

**PERANAN FATAYAT NAHDLATUL ULAMA' PIMPINAN
ANAK CABANG BEJI DESA GAJAH BENDO DALAM
MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI BIDANG PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

SKRIPSI

Dijukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Strata Satu (S-1)
Ilmu Pendidikan Agama Islam

| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| PERPUSTAKAAN | |
| JAIN SUNAN AMPEL SURABAYA | |
| No. KLAS T-2010 233 PAI | No. REG : T-2010/PAI/233 |
| ASAL BUKU : | |
| TANGGAL : | |

Oleh :

ASLICHATUR ROSYIDAH
NIM : D01206195

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS TARBIYAH**

PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

SURABAYA

2010

GADJAHBELANG
8439407-5953780

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh,

Nama : **Aslichatur rosidah**

Nim : D01206195

Judul : Peranan Fatayat NU PAC Beji Dalam Meningkatkan Sumber Daya
Manusia Di Bidang Pendidikan Agama Islam.

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 02 Agustus 2010

Pembimbing,



Drs. A. Hamid, M.Ag
NIP. 19551271981031003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **ASLICHATUR ROSYIDAH** ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji

Surabaya, 31 Agustus 2010
Mengesahkan,
Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Drs. H. Nur Hamim, M. Ag
NIP. 6203121991031002

Ketua,

Drs. A. Hamid, M. Ag.
NIP. 19551271981031003

Sekretaris,

Ahmad Lubab, M. Si.
NIP. 198111182009121003

Penguji I,

Drs. Saiful Jazil, M. Ag
NIP. 196912121993031003

Penguji II,

Dra. Husniyatus S.Z, M. Ag
NIP. 196903211994032003

ABSTRAK

Aslichatur rosidah, Nim D01206195, 2010. Peranan Fatayat NU PAC Beji Desa Gajah Bendo dalam meningkatkan sumber daya manusia di bidang Pendidikan Agama Islam. Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Masalah yang diteliti ini adalah :

1. Bagaimana peranan Fatayat NU PAC Beji untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia di bidang Pendidikan Agama Islam ?
2. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia di Desa Gajah Bendo ?

Dalam menjawab permasalahan tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif. Untuk proses pengumpulan data penelitian ini menggunakan prosedur yaitu, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Berdasarkan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa peranan Fatayat NU PAC Beji Desa Gajah Bendo dalam meningkatkan sumber daya manusia di bidang PAI meliputi tiga bidang, 1) bidang pelatihan : kebijakan dalam bidang pelatihan ini berusaha melibatkan seluruh struktur dan berusaha mewedahi seluruh potensi kader yang ada sebagai upaya penyaringan kader. 2) bidang pendidikan : bagi pendidikan di fatayat NU adalah untuk meningkatkan SDM dengan mempunyai seperangkat pengetahuan, pengalaman, minat dan bakat. 3) bidang keorganisasian : ini merupakan konsep berorganisasi yang mengkaji keterkaitan dimensi perilaku, komponen sistem dalam kaitannya dengan perubahan dan pengembangan organisasi.

Sedangkan untuk faktor pendukung dan penghambat 1) Di bidang pelatihan, internal dan eksternal : pelaksanaan kegiatan yang dibuat pengurus fatayat didukung oleh anggota dan ditunjang dalam segi peralatan dan perlengkapan yang dimiliki, adanya dukungan dari pemerintah dan sambutan dari warga masyarakat dalam melaksanakan kegiatan pelatihan. Sedangkan faktor penghambat, internal dan eksternal : Anggota Fatayat kebanyakan ibu-ibu muda yang disibukkan kegiatan rumah tangga, terbatasnya fasilitas bangunan dan persoalan dana. 2) Di bidang pendidikan, internal dan eksternal : Adanya sambutan yang baik dari anggota, SDM bisa ditingkatkan melalui pendidikan sehingga terealisasikan dalam anak didik mereka, hubungan antara pemerintah dan para ulama' terjalin dengan baik, fatayat menekankan anak didiknya lebih ditingkatkan dalam segi pendidikannya dan masyarakat turut berpartisipasi dengan cara memberikan sumbangan dana atau menjadi donator. Sedangkan faktor penghambat internal dan eksternal : Belum bisa mendirikan PAUD, Persoalan dana dan terbatasnya fasilitas bangunan. 3) Di bidang keorganisasian, internal dan eksternal : Anggota bisa mengerti arti dari berorganisasi yang telah diatur dalam PDPRT dan PPAO baik internal maupun eksternal, adanya dukungan dari suami dan hubungan anggota Fatayat dengan alumni terjalin baik. Sedangkan faktor penghambat, internal dan eksternal : Terbatasnya fasilitas bangunan dan Persoalan dana, anggota merupakan tantangan besar untuk dapat mendidik dan berpotensi dan tidak terpengaruh dampak negatif yang ada diluar.

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| LEMBAR PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 7 |
| E. Definisi Operasional..... | 8 |
| F. Sistematika Pembahasan | 9 |

BAB II KEORGANISASIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA

| | |
|--|----|
| A. Organisasi..... | 12 |
| B. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia | 24 |
| C. Peranan Organisasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan | 27 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 33 |
| B. Wilayah Penelitian | 34 |

| | |
|---------------------------------|----|
| C. Jenis dan Sumber Data..... | 34 |
| D. Tahap-tahap Penelitian..... | 36 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| F. Teknik Analisa Data..... | 42 |
| G. Teknik Keabsahan Data | 44 |

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

| | |
|--|----|
| A. Deskripsi Umum Penelitian | 48 |
| 1. Letak Geografis Desa Gajah Bendo | 48 |
| 2. Fatayat NU Pimpinan Anak Cabang Beji | 49 |
| 3. Program Kerja PAC Fatayat NU Beji Periode 2009-2015 | 78 |
| 4. Kegiatan Fatayat Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia | 81 |
| B. Peranan Fatayat NU Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia | 85 |
| C. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Upaya Meningkatkan Sumber Daya Manusia | 90 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 95 |
| B. Saran | 97 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang. Negara Indonesia sedang melakukan pengembangan di segala bidang. Di antara salah satu bidang tersebut adalah pengembangan sumber daya manusia yang memegang peranan yang sangat penting bagi perkembangan suatu Negara itu.

Organisasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi manusia dan dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat. Kemampuan yang dimiliki suatu organisasi dalam pengelolaan organisasi tersebut. Kemampuan organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil manakala organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif secara maksimal dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Maka harus dilakukan oleh organisasi adalah pembenahan sistem manajemen yang ada didalam suatu organisasi, yang mana salah satu dari fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*). Karena efektif dan efisien sebuah organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pada sumber daya manusia dalam organisasi.¹

Berbicara masalah organisasi tidak lepas dari berbagai masalah yang menyangkut manajemen menurut George R. Terry menyatakan sebagai berikut :

¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogya : BEFFE, 1996), h. 53

Organisasi merupakan kegiatan dasar dari manajemen dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses. Manusia merupakan unsur yang terpenting melalui pengorganisasian manusia yang terdapat didalam tugas-tugas yang saling berhubungan. Hubungan organisasi atau tindakan timbal balik. Namun konsep yang penting adalah bahwa organisasi berkenaan dengan orang-orang dan alat bagi orang-orang untuk bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Secara historis pengorganisasian bertujuan untuk menyebarkan seluruh kegiatan manusia, karena individu tergantung dari masyarakatnya dan karena ingin mendapatkan perlindungan terhadap kekuatan-kekuatan anti sosial.²

Untuk mewujudkan organisasi yang mandiri diperlukan manusia yang sesuai dengan bidang keahlian (*human skill*) yang dapat mengelola dan mengembangkan organisasi untuk menghadapi komunikasi yang semakin kompleks. Maka organisasi harus mempersiapkan kualitas Sumber Daya Manusia yang akan di tangani oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tujuan (*goal*) yang sudah di rencanakan (*planning*) oleh organisasi.

Dengan adanya sebuah perencanaan, organisasi akan lebih terarah dengan teratur. Dengan adanya pemikiran yang matang dalam menentukan hal-hal yang akan di laksanakan oleh sebuah organisasi dan bagaimana melakukan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang layak untuk masuk kedalam

² George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Kasara, 1993), h. 73-74

suatu organisasi. Atas dasar ini perencanaan dapat di laksanakan dengan sedemikian rupa untuk pencapaian tujuan yang telah di tentukan.

Perencanaan merupakan langkah awal dalam menentukan sebuah organisasi karena adanya perencanaan yang efektif dan efisien akan menjadikan organisasi yang terarah dan maju.

Perencanaan (*planning*) merupakan fungsi yang pertama dalam manajemen. Karena merupakan dasar dan titik tolak dari kegiatan-kegiatan selanjutnya. Menurut George R. Terry, fungsi manajemen ada empat macam, yaitu :

1. Planning (*perencanaan*)

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

Persiapan yang teratur dari setiap usaha yang mewujudkan atau mencapai tujuan.

2. Organizing (*organisasi*)

Wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia yang terikat dalam hubungan formal.

3. Actuating (*Pengarahan*)

Usaha untuk menyelaraskan seluruh kegiatan anggota organisasi demi terciptanya tujuan bersama.

4. Controlling (*Pengawasan*)

Merupakan pengawalan sejauh mana kegiatan tersebut telah terselesaikan sesuai dengan rencana yang di buat untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Semua fungsi-fungsi manajemen di atas sangat berpengaruh dalam suatu organisasi.³

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah-langkah yang akan di lakukan dalam pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu berupa pengadaan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat, dalam waktu yang tepat sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya.⁴

Banyak organisasi yang mengakui bahwasannya perencanaan sangat penting untuk organisasi dan kemantapan jangka panjang organisasi tersebut dan dapat menggugah manajemen untuk berfikir kedepan secara sistematis, dapat digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id mendorong suatu organisasi untuk mempelajari tujuan dan kebijakannya, mengarah usaha-usaha organisasi agar terkoordinasi dengan baik dan memberikan standar kinerja yang jelas.

Organisasi Fatayat letak wilayahnya berada di Beji, Cangkring Malang, Pasuruan. Organisasi ini didirikan sebagai wadah bagi lembaga pendidik yang sedang berkembang. Fatayat ini merupakan organisasi permasyarakatan yang bergerak khususnya didalam bidang pendidikan maka organisasi kepemudaan sebagai tempat pengembangan diri para pemuda juga bisa di sebut pendidikan luar sekolah, misal : mahasiswa, karang taruna, fatayat dan sebagainya.

³ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta : Ghalia Indo, 1992), h. 16

⁴ Ghazali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Djambatan, 1996), h. 38

Fatayat bagian dari kelompok pemuda di Indonesia patut untuk di perhitungkan manakala mampu berkiprah secara baik untuk memajukan bangsa dan negaranya. Sebab Fatayat merupakan bagian dari pemuda terdidik yang harus mampu membuktikan dirinya ditengah-tengah masyarakat setelah menuntut berbagai ilmu pengetahuan agama maupun umum dan mengkader dirinya melalui kelompok atau organisasi siswa atau sosial.

