Daerah Tingkat I,

b. Pimpinan Wilayah terdiri dari : Ketua, wakil-wakil ketua (sebanyak-banyaknya 2 orang), sekretaris, wa kil-wakil sekretaris, bendahara dan wakil bendahara, serta beberapa Departemen yang dibantuk sesuai deng- an kebutuhan,

c. Ketua dipilih langsung oleh konperensi Anak Cabang untuk masa bakti 2 tahun dan tidak dapat dipilih kem bali untuk periode berikutnya.

d. Pimpinan Wilayah disahkan oleh pucuk pimpinan dan bertanggung jawab kepada konperensi wilayah.

3. Pimpinan Cabang :

a. Berkedudukan di Ibukota Kabupaten/Kotamadya/kota Ad- ministratif, merupakan pimpinan tertinggi IPNU di daerah tingkat II,

b. Pimpinan cabang terdiri dari Ketua, wakil ketua se - banyak 2 orang, sekretaris, wakil sekretarissebanyak 2 orang bendahara, dan wakil bendahara dan beberapa, departemen sesuai dengan kebutuhan.

c. Ketua dipilih langsung oleh konperansi cabang untuk masa bakti 2 tahun dan tidak dapat dipilih kembali untuk periode berikutnya.

d. Pimpinan cabang disahkan oleh pucuk pimpinan dengan mendapat rekomendasi dari pimpinan wilayah.

e. Bertanggung jawab kepada konperensi cabang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Pimpinan Anak Cabang :

   a. Berkedudukan di Ibukota Kecamatan yang merupakan pim pinan tertinggi IPNU ditingkat Kecamatan,
   b. Pimpinan Anak Cabang terdiri dari Ketua, wakil-wakil ketua (sebanyak 2 orang), sekretaris, wakil-wakil sekretaris, Bendahara dan wakil bendahara serta bebe rapa departemen yang dibentuk sesuai dengan kebutuan.
   c. Ketua dipilih langsung oleh konperensi Anak Cabang untuk ma sa bhakti 2 tahun da n tidak boleh dipilih kembali periode berikutnya.
   d. Pimpinan Anak Cabang disyahkan oleh Pimpinan Cabang.
   e. Bertanggung jawab kepada konperensi Anak Cabang.

5. Pimpinan Ranting :

   a. Berkedudukan di Desa/kelurahan yang merupakan pimpin nan tertinggi IPNU ditingkat Desa atau kelurahan,
   b. Pimpinan Ranting terdiri dari Ketua, Wakil ketua, Sekretaris, wakil sekretaris, Bendahara, wakil benda hara dan pembantu umum.
   c. Ketua dan sekretaris dipilih untuk masa bakti 1tahun dan tidak boleh dipilih kembali untuk periode-perio- de berikutnya.
   d. Pimpinan Ranting disyahkan oleh Pimpinan Cabang dengan rekomendasi Pimpinan Anak Cabang.
   e. Pimpinan Ranting bertanggung jawab kepada Rapat ang- gota.

BAB VII

PELINDUNG DAN DEWAN PELINDUNG

Pasal 10

1. Pelindung adalah pengurus NU disemua tingkat kepengurus an.
2. Dewan pembina IPNU disemua tingkat kepengurusan terdiri dari :
   a. Alumni IPNU
   b. Seseorang yang dianggap mampu dan berjasa.
3. Ketua Dewan Pembina dipilih oleh anggota Dewan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VIII

KRETERIA PENGURUS

Pasal 11

1. Pucuk Pimpinan :
   Umur ; setinggi-tingginya 25 tahun
   Pendidikan ; serendah-rendahnya SLTA dan sederajat.
   Pengalaman organisasi :
   a. sekurang-kurangnya 5 tahun aktif sebagai anggota dan berprestasi.
   b. Pernah menjadi pimpinan Cabang atau pimpinan Wilayah,
   c. Pernah mengikuti Advan Training. Status,bebas.

2. Pimpinan Wilayah :
   Umur ; setinggi-tingginya 25 tahun.
   Pendidikan : serendah-rendahnya SLTA dan sederajat.
   Pengalaman organisasi :
   a. Menjadi anggota aktif sekurang-kurangnya 4 tahun.
   b. Pernah menjadi Pimpinan Cabang atau mengikuti Intermediate Training.

3. Pimpinan Cabang :
   Umur ; setinggi-tingginya 25 tahun.
   Pendidikan : serendah-rendahnya SLTA atau sederajat.
   Pengalaman organisasi :
   a. Aktif sebagai anggota minimum 3 tahun.
   b. Pernah menjadi pimpinan Anak Cabang.
   c. Pernah mengikuti Basic Training.
   Status : Belum berkeluarga.

4. Pimpinan Anak Cabang :
   Umur : setingi-tingginya 25 tahun.
   Pendidikan : serendah-rendahnya SLTP atau sederajat.
   Pengalaman organisasi :
   a. Aktif sebagai anggota minimum 3 tahun.
   b. Pernah menjadi Pimpinan Ranting.
   c. Pernah mengikuti Basic Training.
   Status:belum berkeluarga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Pimpinan Ranting :

Umur ; Setinggi-tingginya 25 tahun.

Pendidikan : Serendah-rendahnya SLTP atau sederajat.

Pengalaman organisasi :

- Sudah menjadi anggota aktif sekurang-kurangnya satu tahun dalam organisasi,atau :
- Pernah menjadi pimpinan Ranting.
- Pernah mengikuti mental Training,kader muda.

Status : Belum berkeluarga.

BAB IX

PERMUSYAWARATAN

Pasal 12

1. Konggres :

a. Konggres merupakan forum permusyawaratan tertinggi organisasi ditingkat pusat.

b. konggres diadakan 4 tahun sekali oleh pucuk pimpinan dan dihadiri oleh pucuk pimpinan,pimpinan wilayah, Pimpinan Cabang, dewan pembina dan Alumni.

c. Konggres menetapkan Aturan Dasar dan Aturan Rumah Tangga, menetapkan progam kerja nasional, memilih dan menetapkan pucuk pimpinan serta menilai kebijaksanaan pengurus.

2. Konperensi Besar :

a. Konperensi besar merupakan forum permusyawaratan untuk membahas masalah-masalah organisasi yang bersifat khusus.

b. Konperensi besar diadakan oleh pucuk pimpinan apa bila dipandang perlu dan dihadiri oleh pucuk pimpinanan dan pimpinan wilayah.

3. Konperensi Wilayah :

a. Konperensi wilayah merupakan forum permusyawaratan yang mempunyai kekuasaan tertinggi organisasi ditingkat wilayah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Konperensi wilayah diadakan tiap 3 tahun sekali oleh pimpinan wilayah dan dihadiri pimpinan Cabang serta alumni.

c. Konperensi wilayah menetapkan program kerja wilayah memilih dan menetapkan Pimpinan Wilayah serta menilai kebijaksanaan pengurus.

4. Konperensi Cabang :

a. Konperensi cabang merupakan forum permusyawaratan yg mempunyai kekuasaan tertinggi ditingkat cabang.

b. Konperensi cabang diadakan tiap 2 tahun sekali, oleh pimpinan cabang dan dihadiri pimpinan cabang dan pim pinan Anak Cabang.

c. Konperensi ca bang menetapkan program kerja cabang, memilih dan menetapkan pimpinan cabang serta memilai kebijaksanaan pengurus.

5. Konperensi Anak Cabang :

a. Konperensi Anak cabang merupakan forum permusyawaratan yang mempunyai kekuasaan tertinggi ditingkat Anak cabang.

b. Konpereansi diadakan tiap 2 tahun sekali oleh pimpin an Anak Cabang dan dihadiri oleh pimpinan Anak cabang dan pimpinan Ranting.

c. Konperensi Anak cabang menetapkan program kerja anak cabang, memilih dan menetapkan pimpinan Anak cabang serta menilai kebijaksanaan pengurus.