Disisi lain, melihat realitas kaum muda saat ini akan merasa prihatin sebagai penerus perjuangan bangsa mereka terlena akan hasil-hasil pembangunan. Diantara upaya membina generasi muda yang tepat adalah dengan memberikan kesibukan atau memberikan tempat yang layak bagi mereka untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan keagamaan. Karena dengan kegiatan-kegiatan keagamaan pada sebuah organisasi tersebut akan berdaya guna dan berhasil guna terutama dalam memupuk rasa keagamaan dan perilaku. Pengalaman keagamaan akan bisa diharapkan oleh mereka disamping pengalaman hidup bermasyarakat, yang biasanya dilakukan oleh fatayat.

Organisasi Fatayat PAC Beji yang bertempat di Desa atau Ranting Beji adalah Desa Gajah Bendo yang merupakan wadah tersebut untuk memperoleh nilai-nilai pendidikan lewat organisasi dengan kegiatan-kegiatan baik yang berskala kecil maupun besar, disamping nilai-nilai pendidikan yang mereka peroleh dari bangku sekolah.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan pencapaian tujuan sumber daya manusia di bidang pendidikan, yaitu bagaimana perencanaan dan

pelaksanaan tersebut. Maka dalam hal itu diperlukan perencanaan, karena kelancaran serta keberhasilan suatu proses kegiatan agar dapat di capai tujuan secara efektif dan efisien di tentukan oleh perencanaan yang matang. Selain perencanaan, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat adalah sangat tergantung pada kinerja para pimpinan dalam menjalankan tanggung jawab programnya dengan baik.

Akhirnya, dengan berbagai aktivitas yang telah menjadi program organisasi di harapkan mampu menghasilkan anggota-anggota yang berilmu, tangguh, ulet dan berwawasan luas sehingga generasi muda yang siap membangun bangsa dan negara bersama masyarakat menyongsong masa depan mereka yang lebih baik.

Penulis berharap, dengan penelitian ini dapat memacu pengurus dan anggota fatayat PAC Beji dan khususnya masyarakat Desa Gajah Bendo untuk semakin meningkatkan sumber daya manusia di bidang pendidikan bagi generasi muda masa depan.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana peranan Fatayat NU PAC Beji untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia di bidang Pendidikan Agama Islam ?
2. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia di Desa Gajah Bendo ?

C. Tujuan Penelitian

Adanya penelitian ini, maka diharapkan :

1. Untuk mengetahui peranan Fatayat NU PAC Beji untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia di bidang Pendidikan Agama Islam.
2. Untuk mengetahui Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia di Desa Gajah Bendo.

D. Kegunaan penelitian

Manfaat yang penulis harap bisa diambil dari penelitian ini sebagai

berikut:

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

1. Manfaat bagi Penulis

Dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir penulis terhadap sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Dengan adanya penelitian ini, memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat menerapkan dan mengembangkan teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan pada dunia nyata.

2. Manfaat bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan pada generasi berikutnya, terutama pemudi-pemudi di Desa Gajah Bendo dalam melakukan kiprahnya yang dilakukan di masyarakat.

3. Manfaat bagi Pembaca

- a. Diharapkan memberikan sumbangsih pemikiran dalam memotivasi sumber daya manusia yang dilaksanakan secara menyeluruh melalui tahapan-tahapan yang sudah di tentukan.
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam upaya menggali konsep wanita dan keorganisasian.
- c. Diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam eksplorasi konsep pendidikan Islam yang bebas dari budaya patriarki.
- d. Diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui pendidikan umum, agama dan gender.
- e. Diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif langkah untuk mengupayakan pembentukan pribadi muslimah secara kaffah.

4. Manfaat bagi Fakultas

Skripsi ini sebagai bahan dokumentasi dan referensi untuk fakultas Tarbiyah khususnya jurusan Pendidikan Agama Islam.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalah fahaman dalam mengartikan judul yang penulis angkat, maka penulis akan sedikit menjelaskan istilah-istilah yang tepat dalam judul penelitian.

Adapun beberapa konsep yang perlu penulis jelaskan adalah sebagai berikut :

1. Penerapan adalah pelaksanaan sesuatu menurut teori. ⁵
2. Fatayat NU adalah salah satu badan otonomi NU yang membina para pemudi (perempuan-perempuan NU yang berada pada siklus usia-usia produktif). ⁶
3. Sumber daya manusia adalah kemampuan kerja manusia tersebut dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. ⁷
4. Sumber Daya Manusia dalam pendidikan yang ingin ditingkatkan oleh organisasi adalah formal, informal dan non formal.

Jadi, maksud dari judul ini merupakan salah satu badan otonom NU yang membina para pemudi untuk melakukan berbagai macam kegiatan dalam berorganisasi dengan masyarakat melalui pendidikan formal, informal dan nonformal.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan ilmiah yang sistematis dan konsisten dari keseluruhan isi skripsi, peneliti menyusun sistematika pembahasan yang terbagi dalam 5 bab yang terdiri dari :

⁵ Pius A Partanto, M Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994)
⁶ Jusbakir Aidjufri, *Kisah Yang Indah Untuk Dikenang*, (Pasuruan : Cipta Pustaka Utama, 2005) h. 176
⁷ Prijono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Fakultas Ekonomi, 1989) h.4

rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Dalam bab kedua ini, akan menyajikan teori yang terdiri dari keorganisasian, sumber daya manusia, peranan organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan faktor pendukung dan penghambat dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

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 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga membahas tentang metode penelitian yang meliputi : jenis penelitian, wilayah penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV : LAPORAN HASIL PENELITIAN

Bab selanjutnya merupakan proses penyajian data yang merupakan laporan hasil penelitian yang meliputi : laporan penyajian data, deskripsi umum penelitian, letak geografis Desa Gajah Bendo, Fatayat NU PAC Beji, Sejarah singkat dan latar belakang berdirinya Fatayat NU PAC Beji, organisasi Fatayat NU, landasan

kerja Fatayat, Keadaan Fatayat, Program Kerja Fatayat, kegiatan, peranan Fatayat NU dalam meningkatkan SDM, Faktor Pendukung dan penghambat.

BAB V : PENUTUP

Dalam Bab kelima merupakan bagian akhir dari skripsi ini. Dan bagiannya adalah penutup yang meliputi : kesimpulan dan saran.



BAB II

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

GADJAHBELANG
8439407-5953789



BAB II

KEORGANISASIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Secara etimologis organisasi berasal dari kata “*to organize*” yaitu dari kata “*to organ*” “*organon*” (bahasa Anglosaxon Greek). Dan istilah latin “*Organum*”. *Organon* adalah alat yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. *To Organize* mempunyai arti menyusun bagian-bagian yang terpisah-pisah menjadi suatu kesatuan sehingga dapat di pergunakan untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan.

Adapun pengertian dari organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Menurut *Umar Himran*, Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relative kontinyu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan-tujuan bersama.⁹
- b. *G. R. Terry*, Organisasi adalah organisasi berarti mengalokasikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan antara kelompok kerja dan menetapkan wewenang relatif serta tanggung jawab untuk setiap

⁹ Umar Himran, *Prilaku Organisasi*, (Surabaya : Citra Media, 1997), h. 2

komponen kerja dan menyediakan lingkungan kerja yang tepat dan sesuai.¹⁰

c. *Chester I. Barnard*, Organisasi adalah suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan dua orang atau lebih.¹¹

d. *Susilo Martoyo*, Organisasi adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat di gerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang ditentukan.¹²

e. *Leslie W. Rue*, Organisasi adalah proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer, yang mempunyai kekuasaan, yang perlu untuk mengawasi anggota-anggota kelompok.¹³

f. Menurut penulis, bahwa Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang teroganisir dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Jadi, jelas bahwa organisasi merupakan suatu wadah tempat berkumpulnya orang-orang dalam mencapai tujuan.

¹⁰ G. R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, h. 74

¹¹ Hasibuan Malayu, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), h. 120

¹² Susilo Martoyo, *Pengetahuan Dasar Manajemen & Kepemimpinan*, (yogja : BFFE, 1998), h. 87-88

¹³ Gorge R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1982), h. 94

Adapun tujuan dari pada organisasi menurut *Drs. M. Manullang* yang dicetuskan oleh susilo martoyo dalam bukunya "*Pengetahuan dasar manajemen & kepemimpinan*" yang menyebutkan sebagai berikut :

a. Memudahkan pelaksanaan tugas

Membagi-bagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil yang masing-masing kegiatan itu di tugaskan kepada orang yang cakap, akan mempermudah tugas tersebut.

b. Memudahkan Pengawasan

Disamping mempermudah pelaksanaan tugas, maka mengorganisir bertujuan pula untuk mempermudah pimpinan mengawasi bawahan.

c. Mengkoordinir kegiatan

Mengkoordinir bertujuan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bawahan agar tertuju kepada suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

d. Menentukan orang yang dibutuhkan

Akhirnya mengorganisir bertujuan untuk dapat menentukan orang yang dibutuhkan guna memangku tugas-tugas yang sudah dibagi-bagi tersebut.¹⁴

¹⁴ *Ibid*, h. 93

2. Asas-asas Organisasi

Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau dalam rangka membentuk suatu organisasi yang baik atau dalam usaha menyusun suatu organisasi, secara selektif harus di dasarkan pada asas-asas (*prinsip-prinsip*) organisasi sebagai berikut :

a. Perumusan Tujuan dengan Jelas

Tujuan adalah hal-hal yang ingin di capai atau di pelihara baik berupa materi atau non materi dengan melakukan satu atau lebih kegiatan (aktivitas).

b. Pembagian Kerja

Di dalam sebuah organisasi, pembagian kerja adalah keharusan mutlak, tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi amat besar. Dengan pembagian kerja, ditetapkan sekaligus susunan organisasi (struktur organisasi), tugas dan fungsi masing-masing unit dalam organisasi, hubungan-hubungan serta wewenang masing-masing unit organisasi.

c. Delegasi Kekuasaan

Kekuasaan atau wewenang merupakan hak seseorang untuk mengambil tindakan yang perlu agar tugas dan fungsi-fungsinya dapat dilaksanakan sebaik-baiknya. Bahkan dapat dikatakan, delegasi kekuasaan merupakan salah satu jalan utama bagi setiap pemimpin untuk percaya akan diri sendiri.

d. Rentangan Kekuasaan

Mengenai prinsip rentangan kekuasaan dimaksudkan berapa jumlah orang yang tepatnya menjadi bawahan seorang pemimpin, sehingga pemimpin itu dapat memimpin, membimbing dan mengawasi secara berhasil guna dan berdaya guna.

e. Tingkat-tingkat Pengawasan

Menurut prinsip ini tingkat pengawasan atau tingkat pemimpin di dalam suatu organisasi harus di usahakan agar organisasi sederhana mungkin, selain memudahkan komunikasi serta ada motivasi bagi setiap orang di dalam organisasi untuk mencapai tingkat-tingkat tertinggi di dalam struktur organisasi.

f. Kesatuan Perintah dan Tanggung Jawab

Menurut prinsip ini seorang bawahan hanya mempunyai seorang atasan dari siapa ia menerima perintah dan kepada siapa ia memberi pertanggungjawaban akan melaksanakan tugasnya.

g. Koordinasi

Di dalam prinsip ini adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin bagi mencapai tujuan organisasi sebagai keseluruhan. Dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan

aktivitas di antara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁵

Dengan demikian asas-asas (*Prinsip-prinsip*) dalam suatu organisasi yang apabila diterapkan secara maksimal akan membentuk suatu organisasi yang baik dan efektif, serta bisa menjadikan organisasi seperti yang di harapkan sebelumnya. Karena dengan dilaksanakannya asas-asas tersebut oleh suatu organisasi, maka secara otomatis bisa mendeteksinya atau menilai sendiri tentang keberadaannya, apakah ia termasuk organisasi seperti yang diharapkan ataukah sebaliknya.