6. Rapat Anggota :

a. Rapat anggota merupakan forum permusyawaratan yang mempunyai kekuasaan tertinggi ditingkat ranting.

b. Rapat anggota diadakan 1 tahun sekali oleh pimpinan Ranting dan anggota Ranting.

c. Rapat anngota menetapkan program kerja ranting, memi lih dan menetapkan pimpinan ranting serta menilai kebijaksanaan pengurus.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pasal 13

1. Segala jenis permusyawaratan IPNU dinyatakan syah, apa bila dihadiri oleh setengah lebih satu dari jumlah Wila yah/Cabang/Anak cabang/Ranting/Anggota syah.
2. Segala keputusan permusyawaran yang diambil diupayakan, dengan cara musyawarah untuk mufakat.
3. Jika point dua (2) tidak dapat dipenuhi,maka keputusan diambil dengan suara terbanyak.

BAB X

KEUNGAN

Pasal 15

1. Besarnya iuran anggota akan ditetapkan kemudian dalam peraturan organisasi.
2. Hasil pendapat iuran anggota dibagi untuk kepentingan :
   a. Pucuk Pimpinan 5 %
   b. Pimpinan Wilayah 10 %
   c. Pimpinan Cabang 25 %
   d. Pimpinan Anak Cabang 30 %
   e. Pimpinan Ranting 30 %.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 16

PERUBAHAN

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Aturan Dasar, lebih lan jut diatur dalam Aturan Rumah Tangga.
2. Aturan Dasa ini berlaku sejak ditetapkan.

Ditetapkan di : Jombang

Pada tanggal. 13 Jumadil Akhir 1408 H.
01 Pebruari 1988 M.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ATURAN DASAR

IKATAN PUTRI PUTRI NAHDLATUL ULAMA

BAB I

NAMA, WAKTU DAN KEDUDUKAN

Pasal 1

Organisasi ini bernama Ikatan putri-putri Nahdlatul Ulama disingkat IPPNU. sebagai kelanjutan dari Ikatan Pelajarputri Nahdlatul Ulama (IPPNU) yang didirikan pada tanggal 02-Maret 1955 bertepatan dengan tanggal 08 Rajab 1374.di Solo. IPPNU berpusat di Ibukota Negara Republik Indonesia.

BAB II

AZAS DAN AQIDAH

Pasal 2

IPPNU berazaskan Pancasila.

Pasal 3

IPPNU beraqidah Islam menurut faham Ahlussunah waljama'ah, dan mengikuti salah satu mazhab empat ; Maliki,Hanafi,Hambali dan Syafi'i.

BAB III

SIFAT DAN FUNGSI

Pasal 4

IPPNU Bersifat Keagamaan,kekeluargaan dan kemasyarakatan.

Pasal 5

IPPNU Berfungsi sebagai :

Wadah berhimpun putri-putri Nahdlatul Ulama untuk melanjutkan semangat, jiwa dan nilai-nilai Nahdliyin.

Wadah komunikasi putri-putri Nahdlatul Ulama untuk menggalang Ukhuwah Islamiyah dan Syi'ar Islam.

Wadah kaderisasi Putri-putri Nahdlatul Ulama untuk mempersiapkan kader-kader bangsa.

BAB IV

TUJUAN DAN USAHA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pasal 6

1. Terbentuknya kesempurnaan putri Indonesia yang berakhla kul kharimah dan bertaqwa kepada Allah SWT.
2. Tegak dan berkembangnya Syari'at Islam menurut faham Ahlussunnah waljama'ah.
3. Terbentuknya kader bangsa yang beriman dan berwawasan Nasional.
4. Terbentuknya Masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Pasal 7

1. Menghimpun dan membina putri-putri Islam dalam satu wadah organisasi.
2. Mempersiapkan kader-kader intelektual sebagai penerus perjuangan sesuai dengan perkembangan masyarakat.
3. Membina persahabatan dengan organisasi putri Islam pada khususnya dan organisasi lain pada umumnya selama tidak merugikan organisasi IPPNU.

BAB V

LAMBANG

Pasal 8

1. Lambang organisasi berbentuk segi tiga
2. Warna dasar hijau, bergaris warna kuning ditepinya.
3. Isi lambang; Bintang sembilan yang satu besar terletakk diatas, empat menurun disisi kiri dan yang empat lagi menurun disisi kanan dan berwarna kuning. Dua Kitab dan dua bulu ayam bersilang warna putih. Dua buah bunga me lati disudut bawah berwarna putih.
4. Tulisan IPPNU dengan lima titik diantaranya, terlukis dibawah bulu dan warna putih.

BAB VI

KEANGGOTAAN

Pasal 9

Anggota IPPNU terdiri dari :

a. Anggota Biasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Anggota Istimewa.

BAB VII

STRUKTUR ORGANISASI

Pasal 10

Struktur IPPNU terdiri dari :

a. Pucuk Pimpinan
b. Pimpinan Wilayah
c. Pimpinan Cabang
d. Pimpinan Anak Cabang
e. Pimpinan Ranting.

Pasal 11

Kepengurusan organisasi IPPNU terdiri dari :

a. Pelindung
b. Pembina
c. Ketua
d. Sekretaris
e. Bendahara
f. Departemen-departemen.

BAB VIII

PERMUSYAWARATAN

Pasal 12

Permusyawaratan IPPNU terdiri dari :

a. Konggres
b. Konperensi Besar
c. konperensi Wilayah
d. Konperensi Cabang
e. Konperensi Anak Cabang
f. Rapat Anggota.

BAB IX

PERUBAHAN DAN PEMBUBARAN

Pasal 13

Aturan Dasar IPPNU hanya dapat diubah oleh konggres dengan dukungan 2/3 saara dari jumlah utusan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pasal 14

1. IPPNU hanya dapat dibubarkan dengan keputusan konggres dan atau referendum yang dilakukan khusus untuk maksud tersebut.
2. Apabila IPPNU dibubarkan, maka segala hak milik organisasi diserahkan kepada organisasi yang sehaluan dengan, atau badan waqaf.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Aturan Dasar, lebih lanjut diatur dalam Aturan Rumah Tangga.
2. Aturan Dasar ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jombang

Pada tanggal. 13 Jumadil akhir 1408 H.
01 Pebruari 1988 M.

ATURAN RUMAH TANGGA

IKATAN PUTRI PUTRI NAHDLATUL ULAMA

BAB I

ATRIBUT

Pasal 1

Mars, arti lambang dan atribut IPPNU lainnya akan ditetapkan kemudian dalam aturan organisasi.

BAB II

KEANGGOTAAN

Pasal 2

1. Anggota biasa IPPNU adalah putri putri Indonesia yang menyetujui AD/ART.
2. Anggota istimewa IPPNU adalah alumni dan orang yang di anggap berjasa terhadap organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pasal 3

1. Persyaratan untuk menjadi anggota biasa adalah :
   a. Berusia setingginya 25 tahun,
   b. Menyatakan kesediaannya secara tertulis kepada pim - pinan IPPNU setempat.
2. Tata cara penerimaan anggota akan ditetapkan kemudian dalamm aturan organisasi.
3. Bagi anggota yang telah disyahkan, diberikan kartutanda anggota oleh pimpinan wilayah atas permintaan Cabang.

Pasal 4

Anggota IPPNU tidak diperkenankan menjadi anggota organisasi yang mempunyai asas,tujuan serta usaha yang bertentan gan dengan asas, tujuan dan usaha IPPNU .

BAB III

HAK DAN KEWAJIBAN ANGGOTA

Pasal 5

1. Setiap anggota biasa berhak :
   a. Memperoleh perlakuan yang sama dari/untuk organisasi,
   b. Mengeluarkan usul, saran dan pendapat,
   c. Mengikuti kegiatan yang diselenggarakan organisasi,
   d. Memilih dan dipilih menjadi pengurus.
2. Setiap anggota istimewa berhak :
   a. Memberikan usul, saran dan pendapat,
   b. Memberikan bimbingan dan bantuan terhadap anggota & dan pengurus,
   c. Mengikuti setiap kegiatan yang diselenggarakan organ nisasi.

Pasal 6

Anggota berhenti karena :

a. Meninggal dunia,
b. Atas permintaan sendiri,
c. Diberhentikan karena melanggar disiplin organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENGHENTIAN ANGGOTA

Anggota berhenti karena :

a. Meninggal dunia,

b. Atas permintaan sendiri,

c. Diberhentikan karena melanggar disiplin organisasi.