3. Unsur-unsur 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

Secara sederhana organisasi mempunyai tiga unsur, yaitu ada orang-orang, ada kerja sama, dan ada tujuan bersama. Tiga unsur organisasi itu tidak berdiri sendiri-sendiri, akan tetapi saling kait atau saling berhubungan sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh agar orang-orang yang ada di dalam organisasi dapat melakukan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan bersama, maka diperlukan daya kerja. Daya kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu *Daya Manusia dan Daya bukan Manusia*.

a. Daya Manusia

Daya manusia terdiri kemauan dan kemampuan, yang meliputi :

- 1) Kemauan dan kemampuan untuk bekerja atau untuk berbuat

¹⁵ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1992), h. 71-79

- 2) Kemauan dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain
 - 3) Kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan prinsip-prinsip organisasi
-

b. Daya Bukan Manusia

Daya bukan manusia ialah daya memperoleh dari sumber materi, barang, benda. Misalnya : mesin-mesin, uang, waktu, metode, dan dari sumber kekayaan alam lainnya (iklim, udara, cuaca, air dan sebagainya).

Disamping itu keadaan lingkungan (*Invironment*) juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap terbentuknya organisasi keadaan lingkungan itu. Misalnya : keadaan sosial, budaya, ekonomis dan teknologis yang sedang berkembang.¹⁶

Secara umum unsur- unsur organisasi adalah sebagai berikut :

1) Manusia (*Human Factor*)

Artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin ada yang di pimpin (bawahan).

2) Tempat kedudukan

Artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.

3) Tujuan

Artinya organisasi baru ada tujuan yang ingin di capai

¹⁶ Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogja : Andi, 2003), h. 53

4) Pekerjaan

Artinya organisasi itu baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian kerja.

5) Struktur

Artinya organisasi itu baru ada, jika ada hubungan kerja sama antara manusia satu dengan yang lainnya.

6) Teknologi

Artinya organisasi itu baru ada jika terapan unsur teknis.

7) Lingkungan (*Environment External Social System*)

Artinya organisasi itu baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi. Misalnya : ada sistem kerja sama sosial.¹⁷

4. Struktur Organisasi

Organisasi bukanlah sesuatu yang konkrit, karena organisasi tidak berwujud. Agar organisasi lebih konkrit maka ia perlu di beri nama sesuai dengan jenis kegiatan dan tujuan yang akan di capai. Misalnya : Lembaga Administrasi negara (LAN), Biro Pusat Statistik (BPS) dan lain-lain. Akan tetapi, meski organisasi sudah di beri nama, kebanyakan orang melihat organisasi dari segi bangunan atau gedung sebagai tempat orang-orang (anggota, pegawai, pekerja) melakukan kegiatan organisasi. Agar orang-orang melihat organisasi tidak hanya dari segi gedungnya, maka organisasi harus mempunyai struktur. Dengan demikian organisasi lebih

¹⁷ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, h. 122

konkrit, organisasi harus mempunyai nama dan struktur organisasi. Struktur adalah cara bagaimana sesuatu itu di susun. Sesuatu yang ada dalam organisasi adalah pekerjaan-pekerjaan organisasi itu saling berhubungan. Oleh karena itu struktur bertalian dengan hubungan-hubungan pekerjaan yang terdapat dalam organisasi yang relatif pasti hubungannya yang relatif pasti itu timbul sebagai hasil dari proses pemecahan atas empat masalah yang dilakukan oleh manajer, yaitu masalah pembagian pekerjaan, departemenisasi, rentang kendali dan pendelegasian kekuasaan. Atas dasar itu, *Gibson, Invanchevich & Donnely* memberikan petunjuk bahwa struktur organisasi adalah hasil dari proses yang di tempuh oleh para manajer untuk memecahkan empat persoalan yang terdiri dari pembagian pekerjaan (*devison of labour*), departemenisasi (*departementalization*), rentang kendali (*span of control*), dan delegasi (*delegalization*). Pengertian tersebut memperlihatkan adanya satuan-satuan organisasi, hubungan-hubungan dan saluran wewenang yang ada di dalam organisasi.

Definisi lain yang cukup sederhana di kemukakan oleh *Dalton E. Macfarland* yang mengatakan sebagai berikut :

“organization structure we mean the pattern anetwork of relationships between the various positions and the positions horders”.

Artinya kurang lebih struktur organisasi diartikan sebagai suatu pola

jaringan hubungan antara berbagai macam jabatan dan para pemegang jabatan.

Dalam organisasi (formal) terdapat satuan-satuan organisasi (satuan-satuan organisasi utama, satuan organisasi lanjutan, sub-satuan organisasi lanjutan, dan satuan organisasi operasional), dimana di dalamnya terdapat jabatan-jabatan, tugas wewenang dan tanggung jawab serta peran dan fungsi tertentu. Satuan-satuan organisasi dan jabatan-jabatan itu saling berhubungan sehingga merupakan susunan hubungan-hubungan antar satuan-satuan organisasi, jabatan-jabatan wewenang, pertanggungjawaban-pertanggung jawaban, satuan hubungan antar satuan-satuan organisasi, jabatan-jabatan, tugas-tugas, wewenang dan pertanggung jawaban-pertanggung jawaban dalam organisasi disebut struktur organisasi. Susunan satuan organisasi dan jabatan itu terikat oleh peraturan-peraturan yang mengatur hal itu dapat berbentuk peraturan atau norma-norma teknis. Demikian pula jabatan berdasarkan pada prinsip hirarki. Hal ini berarti tiap pejabat yang tingkatannya lebih rendah harus memberikan pertanggung jawaban kepada pejabat yang lebih tinggi baik secara langsung maupun tidak langsung. Dilihat dari segi pengendalian, jabatan yang lebih rendah selalu berada di bawah rentang kendali dan jabatan yang lebih tinggi.

Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa struktur organisasi memperlihatkan satuan-satuan organisasi, hubungan-hubungan

dan saluran-saluran wewenang dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi. Agar struktur organisasi tampak jelas, mudah dilihat, mudah dan cepat di baca oleh siapapun, struktur organisasi perlu di gambar dalam sebuah gambaran grafis dari struktur organisasi di sebut bagan organisasi. Dengan demikian pengertian struktur organisasi berbeda dengan pengertian bagan organisasi.¹⁸

Struktur organisasi juga dapat di definisikan sebagai suatu sistem atau jaringan kerja terhadap tugas-tugas, sistem pelaporan dan komunikasi yang menghubungkan secara bersama pekerjaan individual dan kelompok.

Oleh karena itu, sebuah struktur organisasi hendaknya mengalokasikan pekerjaan melalui sebuah definisi pekerjaan dan menyediakan koordinasi dari hasil-hasil kinerja sehingga sasaran organisasi terlaksana dengan baik. Bentuk dari pengalokasian pekerjaan tersebut dapat di gambarkan ke dalam suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi membawa pengaruh pada pembagian peran dan pembagian peran mempengaruhi tugas, wewenang maupun tanggung jawab tiap-tiap anggota. Yang penting diperhatikan adalah di tiap organisasi harus jelas hirarki komando yang berlaku.¹⁹

Beberapa faktor yang menentukan perancangan suatu struktur organisasi dapat di jalaskan sebagai berikut :

¹⁸ Wusanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, h. 107-108

¹⁹ R. Matindas, *Manajemen SDM lewat konsep AKU*, (Jakarta : Pustaka Utama Grafiti, 1997), h. 92-94

a. Besar kecilnya organisasi

Besar organisasi secara keseluruhan maupun satuan-satuan kerjanya akan sangat mempengaruhi struktur organisasi. Semakin besar ukuran organisasi, maka struktur organisasi akan semakin kompleks, demikian juga sebaliknya.

b. Strategi organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandler pada perusahaan-perusahaan industri di Amerika menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara strategi struktur. Ia menyimpulkan bahwa struktur mengikuti strategi.

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. Teknologi

Perbedaan teknologi yang digunakan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa akan membedakan bentuk struktur organisasi. Lembaga yang akan menggunakan teknologi modern akan memerlukan struktur yang kompleks di banding lembaga dengan teknologi tradisional.

d. Karyawan

Tingkat kemampuan dan ketarampilan yang dimiliki oleh anggota juga mempengaruhi bentuk struktur dari organisasi.²⁰

²⁰ Amrullah, dan Rindiyah Hanafi, *Pengantar Manajemen*, h. 99

B. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Di bawah ini akan dijelaskan tentang definisi pengembangan sumber daya manusia yang di kemukakan oleh para ahli diantaranya sebagai berikut :

- a. Secara etimologis pengembangan sumber daya manusia berarti membina dan meningkatkan kualitas manusia.²¹
- b. *Drs. Moh Agus Tulus*, mendefinisikan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, prilaku keterampilan, pengetahuan para anggota sesuai dengan keinginan organisasi.²²
- c. *T Hani Handoko*, mendefinisikan sumber daya manusia adalah upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.²³
- d. *Gauzali Saydam*, berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya kegiatan yang harus di laksanakan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan anggota.²⁴

²¹ Nanih Mahendrawaty, Agus Ahmad safei, *Pengembangan masyarakatIslam dari IdeologiStrategi sampai Tradisi*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 29

²² Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996), h. 88

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogya : BPFE, 2000), h. 104

²⁴ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Djambatan, 1996), h. 496

e. *Dr. Prijono Tjiptoherijanto*, mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan manusia dalam melakukan beberapa macam kegiatan dalam masyarakat. Ia menambahkan bahwa sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan usaha peningkatan kualitas manusia itu sendiri.²⁵

Melihat beberapa pengertian pengembangan sumber daya manusia di atas, maka penulis berpendapat bahwa pengertian sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang berupaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan manusia yang bertujuan untuk membuat manusia yang berkualitas.

Oleh karenanya tujuan pengembangan sumber daya manusia yang potensial tersebut menjadi tenaga kerja yang produktif. Hal ini di sebabkan kenyataan bahwa selama ini seiring sumber daya manusia ini masih belum di manfaatkan secara optimal.²⁶

2. Unsur-unsur Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi. Untuk itu

²⁵ Prijono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Fak. Ekop, 1992), h. 4

²⁶ *Ibid*, h. 3

kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi harus terus menerus di tingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Suatu organisasi hanya dapat berkembang dan hidup terus, bilamana organisasi selalu tanggap terhadap lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan tantangan dan kesempatan bagi organisasi baik dari dalam maupun dari luar begitu rumit, karena itu organisasi harus selalu dapat menyesuaikan sumber daya manusia, khususnya dari segi-segi kualitatifnya terhadap berbagai perubahan tersebut, dengan membekali sumber daya manusianya dengan berbagai keterampilan melalui program pengembangan sumber daya manusia.

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

Unsur-unsur pengembangan sumber daya manusia meliputi program pelatihan dan pendidikan, karena pendidikan dan pelatihan seperti dipandang sebagai salah satu bentuk investasi dalam meningkatkan kualitas para anggota organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pendidikan dan pelatihan harus memperoleh perhatian yang besar.

Dr. Soekidjo Notoatmodjo menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sedang pelatihan adalah merupakan bagian

dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seorang atau kelompok orang.²⁷

Dengan demikian jelaslah bahwa program pelatihan dan pendidikan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka mewujudkan organisasi dan meningkatkan kemampuan anggota yang bersangkutan, lebih-lebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat.²⁸

Salah satu pendekatan yang dapat di ketahui secara tepat adalah asumsi bahwa pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut.²⁹

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. Peranan Organisasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan

Setiap orang yang membentuk suatu kelompok pasti mereka menginginkan adanya perubahan pada diri mereka masing-masing, yang bisa membawa pengaruh yang lebih baik. Baik terhadap dirinya atau kepada orang lain tak terkecuali di lembaga organisasi.

Lembaga organisasi keperempuanan bila dihubungkan dengan Pengembangan sumber daya manusia, maka dapat didefinisikan sebagai suatu

²⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), h. 27

²⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogya : BFFE, 1987), h. 53

²⁹ Prijono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Fakultas Ekonomi, 1989), h. 2

kegiatan yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para anggota agar mereka menjadi anggota yang berkualitas sehingga dapat merespon segala bentuk perubahan yang terjadi di masyarakat.

Bahwasannya para anggota merupakan sumber daya manusia yang terdapat di lembaga organisasi keperempuanan yang perlu dikembangkan agar menjadi intelek, terampil anutan masyarakat yang bisa mengarahkan kemaslahatan dan kemajuan.

Untuk mewujudkan dan mengarah pada tujuan yang diinginkan organisasi yaitu melalui proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu program yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi, baik organisasi profid maupun non profid. Salah satunya adalah organisasi Fatayat. Namun demikian pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (*Internal dan Eksternal*).

Di bawah ini adalah hal-hal yang mempengaruhi faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia meliputi :

1. Faktor Internal

Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara rinci faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Misi dan Tujuan organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya untuk mencapai suatu tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat.

b. Strategi pencapaian tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda.

c. Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

d. Jenis Teknologi yang digunakan

Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadi dan otomatis kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor Eksternal

Organisasi itu berada didalam lingkungan, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada.

Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain :

a. Kebijakan pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya, dan itu merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi.

b. Sosio-budaya masyarakat

Faktor sosio-budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi karena suatu organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.

c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya.³⁰

Disadari atau tidak, pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan teknologi menjadi syarat untuk bisa bersaing dimasa globalisasi. Sehingga, dunia pendidikan harus tanggap dengan perkembangan ilmu

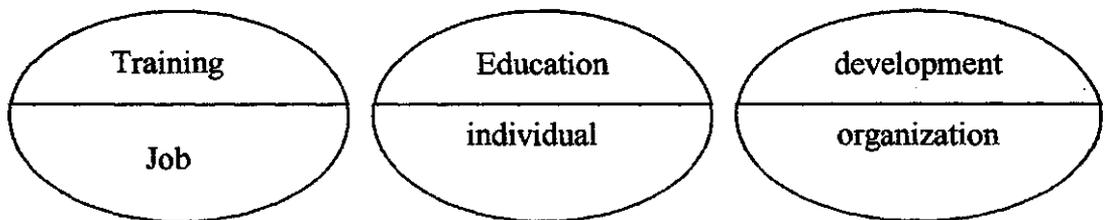
³⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), h. 19-11

pengetahuan, teknologi dan informasi dengan cara membenahi kemampuan pengelola lembaga pendidikan.³¹

Anggota dalam suatu organisasi sebagai sumber daya manusia sebagai hasil dari proses seleksi harus dikembangkan agar kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi. Didalam suatu organisasi unit atau bagian yang mempunyai tugas untuk pengembangan tenaga ini biasanya unit pendidikan dan pelatihan anggota.

Oleh sebab itu, pusat pendidikan dan pelatihan disetiap intitusi. Tugas pokoknya adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk lebih meningkatkan kemampuan atau anggota di lingkungan intitusi tersebut dan akhirnya juga membawa dampak terhadap pengembangan organisasi atau intitusi yang bersangkutan.

Leonard Nadler (1970) secara terinci menguraikan area kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam tiga bagian, yakni :



Konsep pengembangan sumber daya manusia

³¹ Tim PWNJ Jawa Timur, *Aswaja An-Nahdliyah*, (Surabaya : Khalitsa, 2007), h. 43

a. Pelatihan anggota (*employee training*)

Pelatihan-pelatihan para tenaga untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan pengelolaan program-program dan teknis fungsional program yang bersangkutan.

b. Pendidikan anggota (*employee education*)

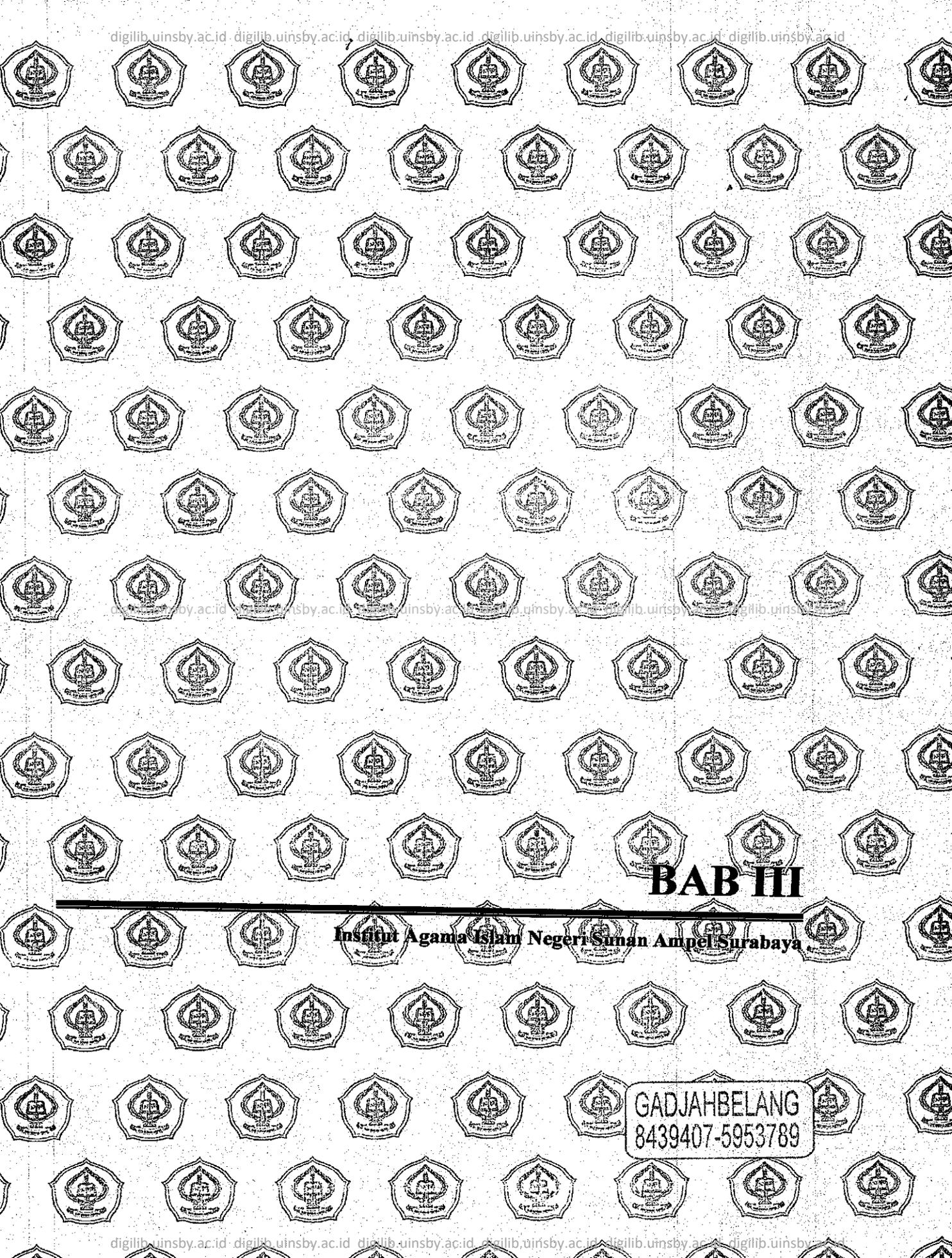
Kegiatan pendidikan atau pelatihan yang bersifat promosi dan pengembangan karier bagi para anggota.

c. Pengembangan anggota (*employee development*)

Kegiatan pendidikan atau pelatihan anggota yang ditujukan kepada pengembangan, pertumbuhan dan perubahan departemen atau unit-unit kerja di departemen.

Dengan demikian peranan pusdiklat sebagai intitusi pengembangan sumber daya manusia, khususnya di bidang pendidikan sangat penting untuk menghantarkan dirinya agar tetap menjadi yang terbaik dengan lebih meningkatkan mutu pendidikannya sehingga sumber daya manusia bisa tercapai.³²

³² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), h. 92-100



BAB III

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

GADJAHBELANG
8439407-5953789

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang membahas bagaimana melakukan suatu penelitian agar runtut, yakni dengan menggunakan alat apa dan prosedur bagaimana.³³

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut *Bog dan Taylor* mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistic.³⁴

Sedangkan jenis penelitian dalam skripsi ini merupakan penelitian deskriptif. Pengertian penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang benar mengenai suatu obyek.³⁵

Sedangkan menurut Sugiono penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.³⁶

³³ MOh. Nazir Ph. D, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indo, 1990), h. 52

³⁴ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 4

³⁵ M. Suparmoko, *Metode Penelitian Praktis*, (Yogja : BPFE, 1995), h. 1

³⁶ Sugiono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, (Bandung : Alfabeta , 2001), h. 6

B. Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian dari skripsi ini adalah PAC Beji yang bertempat di Desa Gajah Bendo, tepatnya Kec. Beji Kab. Pasuruan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menurut sumbernya dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dapat diamati atau dicatat pertama kali. Dan untuk pengumpulan data primer ini dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu metode observasi dan interview.

Dalam hal ini yang akan digunakan oleh peneliti adalah jenis data primer yang akan dihimpun adalah sebagai berikut :

- 1) Keadaan Fatayat dalam peningkatan sumber daya manusia
- 2) Kiprah Fatayat PAC Beji dalam dunia pendidikan meliputi :
sarana prasarana dan pengajian

Data ini diperoleh dari keterangan-keterangan pihak-pihak yang memberi jawaban (responden) dengan berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan wawancara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Misalnya : dokumentar.³⁷

Adapun jenis data sekunder yang akan dihimpun adalah sebagai berikut :

- 1) Keadaan biografis Desa Gajah bendo
- 2) Keadaan fatayat di Desa Gajah bendo
- 3) Struktur organisasi beserta tugas-tugas pengurus
- 4) Dan program-program kegiatan.

Data-data ini diperoleh dari dokumen-dokumen organisasi Fatayat PAC Beji yang berhubungan dengan data tersebut.

Untuk kelengkapan jenis data di atas, maka diperlukan adanya sumber data.