BAB V

STRUKTUR ORGANISASI

Pasal 8

1. Pucuk Pimpinan :
   a. Berkedudukan di Ibukota Negara Republik Indonesia yg merupakan pimpinan tertinggi IPPNU tingkat Nasional.
   b. Pucuk pimpinan terdiri dari : Pelindung, Pembina, Ketua Umum, beberapa ketua, Sekretaris Jendral, bebe ra pa wakil sekjen, Bendahara Umum, dan beberapa Ben dahara serta beberapa departemen sesuai dengan ke - butuhan.
   c. Ketua umum dipilih tegas oleh konggres untuk masa bakti 4 tahun dan tidak dapat dipilih kembali untuk periode berikutnya.
   d. Ketua umum bertanggung jawab kepada konggres.

2. Pimpinan Wilayah :
   a. Berkedudukan di Ikukota yang merupakan pimpinan ter tinggi IPPNU di daerah tingkat I.
   b. Pimpinan wilayah terdiri dari : Pelindung, Pembina, Ketua, wakil-wakil ketua (sebanyak-banyaknya 4 orang) Sekretaris, wakil-wakil sekretaris(sebanyak 2 orang) Bendahara, wakil-wakil bendahara (sebanyak 2 orang) dan beberapa departemen sesuai dengan kebutuhan.
   c. Ketua dipilih oleh konperensi wilayah untuk masa ba kti 3 tahun dan tidak dapat dipilih kembali untuk pe riode berikutnya.
   d. Pimpinan wilayah disyahkan oleh pucuk pimpinan dan bertanggungjawab kepada konperensi wilayah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pimpinan Cabang :
   a. Berkedudukan di Ibukota Kabupaten/Kotamadya/ Kota Administratif, yang merupakan pimpinan tertinggi IPP NU didaerah tingkat II.
   b. Pimpinan cabang terdiri dari : Pelindung, Pembina,Ketua, wakil-wakli ketua (sebanyak-banyaknya 2 orang), Sekretaris,wakil-wakil sekretaris (sebanyak-banyak - nya 2 orang), Bendahara, wakil-wakil bendahara (sebanyak-banyaknya 2 orang) dan beberapa departemen sesuai dengan kebutuhan.
   c. Ketua dipilih langsung oleh konprensi cabang untuk masa bakti 2 tahun dan tidak dapat dipilih kembali - periode berikutnya.
   d. Pimpinan cabang disyahkan pucuk pimpinan dengan reko mendasi pimpinan wilayah.
   e. Bertanggungjawab kepada komperensi cabang.

4. Pimpinan Anak Cabang :
   a. Berkedudukan di Ibukota Kecamatan yang merupakan pim pinan tertinggi IPPNU di tingkat kecamatan.
   b. Pimpinan Anak cabang terdiri dari : Pelindung,pembina, Ketua, Wakil-wakil ketua (sebanyak 2 orang), sek retaris, Wakil sekretaris, Bendahara, wakil bendahara dan beberapa departemen dibentuk sesuai dengan kebutuhan.
   c. Ketua dipilih langsung oleh konperensi Anak cabang untuk masa bakti 2 tahun dan tidak dapat dipilih kem bali untuk periode berikutnya.
   d. Pimpinan Anak cabang disyahkan oleh pimpinan Cabang.
   e. Bertanggungjawab kepada konperensi Anak cabang.

5. Pimpinan Ranting :
   a. Berkedudukan di Desa/kelurahan yang merupakan pimpin an tertinggi IPPNU ditingkat desa/kelurahan.
   b. Pimpinan Ranting terdiri dari : Pelindung, Pembina, Ketua, Wakil ketua, Sekretaris, wakil sekretaris,Ben dahara, sekretaris bendahara dan pembantu umum.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pimpinan ranting disyahkan oleh pimpinan cabang dengan rekomendasi pimpinan anak cabang.
d. Ketua dipilih langsung oleh rapat anggota untuk masa bakti 1 tahun, dan tidak dapat dipilih kembali untuk periode berikutnya.
e. Bertanggungjawab kepada rapat anggota.

BAB VI

PELINDUNG DAN DEWAN PEMBINA

Pasal 9

1. Pelindung IPPNU adalah pengurus Nahdlatul Ulama dan Muslimah Nahdlatul Ulama disemua tingkat kepengurusan.
2. Dewan pembina IPPNU disemua tingkat kepengurusan terdiri dari :
   a. Alumni IPPNU,
   b. Seseorang yang dianggap mampu dan berjasa kepada IPPNU.
   c. Ketua dewan pembina dipilih dari dan oleh anggota dewan pembina.

BAB VII

KRETERIA PENGURUS

Pasal 10

1. Pucuk pimpinan :
   Umur : setinggi-tingginya 25 tahun
   Pendidikan : serendah-rendahnya SLTA atau akademi
   Pengalaman organisasi :
   a. Sekurang-kurangnya 4 tahun aktif sebagai anggota dan berprestasi.
   b. Pernah menjadi pimpinan cabang atau pimpinan wilayah.
   c. Minimal pernah mengikuti Intermediate Training.
   Status : Bebas .
2. Pimpinan Wilayah :
   Umur : Setinggi-tingginya 25 tahun.
   Pendidikan: serendah-rendahnya SLTA atau akademi.
   Pengalaman organisasi :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Aktif sebagai anggota sekurang-kurangnya 3 tahun.
b. Pernah menjadi pimpinan cabang atau minimal pernah mengikuti Basic Training,

Status : Bebas.

3. Pimpinan Cabang :

Umur : Setinggi-tingginya 25 tahun.
Pendidikan : serendah-rendahnya SLTA atau sederajat.
Pengalaman organisasi :
a. Aktif sebagai anggota sekurang-kurangnya 2 tahun.
b. Pernah menjadi Pimpinan Anak cabang.
c. Minimal pernah mengikuti Basic Training.

Status ; Belum berkeluarga.

4. Pimpinan Anak Cabang :

Umur : Setinggi-tingginya 25 tahun.
Pendidikan : Serendah-rendahnya SLTP atau sederajat.
Pengalaman organisasi :
a. Aktif sebagai anggota sekurang-kurangnya 1 tahun.
b. Pernah mengikuti Training yang diadakan oleh IPPNU.

Status : Belum berkeluarga.

5. Pimpinan Ranting :

Umur : Setinggi-tingginya 25 tahun.
Pendidikan : Serendah-rendahnya SLTP atau sederajat.
Pengalaman organisasi :
a. Sudah menjadi anggota aktif sekurang-kurangnya 1 th.
b. Pernah menjadi pimpinan Ranting atau,
c. Pernah mengikuti Training yang diadakan IPPNU.

Status : Belum berkeluarga.

BAB VIII

HAK DAN KEWAJIBAN PIMPINAN

Pasal 11

1. Pucuk pimpinan :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Memimpin dan mengkoordinir wilayah dan cabang - cab ang IPPNU seluruh Indonesia.
b. Mengusahakan tercapainya segala maksud dan tujuan organisasi.
c. Bertanggungjawab kepada organisasi baik kedalam mau pun keluar.
d. Memberi laporan pertanggungjawaban kepada konggres.
e. Memperhentikan dan mengangkat dan mengesahkan pimpi nan wilayah dan Cabang.

2. Pimpinan Wilayah :

a. Mengusahakan dan mengusulkan berdirinya cabang-caba ng didaerah wilayahnya.
b. Mengusahakan terlaksananya tujuan IPPNU didaerah wi layahnya.
c. Memimpin dan menkoordinir cabang-cabang didaerahnya Wilayahnya.
d. Bertanggungjawab kepada pucuk pimpinan.
e. Membuat laporan tahunan kepada pucuk pimpinan.
f. Melantik pimpinan cabang atas nama pucuk pimpinan tiap-tiap pergantian periode.

3. Pimpinan Cabang :

a. Menggunakan terlaksananya tujuan IPPNU didaerahnya, dan melaksanakan intruksi PP dan PW.
b. Memipin dan mengkoordinir Anak cabang dan Ranting di daerahnya.
c. Bertanggungjawab kepada PP dan PW.
d. Membuat laporan pertanggungjawaban kepadakonperensi cabang laporan tahunan kepada PW dan tindasan PP.
e. Mengangkat atau mengesahkan Anak cabang dan Ranting dicabangnya.

4. Pimpinan Anak Cabang :

a. Bertanggungjawab kepada pimpinan Cabng.
b. Melaksanakan intruksi PC dan amanat konperensi Anak cabang dengan tembusan kepada pimpinan wilayah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Membuat pertanggungjawaban kepada konperensi Anak cabang dan membuat laporan setengah tahunan.

5. Pimpinan Ranting

a. Bertanggungjawab kepada Pimpinan Anak cabang.
b. Melaksanakan Instruksi PC dan PAC serta keputusan ra pat anggota.
c. Memipin ranting agar tercapainya tujuan organisasi.
d. Mematuhi dan mengawasi kewajiban-kewajiban anggota.

BAB VIII

PERMUSYAWARATAN

Pasal 12

1. Konggres :

a. Konggres merupakan forum permusyawaratan tertinggi organisasi ditingkat pusat.
b. Konggres diadakan tiap 4 tahun sekali oleh pucuk pim pinan, pimpinan wilayah, pimpinan cabang dan dewan pembina.
c. Konggres menetapkan Aturan Dasar dan Aturan Rumah Ta ngga, menerapkan program kerja Nasional,memilih dan menetapkan pucuk pimpina n serta kebijaksanaan pengu rus.

2. Konperesi besar :

a. Konperesi besar merupakan forum permusawaratan untuk membahas masalah-masalah organisasi yang bersifat khusus.
b. Konperensi besar diadakan oleh pucuk pimpinan dan, pimpinan wilayah.

3. Konperensi Wilayah :

a. Konperensi wilayah diadakan oleh pimpinan wilayah se tiap 3 tahun sekali, kecuali jika ada permintaan se-tengah lebih da ri jumlah cabang untuk memajukannya dan dihadiri oleh pimpinan cabang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Konperensi wilayah menetapkan program kerja wilayah memilih dan menetapkan pimpinan wilayah serta menil lai kebijaksanaan pengurus.

4. Konperesi Cabang :

a.Konperesi cabang merupakan forum permusyawaratan yang mempunyai kekuasaan yang tertinggi ditingkat cabang.

b.Konperensi cabang diadakan setiap 2 tahun sekali oleh pimpinan cabang dan dihadiri oleh pimpinan cabang dan Pimpinan anak cabang.

c.Konperensi cabang menetapkan program kerja cabang, me milih dan menetapkan pimpinan cabang serta menilai, kebijaksaan pengurus.

5. Konperensi Anak cabangnn:

a. Komperensi anak cabang merupakan forum permusyawara tan yang mempunyai kekuasaan tertinggi ditingkat Ana k cabang.

b. Konperensi anak cabang diadakan setiap 2 tahun seka- li,oleh pimpinan anak cabang dan dihadiri oleh pimpi nan anak cabang dan pimpinan ranting.

c. Konperensi anak cabang menetapkan program kerja anak cabang, memilih dan menetapkan pimpinan anak cabang serta, menilai kebijaksanaan pengurus.

6. Rapat Anggota :

a. Rapat anggota merupakan forum permusyawa ratan yang mempunyai kekuasaan yang tinggi ditingkat ranting.

b. Rapat anggota menetapkan program kerja ranting, me- milih dan menetapkan pimpinan ranting serta menilai kebijaksaanaan pengurus.

Pasal 13

1. Segala permusyawaratan IPPNU dinyatakan syah,apabila di hadiri oleh setengah lebih satu dari jumlah wilayah cab ang/anak cabang/ranting/ Anggota syah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Segala keputusan permusyawaratan yang diambil di upayakan dengan cara musyawarah untuk mufakat.
3. Jika point 2 tidak dapat dipenuhi maka putusan diambil dengan suara terbanyak.

BAB IX

KEUANGAN

Pasal 14

1. Besarnya iuran akan ditetapkan kemudian dalam Aturan Organisasi.
2. Hasil pendapatan iuran anggota dibagi untuk kepentingan
   a. Pucuk Pimpinan 5 %
   b. Pimpinan Wilayah 10 %
   c. Pimpinan Cabang 25 %
   d. Pimpinan Anak cabang 30 %
   e. Pimpinan Ranting 30 %

BAB X

PERUBAHAN

Pasal 15

Anturan Rumah Tangga ini hanya dapat diubah oleh Konggres.

BAB XI

PENUTUP

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Aturan Rumah Tangga, akan diatur lebih lanjut dalam aturan organisasi.
2. Aturan Rumah Tangga ini mulai berlaku sejak tanggal, di tetapkan.(2)

Di tetapkan di Jombang

Pada tanggal, 13 Jumadil Akhir 1408 H.
01 Februari 1988 M.

---

[2]. Makalah Penataran Administrasi IPNU IPPNU. Ancab. Tulangan.Tgl.17-18 Pebruari 1990. Di kampus Unsuri III. Su baya.SMP. Hasyim Asy'ari-SMA/SMEA Persatuan. Tulangan Sda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Keadaan IPNU IPPNU di Desa Grabagan

a. Sejarah keberadaan IPNU IPPNU Ranting Grabagan

1). Pada periode Abd. Rohman dan Asmunah th 1987 - 1989 macam kegiatannya yaitu :

- Mengadakan MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota)
- Membuat Kartu Tanda Anggota (KTA).

2). Pada masa kepengurusan Sholihan Syarif - Maysaroh tahun 1989 - 1991. Jenis kegiatannya, yaitu :

- Menyelenggarakan Pengajian Rutin antar pedukuhan
- Mengadakan progam Pisangi-sasi.

3). Pada periode 1991 - 1993 dengan ketuanya M.Karnan dan Puji Rahayu, Kegiatanya atau progam kerjanya :

- Melanjutkan progam pengajian antar pedukuhan satu bulan sekali ditempatkan di Masjid atau Mushollah.

4). Pada periode Musthofa - Mardhiyah. Tahun 1994-1995

- Progam kerjanya antara lain :

a). Mengadakan MAKESTA (Masa kesetiaan Anggota)

Kegiatan ini disamakan pada bulan suci Puasa Ramadhan, tepatnya tanggal : 15 sampai 17 Ramadhan 1415 H. Bertempat di gedung MI Nurul Ulum Grabagan yang dibuka langsung oleh Bapak Kepala Desa serta Ketua IPNU Anak Cabang Tulangan, dalam acara pem - bukaan ini di hadiri oleh :

- Bapak Kepala Desa Grabagan (Soelaman)
- Bapak Ketua NU Grabagan (Dripan)
- Bapak Takmir Masjid Grabagan (Ust.Djunaedi)
- Bapak perangkat desa dan tokoh Masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kegiatan MAKESTA ini dihadiri hampir semua Pengurus anak cabang Tulangan dari pembukaan sampai penutupan. Kegiatan ini diikuti oleh 75 peserta,dan peserta mendapat fasilitas antara lain :

- Piagam penghargaan
- Makalah
- Snack selama kegiatan

Dengan nara sumber dan materi sebagai berikut

- Drs.Ahmad Ali Fauzan Sekretaris NU Cabang Sidoarjo dan pembina IPNU Ancab Tulangan dengan materinya, Ke - NU - an atau Aswaja.
- Drs.Moh.Hibyo aktifis PMII Rayon UNISMA Malang, - dengan materi Ke - IPNU - an.
- Ir.Selamet Wibisono mantan Ketua IPNU Ancab,dengan topik materi Keorganisasian dan Kepemimpinan.
- Rarida Hanum Ketua IPPNU Ancab Tulangan,menyampai kan makalahnya berjudul Ke - IPPNU - an.
- Drs.Abd.Rohman Mantan ketua IPNU Ranting Grabagan sekarang Ketua GP.ANSOR dan Ketua Karang Taruna WJ Grabagan memberikan makalah masalah Retorika. dan
- Drs.Moh.Syamsu Pengasuh TPA AL - Wazir Rungkut,Su rabaya,Aktifis PMII Rayon Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya,dengan materi Problem Solving atau cara memecahkan masalah.