2. Sumber Data

Yang di maksud dengan sumber data adalah subyek dimana data tersebut di peroleh.

Data adalah segala fakta dan angka yang menjadikan bahan untuk menyusun informan.³⁸

Untuk kelengkapan jenis data di atas, maka diperlukan adanya sumber data yang dipakai oleh peneliti untuk melengkapi jenis data tersebut adalah :

³⁷ Lexi Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 59

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998), h. 114

a. Informan

Yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan latar penelitian.³⁹ Informan utama yang dipakai peneliti disini adalah ketua, pengurus serta anggota, diambil tiga orang pengurus karena beliau lebih mengetahui tentang aktifitas organisasi fatayat.

b. Dokumen

Yaitu beberapa tulisan atau catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang di bahas luas dalam penelitian ini. Yang dimaksud untuk mengetahui data tentang :

- 1) Keadaan biografis Desa Gajah bendo
- 2) Keadaan fatayat di Desa Gajah bendo
- 3) Struktur organisasi beserta tugas-tugas pengurus
- 4) Dan program-program kegiatan.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian kualitatif dapat dibagi kedalam empat tahap, yaitu tahap sebelum lapangan, pekerjaan lapangan, analisis data, dan penulisan laporan.⁴⁰

Peneliti sengaja memilih tahap-tahap penelitian tersebut karena menurut peneliti praktis dan mudah dipahami. Lebih lanjut akan dijelaskan secara singkat mengenai tahap-tahap tersebut.

³⁹ Neong Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogja : Rekasarsin, 1994), h. 104

⁴⁰ Lexi Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 109

1. Tahap sebelum ke lapangan (pra lapangan)

Tahap ini merupakan tahap persiapan penelitian, ada enam kegiatan yang harus dilakukan dalam tahap pra lapangan, ditambah dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami yaitu etika penelitian lapangan.⁴¹

Kegiatan dan pertimbangannya sebagai berikut :

a. Menyusun rancangan penelitian

Adapun rancangan dalam penelitian kualitatif ini berisi antara lain :

- 1) Konteks penelitian dan alasan pelaksanaan penelitian
- 2) Kajian pustaka

b. Memilih lapangan penelitian

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

Dalam hal ini penelitian memilih lapangan penelitian di PAC Beji di Desa Gajah bendo Kec. Beji, Kab. Pasuruan.

c. Mengurus perizinan

Dalam penelitian ini peneliti mengurus perizinan pada Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel dan kemudian di tembuskan kepada Fatayat NU PAC Beji di Pasuruan.

d. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan

Pada tahap ini peneliti langsung meninjau keadaan lapangan dengan datang langsung ke ketua Fatayat Beji dan berbincang-bincang dengan pengurus serta mempelajari kebiasaan-kebiasaan yang terjadi di lapangan informasi.

⁴¹ *Ibid*, h. 3

e. Memilih dan memanfaatkan informasi

Untuk mengetahui informasi tentang PAC Beji tersebut maka dibutuhkan beberapa informasi yang mengerti dan paham tentang keadaan fatayat di Desa Gajah Bendo. Dalam hal ini yang menjadi informan adalah:

- 1) Ibu Surotin, S. Pd. I sebagai Pembina Pimpinan Anak cabang Beji
- 2) Ibu Dra. Ni'amatul Azizah sebagai Pimpinan Anak Cabang Beji
- 3) Ibu Nurul Firdausi sebagai sekretaris Pimpinan Anak Cabang Beji
- 4) Dan Ibu Siarni sebagai bendahara Pimpinan Anak Cabang Beji.

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

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

Dalam hal ini peneliti menyiapkan peralatan penelitian antara lain yang berupa : Bollpoint, pensil, buku, catatan, kertas kwarto 80 gram, map plastik dan tipex.

g. Persoalan etika penelitian

Pada tahap yang terakhir ini, peneliti sangat menjaganya sebab hal ini menyangkut hubungan dengan orang lain yang berkenaan dengan data-data yang di peroleh dan dengan terjaganya etika yang baik maka nantinya bisa tercipta suatu kerjasama yang menyenangkan antara kedua belah pihak.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Dalam tahap ini peneliti dituntut dengan segala kemampuan usaha dan tenaganya untuk melaksanakan penelitian mulai menggali data bagaimana

mengingat data hasil temuannya, jadi tidak lain tahap ini adalah tahap pelaksanaan pengumpulan data.

Dalam tahap ini juga telah dimulai analisa data (selama masih berada pada latar penelitian). Analisa tersebut akan diperdalam sesudah meninggalkan lapangan dan mulai mengadakan analisis secara intensif.

3. Tahap analisa data

Pekerjaan analisis data dalam hal ini mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode dan mengkategorikan.⁴²

Data yang di peroleh (dikumpulkan) selama masa penelitian masih banyak yang bermasalah dari hasil observasi, wawancara, dokumen dan sebagainya. Maka disinilah diperlukan adanya analisa data sehingga data dapat ditafsirkan.

Dalam analisa data ini, maka yang diperlukan dan diperhatikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Merinci fokus masalah yang benar-benar menjadi pusat perhatian untuk di telaah secara lebih mendalam
- b) Melacak, mencatat, mengorganisasikan setiap data yang relevan untuk masing-masing fokus masalah yang di telaah.

⁴² *Ibid*, 103

4. Tahap penulisan laporan

a) Analisis Data

Dalam tahapan ini data-data yang telah didapatkan oleh peneliti di lapangan akan dikaji dengan berpedoman pada kajian teori agar didapatkan data-data yang sesuai dengan topik penelitian.

b) Pengabsahan Data

Agar data yang telah ada memang sesuai dan akurat, maka dalam tahapan ini peneliti akan mengecek dan melihat kembali data kemudian disajikan dengan lengkap sebagai hasil dari penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang di hasilkan lebih akurat, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Metode observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang berstandar.⁴³

Tehnik pengamatan berperan serta menceritakan kepada peneliti apa yang dilakukan oleh orang-orang dalam situasi peneliti mengadakan penelitian. Karena dengan melakukan pengamatan memungkinkan peneliti

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), h. 198

dapat melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya.

Tehnik ini digunakan peneliti untuk mengamati langsung tentang segala sesuatu yang bisa mendukung keberhasilan. Penelitian ini, termasuk juga mengamati tentang :

- a. Peranan organisasi Fatayat NU PAC Beji dalam mengembangkan sumber daya manusia di bidang pendidikan.
- b. Sarana dan prasarana yang di miliki PAC Beji di Desa Gajah bendo.

2. Interview

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

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.⁴⁴

Dalam tehnik ini pedoman wawancara yang digunakan adalah bentuk "*semi structured*" dalam hal ini maka mula-mula interview menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut.⁴⁵

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada Pembina, ketua dan pengurus guna memperoleh data tentang :

⁴⁴ Moh Nasir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1998), h. 234

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998), h. 195

- a. Keadaan fatayat dalam peningkatan sumber daya manusia
- b. Kiprah fatayat PAC Beji dalam dunia pendidikan

Meliputi : sarana prasarana dan pengajian

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Dalam tehnik ini peneliti berusaha menghimpun data yang berupa dokumen-dokumen yang berasal dari PAC Beji maupun berasal dari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti guna untuk memperkaya data yang ada.

Data yang di peroleh dari hasil dokumentasi adalah :

- a. Keadaan biografis Desa Gajah bendo
- b. Keadaan fatayat di Desa Gajah bendo
- c. Struktur organisasi beserta tugas-tugas pengurus
- d. Dan program-program kegiatan.

F. Teknik Analisa Data

Analisa data merupakan pengorganisasian dalam mengurutkan data dari uraian dasar hingga dapat ditemukan tema yang diinginkan. Kemudian dari hasil pengumpulan data tersebut bersifat non hipotesis. Proses analisa data ini dimulai

dengan seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu atas wawancara, dokumentasi dan observasi yang pernah ditulis dalam catatan lapangan.

Hasil penghimpunan data yang diperoleh dalam penelitian yang menggunakan tehnik analisa dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Deskriptif

Metode ini diperlukan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu obyek, suatu sistem pemikiran pada masa sekarang dalam rangka mencari fakta-fakta untuk di interprestasikan secara tepat.⁴⁶

Yakni memaparkan sejarah berdirinya Fatayat dan misi gerakan keperempuanan kedepan, khususnya tentang manajemen pengorganisasiannya yang dipakai.

2. Induktif

Metode ini digunakan untuk mengemukakan kenyataan-kenyataan dari hasil riset tentang adanya suatu kegiatan-kegiatan dari hasil riset tentang adanya suatu kegiatan PAC Beji yang sifatnya khusus, kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum, khususnya peranan fatayat NU PAC Beji yang dipakainya.

⁴⁶ M. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indo, 1988), h. 63-64

3. Deduktif

Metode ini digunakan untuk mengemukakan kaidah, teori, dalil serta pendapat-pendapat yang masih relevan yang bersifat umum untuk kemudian di analisa sehingga menghasilkan kesimpulan yang bersifat khusus.⁴⁷

Yakni dapat mengetahui bahwa peranan fatayat PAC Beji yang dipakai oleh Desa Gajah bendo tersebut ada relevansinya dengan pengembangan sumber daya manusia di bidang Pendidikan agama Islam.

G. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif haruslah ilmiah untuk menjaga keabsahan tersebut dapat dilihat data yang ada karena kesalahan mungkin saja terjadi dalam menggali data.

Maka untuk mengurangi atau menanggulangi kesalahan data tersebut maka peneliti menggunakan tehnik sebagai berikut :

1. Perpanjangan keikutsertaan

Keikutsertaan peneliti sangat memerlukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tidak hanya di lakukan dalam waktu singkat tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti dalam latar penelitian. Agar dapat meningkat derajat pekerjaan data yang dikumpulkan. Peneliti dengan perpanjangan keikutsertaan akan banyak mempelajari “keadaan dan

⁴⁷ *Ibid*, h. 197

kebiasaan” dapat menguji kebenaran informasi dan membangun kepercayaan subyek.

2. Ketekunan pengamatan

Pada ketekunan pengamatan ini, peneliti berusaha untuk mencari dan menemukan ciri-ciri serta unsur-unsur lainnya yang sangat relevan dengan persoalan penelitian, jadi penelitian tidak hanya asal comot di dalam mencari data, lalu di masukkan dalam laporan, disanalah dibutuhkan suatu ketekunan berkesinambungan antara data yang satu dengan data yang lain.

3. Triangulasi

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

Triangulasi adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan triangulasi dengan menggunakan data perbandingan sumber dengan perbandingan teori, perbandingan sumber, penelitian membandingkan hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan keadaan dengan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain, seperti pandangan ketua, sekretaris dan bendahara fatayat serta instansi terkait yang berkompeten dengan penelitian ini, kemudian membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang terkait.

Dari ketiga teknik tersebut peneliti menggunakan perbandingan dengan sumber, sebagaimana disarankan oleh *Patton*, yang berarti membandingkan dan mengecek kembali baik derajat kepercayaan atau data yang diperoleh melalui tehnik dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

Untuk itu dapat di lakukan dengan cara :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data wawancara
- b. Membandingkan data hasil wawancara dengan dokumen yang ada
- c. Membandingkan apa yang di katakan orang secara umum dengan secara pribadi.