b). Malam Baazar dalam rangka malam perpisahan siswa siswi (Imtihan) MI Nurul Ulum Grabagan. Sebagai masukan uang kas IPNU IPPNU (Dengan Laba Rp.75.000)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c). Khotmil Al Qur'an plus Arisan IPNU IPPNU sebulan dua kali putaran. Kegiatan ini dimulai awal bulan Juni 1994 sampai Akhir Nopember 1995.Dengan acara pertama Semaan Al Qur'an dari jam 05.00 - 16.30 . Diteruskan Ceramah agama sekitar 1 jam kemudian dilanjutkan dengan acara arisan IPNU IPPNU, acara berakhir menjelang sholat Maghrib. Dan setiapkali putaran ada masukan uang kas Rp.1.500,-

d). Mengikuti Gerak jalan Krian - Sidoarjo dalam rangka peringatan HUT RI Ke 50. Mengirim 1 Regu,- seminggu kemudian mengirim lagi 2 regu Putra-putri mengikuti Gerak jalan di kecamatan Tulangan 10 K, satu minggu kemudian mengirim lagi satu kelompok Karnaval perjuangan yang terdiri dari putra-putri sejumlah 21 orang yang diadakan oleh Kecamatan.

e). Peringatan 50 tahun Indonesia Emas

Dengan menyelenggarakan jenis Lomba antara lain :

- Fashion Show Busana Muslim
- Tarik tambang Ibu-ibu PKK
- Panjat Pinang / jambe
- Lomba senam SKJ'92 ibu-ibu PKK
- Jalam terompah beregu
- Jantung Sehat keluarga
- Malam pentas seni dan Kreasi

Dalam kegiatan ini IPNU IPPNU kerja bareng sama Karang Taruna WJ. Grabagan - Tulangan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f). Pembuatan Kartu tanda anggota (KTA), Kaos seragam serta pembuatan kalender tahun hijriah.

g). Bakti Masyarakat dalam rangka peringatan tahun baru Hijriah 1416. IPNU IPPNU Ranting Grabagan me ngadakan kegiatan Bakti masyarakat yang berupa pembuatan nama-nama jalan desa, diseluruh daerah Grabagan. Dengan menggunakan dana hasil daripada kegiatan Bazzaar.

h). IPNU IPPNU mengadakan Rapat Anggota pada tanggal 28 Oktober 1995, di gedung MI Nurul Ulum Grabagan sebenarnya acara Rapat Anggota ini belum waktunya karena Ketua IPPNU Rekanita Mardhiyah terpilih se bagai Ketua IPPNU Ancab, pada Konperensi Anak cab ang yang diadakan di gedung KUD Suka Maju. Maka ketua IPPNU Ranting harus diganti secepatnya, dan maka diadakan Rapat Anggota dengan hasil memilih Rekan Moesthofa sebagai Ketua IPNU, dan rekanita Siti Mutiah sebagai Ketua IPPNU Periode 1995-1996.

i). Mengawali program kerja periode 1995-1996, yaitu Pengajian Umum dalam rangka peringatan malam Isro Mi'roj yang diadakan dibalai desa Grabagan pada tanggal,10 Desember 1995, dengan menhadirkan Kyai Mas'al dari Krembung.(3)

---

3. Sumber dari buku Agenda kegiatan IPNU IPPNU di Ranting Grabagan dan hasil wawancara dengan para mantan Ketua IPNU IPPNU Ranting Grabagan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Struktur kepengurusan IPNU IPPNU Periode 1994-1995.

Pelindung	: Ketua NU Ranting Grabagan
	Kepala Desa Grabagan
Pembina	: Drs. Abd. Rohman
	Abdul Jamil
Ketua	: Musthofa
Wakil Ketua	: Moh. Fathur Rohman. SPd
Sekretaris	: Syaiful Bahri
Wakil Sekretaris	: Zainul Rofiq
Bendahara	: Dedi Mervin
Wakil Bendahara	: Moh. Herma

Departemen-departemen :

Departemen Pendidikan dan Kader :

1. Yunus Djunaedi (Koord)
2. Abdul Kodir
3. Musta'in
4. Irawan Yunuarto

Departemen Pengapdian Masyarakat :

1. Ahmad Winarno (Koord)
2. Syaiful Efendi
3. M. Sulaiman
4. Nurkhasan

Departemen Bakat dan Minat :

1. Eko Trisasmito (Koord)
2. Imam Syafi'i
3. Siswanto
4. Ahmad Anam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b.Struktur kepengurusan IPNU IPPNU Periode 1994-1995.

Pelindung	: Ketua Muslimat Ranting Grabagan
	Kepala Desa Grabagan
Pembina	: Djumi'arti
	Puji Rahayu
Ketua	: Mardhiyah
Wakil Ketua	: Yumianah
Sekretaris	: Siti Qomariyah
Wakil Sekretaris	: Latifah
Bendahara	: Muti'ah
Wakil Bendahara	: Heni Indah Suzana

Departemen-departemen :

Departemen Pendidikan dan Kader :

1.Indahyati (Koord)

2.Mesty Rahayu

3.Luluk Nazilah

4.Ria Astutik

Departemen Pengapdian Masyarakat :

1.Mimin Suryani (Koord)

2.Eswati

3.Asyaroh

4.Iis Wahyuningsih

Departemen Keputrian

1.Purwati

2.Yuliawati

3.Rety Indrayani.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Daftar anggota IPNU Ranting Grabagan

No.	N a m a	Usia	Pendidikan akhir
1.	Musthofa	24 th	Madrasah Aliyah
2.	Dedi Mervin	24 th	SMANIKA
3.	Roedi Santoso	23 th	STM
4.	Syaiful Efendi	22 th	SMA
5.	Eko Trisasmito	21 th	SMA
6.	Moh. Ali	23 th	SMA
7.	M.Fathur rohman	26 th	IKIP Surabaya
8.	Musta'in	22 th	MA
9.	Abdul Kodir	20 th	SMA
10.	Moh Sulaiman	20 th	STM
11.	A. Winarno	23 th	SMA
12.	Imam Syafi'i	25 th	SMA
13.	Syaiful Bahri	21 th	SMA
14.	Herma	22 th	SMA
15.	Suwono	24 th	SMA
16.	Nur kasan	19 th	Mts
17.	Moh. Yasin	18 th	SMP
18.	Bunahar	19 th	SMP
19.	Moh. Soib	17 th	Mts
20.	Suryanto	16 th	SMP
21.	Hudi Nurwianto	19 th	SMA
22.	Agus Heru	16 th	SMP
23.	Abdul Ghofur	17 th	SMP
24.	Ahmad Subeqi	17 th	SDN
25.	Lisajidin	18 th	SMP
26.	Abu Tholib	18 th	SMP
27.	Lasimin	20 th	SDN
28.	Waladin	20 th	MA
29.	M. Durianto	16 th	SMP
30.	Kariono	17 th	MIN
31.	Suntanu	18 th	SMP
32.	Acmad Syaiful A,	17 th	SMP
33.	Umar	16 th	MIN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lanjutan .

No.	N a m a	Usia	Pendidikan akhir
34.	Abd. Rohman	17 th	SMP
35.	Siswanto	18 th	SMP
36.	Abd. kholiq	22 th	MAN
37.	Purwanto	17 th	SMP
38.	Antok	19 th	SMP
39.	Budi yanto	16 th	SDN
40.	Syaiful A	15 th	SDN
41.	Nanang Purwanto	16 th	SMP
42.	Sopi'i	21 th	Mts
43.	Sulin	20 th	SMP
44.	Wahyudi S.	19 th	MIN
45.	Moh. Ihksan	18 th	Mts
46.	Muhammat	17 th	SDN
47.	Muh. Syafi'i	22 th	MA
48.	M. Iskak	24 th	Mts
49.	Subagio	18 th	SDN
50.	M. Suyanto	20 th	SMA
51.	Suryanto	17 th	MIN
52.	Kusheru	18 th	SMP
53.	A. Khusaeni	24 th	SMA
54.	Aminulloh	20 th	STM
55.	Khamim Tohari	20 th	SMP
56.	Arifianto	21 th	STM
57.	Yunus Djunaedi	24 th	UBARA
58.	Khomaruddin	18 th	Mts
59.	Ruspandi	26 th	SMA
60.	Tafrikan	20 th	STM.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Daftar anggota IPPNU Ranting Grabagan

No.	N a m a	Usia	Pendidikan akhir
1.	Mardhiyah	20 th	SMA
2.	Yumianah	20 th	SMA
3.	Mimin Suryani	19 th	MAN
4.	Heni Indah Susana	17 th	Mts
5.	Asyaroh	21 th	MA
6.	Luluk Nazilah	19 th	Mts
7.	Indahyati	19 th	Mts
8.	Latifah	20 th	SMA
9.	Muti'ah	18 th	SMPN
10.	Iswati	20 th	SMEA
11.	Jumani	21 th	Mts
12.	Siti Qomariyah	20 th	SMEA
13.	Sri Wahyuni	20 th	SMA
14.	Purwati	19 th	MA
15.	Yuliawati	18 th	SMPN
16.	Tanti	20 th	SMEA
17.	Istianah	18 th	Mts
18.	Umi Fadilah	19 th	MA
19.	Ning Wanifah	20 th	SMA
20.	Nurbeti	19 th	SMEA
21.	Iis Wahyuningsih	19 th	MA
22.	Maria Indayati	18 th	SMP
23.	Siti Fatimah	19 th	Mts
24.	Suliswati	17 th	Mts
25.	Riza Fitriani	18 th	Mts
26.	Jumaikah	17 th	MIN
27.	Reti Indrayani	17 th	SMPN
28.	Sulistiyoningsih	19 th	MA
29.	Supriyati	16 th	SDN
30.	Roikhanah	19 th	MA
31.	S. Mudrifah	18 th	Mts

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lanjutan.

No.	N a m a	Usia	Pendidikan akhir
32.	Siti Fadilah	19 th	Mts
33.	Evi Nurlaili	16 th	Mts
34.	Siti Muntianah	19 th	MA
35.	Sunanik	17 th	SMPN
36.	Aliyah	17 th	SMPN
37.	Sofiatin	15 th	MIN
38.	Na'imah	15 th	Mts
39.	Siti Romlah	14 th	MIN
40.	Kasilah	16 th	Mts
41.	Astutik	18 th	Mts
42.	Lasmini	19 th	SMEA
43.	Siti Nur Alfiyah	18 th	MA
44.	Wiwin Murjiati	18 th	Mts
45.	Istianah	16 th	Mts
46.	Mardiana	17 th	SMPN
47.	Umi Latifah	16 th	Mts
48.	Ita Lismawati	16 th	Mts
49.	Tumrotul Anisah	17 th	Mts
50.	Khusnul Khotimah	18 th	SMEA
51.	Pujiati	16 th	SDN
52.	Mismamik	15 th	SMPN
53.	Eli Retnowati	14 th	Mts
54.	Eva Sriwulandari	16 th	SMP
55.	Siti Anisah	20 th	SMEA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Aktifitas IPNU IPPNU dalam pembinaan Anggota

Tujuan yang ditempuh oleh organisasi keagamaan Ikatan Putra Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan putri Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) dalam upaya pembinaan ke pada moral anggota IPNU IPPNU merupakan jalan yang cukup bagus. Sebab untuk membentuk anggota yang mempunyai budi pekerti yang luhur, upaya yang dilakukan itu bisa di terima, karena anggota IPNU IPPNU (Pemuda) merupakan penerus cita-cita pendahulunya.

Upaya yang dilakukan oleh IPNU IPPNU di dalam pembinaan anggota yang berbudi pekerti yang luhur adalah dengan cara :

a. Bidang Keimanan

1). Mengadakan Pengajian

Dalam melaksanakan pengajian ini di bagi dalam 2 kelompok, diantaranya :

a). Pengajian untuk anggota

Pengajian yang dilakukan khusus untuk anggota ini bersifat rutin, dengan mendatang kan tokoh NU, juga tidak jarang mendatangkan seorang mubaliqh. Dalam pengajian ini yang di sampaikan lebih banyak mengungkapkan masalah ketauhitan, Aklaq remaja, keorganisasian, hal ini dikarenakan anggota daripada organisasi ini adalah mayoritas anak muda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan harapan melalui pengajian ini nantinya akan mampu memproduk remaja (anggota)yang siap pakai dengan beraklaq yang mulia sehingga kehadirannya dimasyarakat bisa diterima.

b). Pengajian Umum

Maksud daripada pengajian ini adalah di harpkan masyarakat mengetahui dan memahaminya, bahwa anak-anak muda sanggup dan mampu mengada kan kegiatan yang melibatkan kepada orang banyak, dan teryata kegiatan ini mendapat samb utan yang positif dari masyarakat, terbukti dengan rasa partisipasi dan solidaritas yang ditujukan cukup tinggi, meskipun mereka tidak ikut aktif dalam organisasi. Adapun kegiatan - kegiatan yang diadakan oleh IPNU IPPNU adalah:

- Mengadakan dialog Romadhan muda-mudi tentang Hikmah Ramadhan, Ketauhitan, Keorganisasian.
- Mengadakan MAKESTA (Masa kesetian anggota) dengan materi masalah KeIslaman, Ketauhitan Keorganisasian, dan kepemimipinan.
- Ziarah ke makam para wali, dengan tujuan menanamkan rasa cinta kepada para wali.

b. Bidang Ubudiyah (Ibadah)

1) Mengadakan penerangan agama yang berbentuk Dialog Ceramah, Diskusi keagamaan yang dilakukan dengan waktu 2X dalam sebulan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2). Mengadakan perlombaan-perlombaan yang dengan maksud untuk mendorong kegiatan-kegiatan pada bidang Ubudiyah, antara lain :

- Lomba Adzan
- Lomba MTQ dan Tartil
- Lomba Pidato
- Lomba Kaligrafi
- Lomba Diba'

3). Menyelenggarakan peringatan-peringatan hari besar Islam, yaitu :

- Peringatan Maulid Nabi SAW
- Peringatan Isro' Mi'roj
- Peringatan Tahun Baru Hijriah (1 Muharram)
- Peringatan Nuzulul Qur'an.

4). Semaan Al Qur'an dengan Arisan Anggota IPNU IPPNU tiap bulan 2 kali putaran.

5). Taddarus Al Qur'an dan Sholat Taroweh berjama'ah di Masjid atau Mushollah.

c. Bidang Mu'amalah (Sosial)

1). Mengadakan bhakti masyarakat, yaitu kerja bakti membersihkan lingkungan, Masjid, jalan-raya, Sekolah/Madrasah.

2). Silaturrohim ke rumah Tokoh-tokoh NU, Sesepuh Masyarakat, Kyai, dilakukan pada bulan syawal setelah Sholat Idul Fitri (Acara rutin).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3). Pengumpulan Hewan Qurban (kulit hewan Qurban), serta disalurkan kepada yang berhak menerimanya.

4). Kerja bareng didalam peringatan hari besar nasional (17 Agustus) dengan organisasi pemuda seperti, Karang Taruna, Remaja kreatif, Remaja Masjid, Remaja langgar dan lain sebagainya.

5). Mengirim utusan ke Kecamatan dalam rangka bakti Bencana Alam, banjir, gempa bumi, berupa pakain layak pakai, beras, uang, bahan makanan lainnya.

d. Bidang Ketrampilan

Dalam rangka menyukseskan program pemanfaatan sumber daya manusia, maka IPNU IPPNU diranting Grabagan mengadakan, berupa :

1). Membuka bengkel service sepeda biasa, sepeda motor, bekerjasama dengan Karang Taruna.

2). Mengikuti kursus menjahit, bordil, komputer dan membuka bimbingan belajar untuk siswa SDN, SMP.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Investasi data

Tabel IX

Investasi da ta tentang

Jumlah Score masing masing Responden

untuk Variabel X dan Variabel Y.