Adapun yang ingin diketahui dari perbandingan disini adalah mengapa atau alasan apa yang melatar belakangi adanya perbedaan tersebut (jika ada perbedaan) bukan untuk temu atau persamaan, sehingga dapat di mengerti dan dapat mendukung validitas atau keabsahan data.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan menyertakan usaha pencarian cara lainnya untuk mengorganisasikan data yang barang kali mengarahkan pada upaya penemuan peneliti lainnya.

Jadi triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan kontruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Untuk itu maka peneliti dapat melakukannya dengan jalan :

- a. Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan
- b. Mengeceknnya dengan berbagai sumber data
- c. Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan-kepercayaan data dapat dilakukan.⁴⁸

⁴⁸ Lexi Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 329-332



BAB IV

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

GADJAHBELANG
8439407-5953789

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Umum Penelitian

1. Letak Geografis Desa Gajah Bendo

Gajah Bendo adalah sebuah desa di Wilayah kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, kira-kira ke arah selatan dari kota Surabaya. Desa ini berada di tengah-tengah lahan pertanian yang luas dan subur yang menjadi sumber utama ekonomi desa. Komunikasi desa-desa disekitarnya maupun dengan daerah perkotaan cukup lancar dan terbuka karena didukung oleh infrastruktur yang memadai. Jumlah hasil pertanian desa ini cukup tinggi karena rata-rata tiga kali panen dalam setahun.

Jenis mata pencaharian penduduk beraneka macam dengan akumulasi terbanyak di bidang pertanian. Setiap tahun jumlah penduduk yang bekerja disektor non pertanian, dalam hal ini buruh pabrik sekitar 15 % yang menarik ialah jumlah buruh laki-laki dan perempuan tidak berbeda jauh dari pada buruh wanita jumlah ini mengisyaratkan adanya kedudukan dan kesempatan yang sama antara pria dan wanita dalam mengakses pekerjaan di luar desa. Di Desa Gajah Bendo inilah terdapat organisasi Fatayat yang di dalamnya berisi perempuan-perempuan yang bekerja diberbagai sektor.⁴⁸

⁴⁸ Hasil observasi dengan Ibu Ni'amah selaku ketua fatayat hari Jum'at, 02 juli 2010

2. Fatayat NU Pimpinan Anak Cabang Beji

a. Sejarah singkat dan Latar belakang berdirinya Fatayat NU PAC Beji, Pasuruan

Fatayat NU merupakan wadah pemudi di lingkungan NU yang diresmikan melalui SK-PBNU No. 574 / pebruari tanggal 26 Rabiul Tsani 1369 / 14 Februari 1950, merupakan organisasi ketiga setelah lahirnya muslimat NU dan gerakan pemuda Anshor pada tahun 1946. Walaupun Fatayat NU secara resmi lahir pada tahun 1950, namun mempunyai sejarah panjang tentang perintisannya. Fatayat NU sudah terdengar sejak konggres NU ke-15 di Surabaya. Pada tahun 1940, sepuluh tahun sebelum di resmikan sebagai badan otonomi NU memang pada saat itu fatayat NU belum merupakan suatu organisasi yang jelas baru nampak sebuah embrio yang akan membawa harapan untuk berkembang di masa datang.

Di tengah Muktamar NU ke-15 di Surabaya itulah pelajar-pelajar putri madrasah Tsanawiyah NU sebagai dibawah asuhan Ibu Hindun mulai ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan seperti membaca Al-qur'an, membantu persiapan persidangan, bahkan pada kesempatan tersebut tampil dua belas pemudi untuk koor dengan syair yang berisi gugatan terhadap pentingnya persiapan kesiapan pemudi NU dalam membela negara dan agama. Syair lagu tersebut diciptakan oleh Bapak Sokarlan Soerjonosepoetro, yang isinya demikian :

Pemudi NU kamu di waktu

Membela negeri dan agamamu

Karena kamulah tulang punggung orang tua

Yang telah payah memikirkan kita

Tegak senantiasa di waktunyalah yang tepat

Karena bangsa dan nusa buluh tenaga sehat.

Di tengah situasi perjuangan membela kemerdekaan di Surabaya, ada tiga pemudi yang begitu aktif mengorganisasikan kegiatan pemudi-pemudi NU yang di kenal dengan tiga serangkai, yang menyatakan bahwa nyanyian itu menjadi cambuk dan pendorong para pemudi NU untuk bertekad mewujudkan makna nyanyian tersebut. Tiga orang itu adalah Ibu Khuzaimah Mansur, Ibu Murthosiyah dan Ibu Aminah Mansur. Melalui kegiatan-kegiatan mereka telah mendirikan cabang-cabang fatayat NU seperti di Sidoarjo, Gresik, Surabaya, dan Pasuruan.

Kenyataan ini menunjukkan meskipun NU belum menyatakan pengakuannya terhadap lahirnya organisasi Fatayat NU, tetapi cabang-cabang organisasi telah berdiri di beberapa tempat. Inilah salah satu keunikan lahirnya Fatayat NU. Ia dimulai dari kelahiran cabangnya dulu baru kelak terbentuk suatu pimpinan pusat.

Atas dorongan KH. Muhammad Dahlan Ketua umum pengurus besar Nahdlatul Ulama' pada waktu itu terbentuk pucuk pimpinan Fatayat dan

diakui secara resmi badan otonom dalam tubuh jamiyah Nahdlatul Ulama' pada Mukhtamar Nahdlatul Ulama' ke 18 di Jakarta.

Setelah melalui proses sosialisasi, maka terbentuklah Fatayat NU Anak Cabang Beji setelah sepuluh tahun peresmian Fatayat NU, yaitu pada tahun 1960 dan saat itu terpilih Ibu Niamah sebagai ketua untuk periode 2008-2012 Fatayat NU Anak Cabang beji.⁴⁹

b. Organisasi Fatayat NU

1) Nama, Waktu, dan kedudukan (Pasal 1)

a) Organisasi itu bernama Fatayat Nahdlatul Ulama' disingkat Fatayat 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

b) Organisasi fatayat didirikan pada tanggal 7 Rajab 1369 H, bertepatan dengan tanggal 24 April 1950 M, di Surabaya untuk jangka waktu yang tidak terbatas.

c) Pucuk Pimpinan Fatayat NU berkedudukan di Ibu Kota Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2) Sifat dan azas

a) Fatayat NU bersifat keagamaan, sosial kemasyarakatan dan kebangsaan (Pasal 2).

b) Azas organisasi (Pasal 3)

(1) Fatayat Nahdlatul Ulama' sebagai jamiyah Diniyah Islamiah berakidah atau berazas Islam menurut Fahaman AhlulSunnah

⁴⁹ Hasil observasi dengan Ibu Ni'amah selaku ketua Fatayat hari Jum'at, 02 juli 2010

Waljama'ah mengikuti salah satu madzhab empat, Imam Abi Hanifah, Imam Malik bin Anas, Imam Syafi'i dan Imam Hambal.⁵⁰

(2) Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, Fatayat NU berasas pada Pancasila, yaitu ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

3) Tujuan Organisasi Fatayat (Pasal 4)

Setiap suatu kegiatan dan upaya tertentu, pastilah mempunyai suatu tujuan tertentu pula. Seperti halnya organisasi Fatayatan NU yang pada saat ini menjadi obyek penelitian, juga mempunyai tujuan tertentu pula.

Adapun tujuan dari berdirinya atau terbentuknya organisasi Fatayat NU Pasal 4 adalah :

- a) Terbentuknya pemuda atau perempuan muda Islam yang bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlakul karimah, beramal, cakap, bertanggung jawab, berguna bagi agama, nusa dan bangsa.
- b) Terwujudnya rasa kesetiaan terhadap asas, akidah, dan tujuan Nahdlatul Ulama' dalam menegakkan syariat Islam.
- c) Terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang merata serta di ridloi Allah SWT.

⁵⁰ Pengurus NU cabang kota Madya, *Kebangkitan ummat Islam dan Peranan NU di Indonesia*, (Surabaya : PT. bina Ilmu, 1980) h. 95

4) Lambang Fatayat NU (Pasal 5)

Lambang Fatayat Nahdlatul Ulama' adalah serangkaian bunga melati tegak di atas dua helai daun dalam sebuah bintang besar dikelilingi 8 (delapan) bintang kecil dengan dilingkari tali persatuan. Lambang Fatayat NU dilukiskan dengan warna putih di atas dasar hijau, dan di bawahnya bertuliskan FATAYAT NU.

Arti Lambang Fatayat NU adalah :

- a) Setangkai bunga melati melambangkan niat yang suci
- b) Tegak di atas dua helai daun berarti dalam setiap gerak langkahnya, Fatayat NU tidak lepas dari pengawasan Bapak, Ibu (NU dan Muslimat NU)
- c) Di dalam sebuah bintang berarti gerak langkah, Fatayat NU selalu berlandaskan Perintah Allah dan Sunnah Rasul
- d) Delapan bintang berarti empat khalifah dan empat madzhab
- e) Dilingkari oleh tali persatuan berarti Fatayat NU tidak keluar dari Ahlussunnah Wal Jama'ah
- f) Fatayat NU adalah, organisasi pemuda atau perempuan muda Islam yang berhaluan Ahlussunnah Wal Jama'ah
- g) Dilukis dengan warna putih di atas warna dasar hijau berarti kesucian dan kebenaran

5) Usaha Organisasi Fatayat

Guna mewujudkan pasal 4, maka Fatayat NU melakukan usaha-usaha sebagai berikut :

- a) Terlaksananya ajaran Islam menurut Faham Ahlunnah Wal Jama'ah dalam masyarakat dengan melaksanakan dakwah Islamiyah dan amar ma'ruf nahi mungkar serta meningkatkan ukhwah Islamiyah
- b) Meningkatkan kualitas pemudi/ perempuan muda Islam yang berpengetahuan luas dan terampil dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dengan berpijak pada ajaran Ahlunnah Wa Jama'ah
- c) Terwujudnya pembangunan ekonomi dengan mengupayakan pemerataan kesempatan menuju kemandirian ekonomi
- d) Terwujudnya kesadaran perempuan akan pentingnya kualitas kesehatan bagi diri dan lingkungannya
- e) Terwujudnya sistem hukum yang berkeadilan gender dan meningkatkan peran serta perempuan dalam proses pengambilan keputusan.

Untuk menjalankan semua aktivitas organisasi telah di atur dalam PD/PRT dan PPAO baik mengenai kebijakan internal maupun eksternal.

c. Landasan Kerja Fatayat

Pembagian kerja bertautan dengan masalah bagaimana pekerjaan-pekerjaan akan dispesialisasikan. Semua pekerjaan pada dasarnya dapat dispesialisasikan sampai ke suatu tingkat tertentu sesuai dengan kemampuan untuk membagi pekerjaan antara beberapa pemegang pekerjaan demi keuntungan organisasi. Pentingnya peranan pembagian kerja bila dilihat dari kenyataan bahwa keputusan penting pengembangan organisasi adalah dalam menentukan sampai seberapa jauh pekerjaan harus dibagi dalam pembagian kerja.