Nomor	Variabel Bebas.	Variabel Terikat.
1	2	3
1	34	40
2	33	39
3	35	40
4	36	50
5	35	49
6	35	48
7	27	38
8	36	44
9	36	45
10	35	43
11	32	44
12	35	42
13	34	41
14	36	45
15	36	45
16	30	48
17	38	39
18	36	42
19	36	32
20	35	42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

21	30	36	
22	30	36	
23	35	49	
24	34	45	
25	36	41	
26	35	39	
27	35	43	
28	33	38	
29	35	32	
30	32	46	
31	35	45	
32	27	36	
33	36	35	
34	36	45	
35	35	45	
36	29	40	
37	25	48	
38	35	42	
39	32	36	
40	36	42	
	1351	1675	

Hasil angket

Keterangan : 1. Nomor responden
2. Aktifitas responden karyawan yang ber - antusias berorganisasi keagamaan.
3. Antusiasme responden mengikuti IPNU IPPNU.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISA DATA

A. Prosedur Uji Statistik

Dalam bab ini disajikan data-data bentuk statistik dengan permasalahan yakni dalam bentuk tabel-tabel :

a. Aturan Score

Dari hasil angket, maka jaumlah item 10 pertanyaan dari nilai score untuk variabel bebas jawaban masing-masing :

Jawaban (a) nilai 4

Jawaban (b) nilai 3

Jawaban (c) nilai 2

Dari hasil angket, maka jumlah 20 pertanyaan dari nilai score untuk Variabel terikat jawaban masing - masing :

Jawaban (a) nilai 2

Jawaban (b) nilai 1

Jawaban (c) nilai 0

b. Rumus statistik yang dipergunakan

Untuk menentukan ada tidaknya Dampak dalam penelitian ini tehnik kwantitatif dengan rumus Chi - Kwadrat.

$$X_0^2 = \frac{N\ (ad - bc)^2}{(a+b)\ (c+d)\ (a+c)\ (b+d)}$$

Setelah nilai X^2 diperoleh, maka dibandikan dengan taraf signifikasi 5 % = 3,841 kalau hasilnya lebih besar berarti X^2 berarti berpengaruh, dan kalau nilai X^2 lebih kecil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berarti Pembagian waktu kerja pabrik tidak berdampak terhadap antusias berorganisasi bagi karyawan di desa Grabagan Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya dampak pembagian waktu kerja pabrik menggunakan rumus KK :

$$KK = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

Dengan ketentuan nilai yang digunakan Gulford di dalam bukunya Djalaluddin Rahmad dengan Koefisien Kontigensi sebagai berikut :

- Kurang dari 0,20 Berarti hubungan rendah sekali.
- 0,20 - 0,40 Berarti hubungan rendah tapi pasti.
- 0,40 - 0,70 Berarti hubungan cukup berarti.
- 0,70 - 0,90 Berarti hubungan yang tinggi,kuat.
- Lebih dari 0,90 Berarti hubungan sangat tinggi,kuat sekali, dapat diandalkan.

B. Langkah persiapan

Untuk dapat menganalisa dari data yang telah di investarisasi sebagaimana dalam tabel IX tersebut diatas diperlukan adanya langkah persiapan yang bermaksud untuk mengetahui katagori positif, atau negatif dari hasil jawaban masing-masing responden, baik dalam Variabel bebas (Waktu kerja Karyawan) maupun Variabel terikat (Antusias berorganisasi keagamaan).

Sedang cara untuk mengetahui katagori positif atau negatif tersebut adalah dengan jalan :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pertama : Mencari Mean/rata-rata dari keseluruhan score hasil jawaban masing - masing responden dari Variabel X maupun Variabel Y. Berdasarkan pada jumlah scoreyang ada pada tabel IX diatas, maka dapat diketahui bahwa :

1. Mean dari Variabel X $= \frac{1351}{40} = 33,77$

2. Mean dari Variabel Y $= \frac{1675}{40} = 41,87$

Kedua : Setelah Mean / rata-rata diketahui kemudian menetapkan pesitif atau negatif nya jawaban masing masing responden. Hal ini dilakukan berdasarkan dari hasil score jawaban masing - masing respon den itu sendiri, yaitu :

1. Untuk score jawaban yang nilai nya diatas Mean dikatagorikan positif.
2. Untuk score jawaban nilainya dibawah Mean dikatagorikan negatif.

Dengan demikian katagori score jawaban masing - masing responden dapat diketahui sbb :

Tabel X

Tentang katagori masing - masing jawaban responden pada Variabel X dan Varibel Y.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel X

No	Variabel X		Variabel Y	
	Frekwensi	Katagori	Frekwensi	Katagori
1	2	3	4	5
1	34	-	40	-
2	33	-	39	-
3	35	-	40	-
4	36	+	50	+
5	35	-	49	+
6	35	+	48	-
7	27	-	38	-
8	36	-	44	+
9	36	+	45	-
10	35	+	43	+
11	32	-	42	+
12	35	+	42	-
13	34	+	41	-
14	36	-	45	+
15	36	+	45	-
16	30	-	48	+
17	38	-	39	-
18	36	+	32	-
19	36	-	32	+
20	35	+	42	+
21	30	-	43	-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

22	30	-	36	-
23	35	+	39	-
24	34	+	45	+
25	36	+	45	+
26	35	-	39	+
27	35	+	36	-
28	33	-	38	-
29	35	+	32	-
30	32	-	46	-
31	35	+	45	+
32	27	-	36	-
33	36	+	42	+
34	36	+	45	-
35	35	-	45	+
36	29	-	40	-
37	25	+	48	+
38	35	-	42	-
39	32	-	36	-
40	36	-	42	+

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa :

a. Jumlah katagori plus (+) lawan plus (+) = 8

b. Jumlah katagori plus (+) lawan min (-) = 10

c. Jumlah katagori min (-) lawan plus (+) = 9

d. Jumlah katagori min (-) lawan min (-) = 13

Jika hasil katagori tersebut di atas, di masukkan ke dalam Four Fold tabel menjadi sebagai berikut :

Tabel XI

Tentang jumlah katagori responden antara Variabel X dan Y

Pembagian waktu kerja pabrik / Antusias berorganisasi keagamaan	T i n g g i	R e n d a h	Jumlah
T i n g g i	8 (a)	10 (b)	18
R e n d a h	9 (c)	13 (d)	22
J u m l a h	17	23	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Pengujian Hipotesa

Setelah data-datanya disajikan sebagaimana diatas maka berikutnya data tersebut dianalisa untuk mengetahui ada tidak Dampak pembagian waktu kerja pabrik terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di desa Grabagan Kecamatan Tulanagan Kabupaten Sidoarjo.

Karena proses analisanya menggunakan tehnik statistik, ma ka dimaksud analisa disini adalah membuktikan kebenaran atau menguji Hipotesa nihil (H_o) yang berbunyi

" Bahwa tidak ada dampak pembagian waktu kerja pabrik terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi karyawan ".

Adapun untuk mencari ada tidaknya dampak pembagian waktu kerja pabrik (Variabel X) dengan antusias berorganisasi keagamaan (Variabel Y) menggunakan rumus Chi-kwadrat, yaitu sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{N\ (ad - bc)^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

$$X^2 = \frac{40\ (19x8 - 9x8)^2}{(19+9)(4+8)(19+4)(9+8)}$$

$$= \frac{40\ (152 - 36)^2}{28 \times 12 \times 23 \times 17}$$

$$= \frac{40\ (116)^2}{131376}$$

$$= \frac{40\ (13456)}{131376}$$

$$= \frac{538240}{131376} = \underline{\underline{4.096}}.$$

Selanjutnya hasil perhitungan diatas dikonsultasikan dengan nilai X^2 yang ada pada tabel dengan db (derajat ke bebasan) sebagai berikut :

db. = (b - 1) (k - 1)

= (2 - 1) (2 - 1)

= 1 x 1

Sedangkan harga kritik nilai X^2 yang ada pada tabel dengan db 1 dan taraf signifikansi 5 % menunjukkan angka 3,841.