Mekanisme pembagian kerja Pimpinan Anak Cabang Fatayat NU Beji sebagai berikut :

1) Pimpinan Anak Cabang

Pimpinan Anak Cabang adalah pemegang kekuasaan tertinggi dalam organisasi yang menerima amanat dari Konferensi Anak Cabang untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Anak Cabang juga dapat dibentuk dalam satu kecamatan atau yang disamakan dengan itu, dan Pimpinan Anak Cabang dapat didirikan apabila terdapat minimal 3 (tiga) ranting.

a) Pimpinan Anak Cabang berkewajiban :

- (1) Melaksanakan keputusan konferensi Anak Cabang dan memberikan laporan pertanggung jawaban diakhir masa jabatan.**
- (2) Setia dan saat menjalankan kebijaksanaan Pimpinan Cabang**

- (3) Membina dan mengkoordinasikan Ranting-ranting diwilayahnya.
- (4) Mengusahakan tercapainya program dan tujuan organisasi.
- (5) Bertanggung jawab terhadap organisasi baik kedalam maupun keluar.
- (6) Memberikan laporan kegiatan secara periodic dan segera melaporkan kejadian Ranting yang timbul di Anak Cabangnya secara tertulis kepada Pimpinan Cabang.

b) Pimpinan Anak Cabang Berhak :

- (1) Mengambil keputusan, kebijaksanaan dan mengeluarkan pernyataan terutama tentang hal-hal yang dianggap perlu dan tidak bertentangan dengan asas dan tujuan organisasi.
- (2) Meminta pertanggungjawaban atas kebijakan yang diambil oleh Pimpinan Cabang.
- (3) Memberi saran, teguran, peringatan maupun penghargaan terhadap kinerja Pimpinan Ranting.⁵¹

c) Tugas Pengurus

- (1) Pengurus lengkap secara kolektif memutuskan masalah penting/ prinsip yang menyangkut keseluruhan pertanggungjawaban Pimpinan Anak Cabang Fatayat NU ke luar dan kedalam.

⁵¹ Dokumentasi Pimpinan wilayah Fatayat NU, *PD/ PRT*, hal. 25-30

- (2) Apabila dalam keadaan mendesak / darurat untuk memutuskan masalah yang prinsip, Ketua terpilih sebagai mandataris Konperensi Anak Cabang dapat mengambil kebijaksanaan.
- (3) Pengurus harian mengkoordinir tentang pekerjaan rutin sehari-hari tentang pelaksanaan program kerja dan keputusan rapat pimpinan lengkap.
- (4) Pengurus harian dapat memutuskan hal-hal yang bersifat segera dan mendesak.

d) Wewenang Pengurus

- (1) **Pengurus lengkap secara kolektif mengkoordinasikan Ranting-ranting diancabnya.**
- (2) **Pimpinan Anak Cabang berwenang merekomendasikan pengesahan Pimpinan Ranting kepada Pimpinan Cabang.**
- (3) **Atas nama Pimpinan Cabang, Pimpinan Anak Cabang mempunyai wewenang melantik Pimpinan Ranting.⁵²**

2) Tanggung jawab pengurus (PPAO, Pasal 2)

a) Ketua Umum (PP, PW)/ Ketua (PC, PCI, PAC dan PR)

- (1) **Tugas**
 - (a) **Mengkoordinir pelaksanaan kebijakan umum organisasi**
 - (b) **Memimpin rapat pleno dan harian**

⁵² Dokumentasi Pimpinan wilayah Fatayat NU, PPAO, hal. 6

(c) Mengambil keputusan yang tidak bertentangan dengan PD/PRT

(d) Mengembangkan jaringan kerja / hubungan dengan pihak luar bersama ketua-ketua dan pengurus lainnya sesuai bidang tugasnya masing-masing.

(2) **Kewajiban**

Memberikan laporan pertanggungjawaban secara tertulis bersama ketua-ketua lainnya pada Forum Permusyawaratan Tertinggi organisasi di tingkatan masing-masing.

(3) **Wewenang**

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) Menandatangani surat keputusan dan surat-surat penting lainnya (Mou, SK dan lain-lain).

(b) Meminta laporan kegiatan kepada rapat harian dan rapat pleno.

(c) Mengangkat dan memberhentikan pengurus.

(d) Meminta laporan dan pertanggungjawaban dari pengelola lembaga / yayasan secara periodik.

(4) **hak**

(a) Menggunakan fasilitas organisasi untuk mendukung tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

(b) Menerima laporan tentang kejadian penting organisasi dari pengurus lainnya.

b) Ketua-ketua (PP dan PW)/ Wakil Ketua (PC, PCI, PAC dan PR)

- (1) Masing-masing ketua-ketua (PP dan PW)/ Wakil Ketua (PCI, PC, PAC, PR) bersama bidang bertanggungjawab atas pelaksanaan program kerja bidangnya.
- (2) Pembagian tugas ketua-ketua (PP dan PW)/ Wakil Ketua (PC, PCI, PAC dan PR), disesuaikan dengan hasil musyawarah dan kemampuan yang bersangkutan ditingkatkan masing-masing.
- (3) Tugas, kewajiban, wewenang dan hak masing-masing ketua-ketua (PP dan PW)/ Wakil Ketua (PCI, PC, PAC, PR) **sebagaimana sudah diatur.**

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) Ketua yang membidangi Bidang Pengembangan Organisasi

(Organisasi, Pendidikan, Pengkaderan).

(1) Tugas

- (a) Mengkoordinir terlaksananya program bidang pengembangan Organisasi yang meliputi perencanaan, monitoring dan evaluasi.
- (b) Ketua bidang Pengembangan Organisasi dapat mewakili Ketua Umum (PP, PW)/ Ketua (PC, PCI, PAC, PR) untuk dapat mengambil keputusan atas persetujuan Ketua Umum (PP, PW)/ Ketua (PC, PCI, PAC, PR) sesuai bidangnya.
- (c) Melakukan koordinasi dan konsolidasi dengan wilayah yang menjadi tanggung jawabnya.

(2) Kewajiban

- (a) Memberikan laporan kegiatan yang berkaitan dengan bidangnya dilingkungan internal Fatayat NU.**
- (b) Melakukan pra-vertifikasi laporan yang diterima dari bidang yang menjadi tanggung jawabnya.**
- (c) Bersama dengan Ketua Umum (PP, PW)/ Ketua (PC, PCI, PAC, PR) memberikan laporan pertanggungjawaban kepada Forum Permusyawaratan tertinggi organisasi ditingkatan masing-masing.**

(3) Wewenang

- (a) Menandatangani surat-surat yang berkakitan dengan bidangnya dilingkungan internal Fatayat NU.**
- (b) Menugaskan anggota untuk menghadiri undangan sesuai dengan bidangnya.**
- (c) Merancang dan melaksanakan kerjasama dengan pihak lain.**
- (d) Memberikan teguran terhadap pengurus bidang yang menjadi tanggung jawabnya apabila tidak melaksanakan tugas sesuai dengan kewajibannya**

(4) Hak

- (a) Menggunakan fasilitas organisasi untuk mendukung tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
 - (b) Menghadiri undangan sesuai bidang tugasnya.
 - (c) Mewakili Ketua Umum (PP, PW)/ Ketua (PC, PCI, PAC, PR) jika berhalangan.
- d) Sekretaris Umum (PP dan PW) Sekretaris (PC, PCI, PAC dan PR)
- (1) Kewajiban
 - (a) Mengkoordinir pelaksanaan administrasi umum organisasi.
 - (b) Memfasilitasi sarana administrasi yang berkaitan dengan kebijakan umum dan teknis operasional organisasi.
 - (c) Mendistribusikan surat masuk kepada bidang yang terkait dan mendelegasikannya pada sekretaris dibawahnya.
 - (d) Mengkoordinir tugas-tugas staff kantor dan membuat rancangan anggaran belanja rutin yang berkaitan dengan administrasi organisasi.
 - (e) Mengkoordinir pengelolaan data base organisasi berdasarkan data dari bidang-bidang.

- (f) Menyiapkan, membuat dan bertanggung jawab terhadap draft mou, dokumen, surat perjanjian kerjasama dan surat-surat organisasi lainnya.
- (g) Membuat laporan kegiatan organisasi secara periodik baik dalam rapat-rapat organisasi (Rapat Pimpinan dan Rapat Kerja) serta dalam forum permusyawaratan (Kongres/ Kongres Luar Basa/ Konbes/ Konferensi/ Konferensi Luar Biasa/ Rapat Anggota).
- (h) Mengontrol operasional kantor secara rutin bersama dengan para sekretaris/ wakil sekreteris.

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) Wewenang

- (a) Membuat dan menandatangani surat keputusan dan
- (b) Surat-surat organisasi lainnya.
- (c) Memberikan supervisi manajemen administrasi kepengurusan dan bagian-bagian untuk menentukan dan teguran jika ada pelanggaran.
- (d) Mengangkat dan memberhentikan staff kesekretariatan dengan persetujuan rapat harian.

(3) Hak

- (a) Menggunakan fasilitas organisasi untuk mendukung tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

(b) Meminta dan menerima laporan dan sekretaris dibawahnya yang bertanggung jawab pada bidang-bidang.

e) Sekretaris (PP dan PW) Wakil Sekretaris (PC, PCI, PAC dan PR)

Masing-masing sekretaris (PP, PW)/ Wakil Sekretaris (PC, PCI, PAC, PR) bertanggung jawab dalam pelaksanaan administrasi bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Pembagian tugas sekretaris (PC, PCI, PAC dan PR), disesuaikan dengan hasil musyawarah dan kemampuan yang bersangkutan ditingkatkan masing-masing. Tugas, kewajiban, wewenang dan hak masing-masing sekretaris (PC, PCI, PAC, PR) sebagaimana diatur dibawah ini :

(1) Kewajiban

- (a) Membantu sekretaris umum (PP dan PW)/ sekretaris (PC, PCI, PAC, PR) dalam kelancaran pelaksanaan administrasi umum organisasi serta secara berurutan dapat mewakili sekretaris umum/ sekretaris apabila berhalangan.
- (b) Memfasilitasi sarana administrasi yang berkaitan dengan bidang yang menjadi tanggungjawabnya.
- (c) Melaksanakan pengarsipan surat masuk dan surat keluar organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya.