Dengan demikian diketahui bahwa nilai hasil perhitun gan diatas yang menunjukkan angka 4,096 lebih besar dari nilai X^2 yang ada pada tabel yaitu ; 3,841 atau dengan kata lain $X_o^2 > X_t^2$

Sebagai konskwensinya adalah menerima Hipotesa kerja dan menolak Hipotesa nihil, berarti ada Dampak pembagian waktu kerja pabrik terhadap antusias berorganisasi keagama-an bagi pekerja di desa Grabagan Kecamatan Tulangan Kabupa ten Sidoarjo.

Sedangkan untuk mengetahui bagaimana tingkat tinggi nya dampak dicari dengan rumus KK (Koefisien Kontingensi)

$$KK = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

$$= \sqrt{\frac{4,096}{4,096 + 40}}$$

$$= \sqrt{\frac{4,096}{44,096}} = \sqrt{0,092} = \underline{\underline{0,30}}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil dari angka perhitungan tersebut diatas apabila dikomsultasikan dengan nilai Koefisien korelasi yang ditentukan Guilfold, ternyata nilai KK yang berada diantara nilai 0,20 - 0,40 yang berarti hubungan (dampak) rendah tetapi pasti.

Dengan demikian, Pembagian waktu kerja pabrik terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi karyawan mempunyai hubungan (Dampak) yang rendah tetapi pasti.

Pemuda dan Organisasi.

A. Harapan harapan organisasi bagi karyawan

1. Di dalam organisasi keagamaan (IPNU IPPNU) hendaknya diadakan progam Tadzabbur, yaitu Rekreasi dengan arti Rekreasi yang bertujuan untuk menikmati dan mensyukuri keagungan ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, misalanya Ziara ke Makam para Wali Songo dilanjutkan ke tempat Rekreasi (TMII, Taman Ancol, Kebun Binatang dll).

2. Suatu organisasi akan lebih cepat berkembang apabila sering mengadakan kegiatan Study Komperatif dengan organisasi yang lain, sebagai alat pembanding serta sebagai melengkapi kekurangan yang ada.

3. Mengadakan kegiatan yang bersifat sosial kemasyarakatan adalah suatu kegiatan yang sangat digemari oleh mereka anggota yang juga sebagai karyawan, misalnya Arisan Muda mudi, Silaturrahim, Kerja bhakti, Kajian keislaman serta membentuk PHBI (Panitia Hari Besar Islam) dan PHBN (Panitia Hari Besar Nasional).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan.

Dari seluruh uraian diatas, maka dapat kami tarik suatu kesimpulan, bahwa :.

1. Ada dampak pembagian waktu kerja pabrik terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja di Desa Grabagan, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo.
2. Pembagian waktu kerja pabrik berdampak terhadap antusias berorganisasi. Dan, dampak yang ada cukup serius dalam arti semakin banyaknya waktu yang digunakan di suatu perusahaan (Pabrik), berakibat menurunnya antusiasme berorganisasi para pekerja.

B. Saran - saran.

Setelah menganalisa kajian tentang dampak pembagian waktu kerja pabrik terhadap antusias berorganisasi keagamaan bagi pekerja. Maka, untuk mengembalikan antusias berorganisasi keagamaan, penulis mengemukakan saran - saran sebagai berikut :

1. Mohon dipertimbangkan lagi kepada pemilik perusahaan agar dalam masalah pembagian waktu kerja (Shift) di sesuaikan dengan lingkungan dimana karyawan tinggal.
2. Bagi para pekerja yang sudah aktif mengikuti kegiatan organisasi yang ada didaerahnya. Maka Loyalitas, Solidaritas dan Kwalitas berorganisasi perlu ditingkatkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Penutup.

Alhamdulillah kami panjatkan syukur kehadirat-Nya sehingga dengan anugerah dan Ianayah-Nya kami dapat men yelesaikan Skripsi ini dalam bentuk yang sederhana, dan kami sadar sepenuhnya bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan-kekurangan dalam pengkajian dan pen - yajiannya mengingat kemampuan dan waktu penulis yang sangat terbatas, maka tegur sapa dan kritikan membangun dari semua pihak kami harapkan.

Akhirnya ucapan syukron katsiroh penulis sampai kan kepada semua pihak yang turut membantu selama dalam penulisan Skripsi ini, baik bantuan moral maupun spiritu al. Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik kita sekalian, dan terakhir kalinya penulis berharap semoga Skripsi ini ada guna dan faedahnya bagi penulis kususnya dan bagi segenap pembaca yang budiman pada umumnya.

------000o000------

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ahmad Azhar Basyir, Garis Besar Sistem Ekonomi Islam, BPFE UGM, Yogyakarta 1978.

Basu Swastha. Ibnu Sukotjo W, Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern), Liberty Yogyakarta 1993.

Biro Tata Hukum dan Hubungan Lembaga Lembaga Negara Departemen Tenaga Kerja, Himpunan Peraturan-peraturan Tenaga Kerdja (1945-1971) II,Tjetakan ketiga, Erlangga Djakarta Kramat IV - 11,1971.

Bibit Suprapto, Nahdlatul Ulama Eksistensi Peran dan Prospeknya, Lembaga Pendidikan Ma'arif Cabang Kabupaten Malang 1985.

Eubene V. Schneider, Sosiologi Industri, Aksara Persada New Delhi 1986.

Departemen Agama R.I.,Al Qur'an dan Terjemahnya, CV. Jaya Sakti, Surabaya 1989.

Farid Ma'ruf Noor, Islam Jalan Hidup Lurus, Bina Ilmu Surabaya 1983.

Ig. Surono, Disiplin Motivasi Semangat Kerja Karyawan,Intan Klaten 1981.

J. Paul Getty, Bagaimana Menjadi Kaya, Karya Anda Surabaya Cetakan I. Surabaya 1993.

Jalaluddin Rahmad, Psikologi Komunikasi, Remaja Karya Bandung 1981.

J.L. Wetik, Penelitian Kerja dan Produktifitas, Cetakan II Erlangga, Jakarta 1979.

Musthofa Muhammad I'marot, Jawahirul Bukhori, Maktabah Tijariya Kubro, Cetakan VIII, Mesir 1371 H.

Moenir.A.S., Kepemimpinan Kerja Peranan,Tehnik dan Keberhasilannya, PT. Bina Aksara, Jakarta 1988.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Marwan Asri. Awig Dwi Sulistyo Budi, Pengelolaan Karyawan , Edisi I, BPFE Yogyakarta 1986.

Nur Syam, Metodologi Penelitian Dakwah, CV. Romandhani,Cet. I. Surabaya 1981.

Saefuddin.M.Ar., Organisasi dan Manajemen Industri,(Suatu pengantar), Liberty, Yogyakarta 1993.

Sumitro Djojohadikusumo, Indonesia Dalam Perkembangan Dunia Kini dan Masa Datang, LP_3ES. Jakarta 1985.

Sutrisno Hadi, Statistik II, Yayasan Penerbit Andi Offset, Yogyakarta 1988.

Sapari Imam Asy'ari, Metodologi Penelitian Sosial suatu Pengantar Praktis, Usaha Nasional, Surabaya 1981.

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian, Bina Askara Jakarta 1985.

Siradjuddin Abbas, I'itiqad Ahlussunnah Wal-jama'ah,Pustaka Tarbiyah, Jakarta 1994.

Soerjono Soekanto, Beberapa Teori Sosiologi Tentang Struktur Masyarakat, CV. Rajawali, Jakarta 1983.

Kartini Kartono, Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahan dan Industri, Rajawali Pers, Jakarta 1991.

Moekijat, Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Pionir Jaya, Bandung 1988.

T. Hani Handoko, Manajemen Edisi II, BPFE Yogyakarta 1989.

Bp Pusat Kuliah Kerja Nyata IAIN Sunan Ampel, Buku pegangan Kuliah Kerja Nyata, Kopertais Wilayah IV.

Dewa Ketut Sukardi. Desak Made Sumiarti, Panduan Penelusur an Pekerjaan, Usaha Nasional, Surabaya 1993.

Abd. Aziz. RS. Konsepsi Ahlussunnah Wal-jama'ah, CV.Bahagia Batang Pekalongan. Semarang 1990.

Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama. LP. Ma'arif Sidoarjo,Ummat Majalah bulanan, Nomor 05/th II,Muharram. 1993

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id