- (d) Membuat laporan tertulis kegiatan bidang bersama ketua bidang dalam rapat harian dan rapat pleno.**
- (e) Bersama dengan sekretaris umum (PP, PW)/ sekretaris (PC, PCI, PAC, PR), mengontrol operasional kantor.**

(2) Wewenang

- (a) Membuat dan menandatangani surat keputusan dan surat-surat penting lainnya jika sekretaris umum (PP, PW)/ sekretaris (PC, PCI, PAC, PR) berhalangan dengan catatan tetap memberi laporan atau koordinasi dengan sekretaris umum (PP, PW)/ sekretaris (PC, PCI, PAC, PR).**

- (b) Membuat dan menandatangani surat yang terkait dengan bidangnya jika Sekretaris Umum (PP, PW)/ Sekretaris (PC, PCI, PAC, PR), berhalangan dengan catatan tetap memberikan laporan atau koordinasi dengan Sekretaris Umum (PP, PW)/ Sekretaris (PC, PCI, PAC, PR).**

(3) Hak

Menggunakan fasilitas organisasi untuk mendukung tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

f) Bendahara umum (PP, PW) Bendahara (PC, PCI, PAC, PR)

(1) Kewajiban

- (a) Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Organisasi (RAPBO) dalam jangka waktu tertentu sesuai hasil musyawarah dalam rapat pleno.**
- (b) Mengelola keuangan organisasi secara umum (penerimaan dan pengeluaran).**
- (c) Mengusahakan sumber-sumber keuangan organisasi bersama ketua umum (PP, PW)/ Ketua (PC, PCI, PAC, PR) dan Ketua (PP, PW)/ Wakil Ketua (PC, PCI, PAC, PR).**
- (d) Menginventarisir, mendayagunakan dan mengendalikan keuangan organisasi.**
- (e) Menginventarisir, mendayagunakan dan mengendalikan asset organisasi, bersama dengan Ketua Umum (PP, PW)/ Ketua (PC, PCI, PAC, PR) dan Sekretaris Umum (PP, PW)/ Sekretaris (PC, PCI, PAC, PR).**
- (f) Mengawasi sistem administrasi keuangan organisasi.**
- (g) Tugas khusus bendahara umum (PP, PW)/ Bendahara (PC, PCI, PAC, PR) adalah memantau keuangan bidang-bidang, kepanitiaan yang dibentuk oleh organisasi dan atau lembaga/ yayasan milik Fatayat NU di tingkatan masing-masing.**

(h) Melaporkan pengelolaan keuangan pada rapat-rapat organisasi dan atau forum permusyawaratan tertinggi organisasi.

(2) Wewenang

(a) Bersama Ketua Umum (PP, PW) Ketua (PC, PCI, PAC, PR) menandatangani cek rekening milik organisasi Fatayat NU di tingkatan masing-masing.

(b) memberikan supervisi, monitoring, pengendalian dan evaluasi kepada staff keuangan.

(c) Mengangkat dan memberhentikan staff administrasi keuangan atas persetujuan Rapat Harian.

(d) Merancang draft pedoman sistem keuangan bagi yayasan-yayasan yang menggunakan nama Fatayat NU, bersama Bendahara (PP, PW)/ Wakil Bendahara (PC, PCI, PAC, PR).

(e) Mengontrol keuangan dan aset yang dimiliki oleh Lembaga/ Yayasan Fatayat NU.

(3) Hak

Menggunakan fasilitas organisasi untuk mendukung tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

g) Bendahara (PP dan PW) Wakil Bendahara (PC, PCI, PAC dan PR)

(1) Kewajiban

(a) Membantu Bendahara Umum (PP dan PW)/ Bendahara (PC, PCI, PAC dan, PR) melaporkan pengelolaan keuangan tertulis

secara periodik dalam rapat-rapat organisasi dan atau forum
Permusyawaratan tertinggi organisasi;

(b) Membantu Bendahara Umum (PP, dan PW) Bendahara (PC, PCI, PAC dan PR)/ Bendahara (PC, PCI, PAC dan PR) dalam mengelola pendapatan dan belanja organisasi sesuai hasil musyawarah pimpinan Fatayat NU ditingkatannya masing-masing.

(2) Memverifikasi dan mengontrol penggunaan anggaran bidang-bidang, Kepanitiaan yang dibentuk organisasi dan atau Lembaga/ Yayasan.

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) Wewenang

Memverifikasi dan mengontrol penggunaan anggaran operasional kantor.

(4) Hak

Menggunakan fasilitas organisasi untuk mendukung tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

h) **Bidang-Bidang**

Tiap bidang terdiri dari suatu orang koordinator dan maksimal 5 orang anggota.

(1) Kewajiban

(a) Menyusun rencana program kerja yang didasarkan pada hasil permusyawaratan tertinggi organisasi.

(b) Melaksanakan program kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam rangka pencapaian cita-cita organisasi.

(c) Membuat laporan secara tertulis tentang kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan yang dilakukan pada saat pleno.

(2) Wewenang

Tiap-tiap bidang dapat mengadakan rapat tersendiri berkoordinasi dengan ketua dan sekretaris yang membidangi.

(3) Hak

Menggunakan fasilitas organisasi untuk mendukung tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Meskipun pelaksanaan pembagian kerja PAC Fatayat NU Beji telah diatur dalam mekanisme pembagian kerja tetapi di dalam realitasnya sebagian pimpinan ada yang bersifat pasif sehingga ada sebagian lagi pimpinan yang aktif sehingga menimbulkan peristilahan wan man so pada setiap bidang dan ini tidak terjadi pada pengurus harian.

Disamping itu ada pimpinan yang mendapat wewenang dan bertanggung jawab yang lebih besar dari pada pimpinan yang lain, ini terjadi pada wakil ketua mengkoordinir dua bidang yaitu bidang organisasi dan bidang pendidikan keder. Semua ini dilakukan oleh PAC Fatayat NU Beji karena kemampuan dan loyalitas dari sahabat Ibu Ni'amah yang besar terhadap organisasi Fatayat NU ditingkat Ancab Beji.

d. Keadaan Fatayat NU**1) Struktur organisasi PAC Fatayat NU Beji****SUSUNAN PENGURUS ANAK CABANG****FATAYAT NU BEJI****MASA KHIDMAT 2008-2012**

Pelindung : Pimpinan Anak Cabang NU Beji (MWC)
Penasehat : Pimpinan Anak Cabang Muslimat NU Beji
Pembina : Cholifah

Ketua : Ni'amatul Azizah (Gajah Bendo)

Wakil Ketua : Sunnatis Saniyah (Kenep)

Sekretaris : Nurul Firdausi (Gunung Gangsir)

Wakil Sekretaris : Masruroh (Kedung Boto)

Bendahara : Siami (Glanggang)

Wakil Bendahara : Lailatul Badriah (Gunung Gangsir)

Bidang-bidang :

Organisasi : Tarti (Cangkring Malang)

Sumaiyah (Glanggang)

Syafa'ah (Simpar)

Pendidikan : Masturo (Baujeng)

Rodliyah (Baujeng)

Nafsiyah (Ngembe)

| | | |
|----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Penerangan / Dakwah | : Uswatun Hasanah | (Pagak) |
| | Rianah | (Gedang Klutuk) |
| | Churniawati | (Grogolan) |
| Sosial / Ekonomi | : Hj. Nur Fadlilah | (Tanggul) |
| | Muhaiminah | (Gajah Bendo) |
| | Sri Rodliyah | (Wonokoyo) |
| Olah raga / seni | : Hj. Supriati | (Gunung Gangsir) |
| | Diana | (Kenep) |
| | Nur Saidah | (Sidowayah) |
| Kesehatan | : Hj. Masfiyyah | (Gunung Gangsir) |
| | Cholifah | (Kedung Boto) |
| | Nihayatul Azizah | (Cangkring Malang) |

2) Pengurus dan Anggota

Dari awal berdirinya fatayat menginginkan komunitas perempuan menjadi lebih maju dalam segala bidang, terutama di bidang pendidikan. Fatayat di Desa Gajah Bendo selalu berupaya untuk menambah dan melengkapi kemampuan yang dimiliki anggota fatayat untuk menunjang keberhasilan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang meliputi, Sarana dan prasarana

Adanya fatayat di Desa Gajah Bendo meliputi hal sarana dan prasarana dalam bentuk fisik yang berupa gedung. Fatayat sendiri dilihat dari

penempatan kegiatan dalam bentuk rutinitas sehari-hari fatayat menempatkan di Gedung Madin yang berada di Desa Gajah Bendo untuk pembinaan qiro'ah dan lain-lain. Karena kebetulan ketua fatayat (Ibu Ni'amah) juga menjabat menjadi ketua Madin di Desa Gajah Bendo.

Sedangkan untuk RAKER atau kumpulan Ancab atau Ranting biasanya ditempatkan di Gedung MI dan di Pendopo Kecamatan.

Untuk rutinitas pengajian di Desa Gajah Bendo diselenggarakan oleh ranting ke ranting, untuk setiap kegiatan yang diadakan oleh pengurus Fatayat adalah iuran 1 bulan 15.000. iuran itu sebagian di berikan oleh ranting yang akan mendapatkan giliran (kegiatan pengajian) sebanyak 10.000, sedangkan sisa dari iuran tersebut sebanyak 5.000 dimasukkan ke dalam kas yang dipegang oleh bendahara fatayat.

Seperti yang diungkapkan Ibu Nurul selaku sekretaris Fatayat mengatakan :

“Disini itu anggota fatayat berupaya untuk menjadikan perempuan lebih maju dalam segala bidang terutama di bidang pendidikan agama islam. Tetapi mbak, yang sangat memperhatikan dalam bentuk fisik yang berupa gedung. Karena untuk penempatannya ditempatkan di gedung Madin, sama hanya dengan Raker atau kumpulan Ancab atau Ranting dan rutinitas pengajian yang ditempatkan di gedung MI dan pendopo Kecamatan”⁵³

Sedangkan untuk penceramah didatangkan dari luar (tokoh masyarakat) dan uang sakunya diambil dari bentuk amal jariyah dari orang-

⁵³ Wawancara dengan Ibu Nurul selaku Sekretaris Fatayat hari Jum'at, 02 juli 2010

orang atau peserta yang hadir dalam acara pengajian tersebut dengan hasil uang sejumlah 100.000. dalam kegiatan forum pengajian ini bisa dikatakan untuk umum dan dikhususkan juga untuk anggota fatayat.

Didalam acara-acara atau agenda PAC Fatayat NU Beji di Desa Gajah Bendo dilihat dari segi dana. Pengurus fatayat tidak mencari dana dengan mengandalkan pabrik-pabrik yang ada disekitar. Tetapi pengurus sendiri mencari dana dari kita untuk kita, misalnya : diadakannya ziarah. Karena pengalaman dari pengurus terdahulu mereka hanya mengandalkan sebuah proposal ke perusahaan dan lain-lain. Dan hasil dari proposal itu jumlahnya sangat minim sekali sekitar 50.000. meskipun demikian fatayat di Desa Gajah Bendo selalu berupaya untuk menambah dan melengkapi sarana dan prasarana yang dimiliki untuk menunjang keberhasilan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.⁵⁴

Sedangkan wawancara dengan Ibu Ni'amah selaku Ketua

Fatayat NU mengatakan :

“Penceramah Fatayat sendiri disini itu mbak di datangkan dari luar dan uang pesangonnya di ambil dari bentuk amal jariyah karena didalam fatayat dari segi dana kurang memadai sebab fatayat sendiri mencari dana dari kita untuk kita. Sedangkan anggota fatayat di Desa ini masih tergolong menengah ke bawah yang kebanyakan mata pencahariannya di sawah, pedagang, guru sekolah dan guru ngaji ”⁵⁵

⁵⁴ Hasil observasi dengan Ibu Ni'amah selaku Ketua Fatayat hari Ahad, 04 juli 2010

⁵⁵ Wawancara dengan Ibu Ni'amah selaku Ketua Fatayat hari Jum'at, 02 juli 2010

Meskipun kehidupan anggota fatayat dikatakan sederhana namun kegiatan organisasi Fatayat tetap berjalan dengan lancar apabila melaksanakan kegiatan rutin karena didasari dengan niat yang baik untuk mengikutinya dan tidak membeda-bedakan antara yang satu dengan yang lain. Semua bekerjasama dengan baik dan anggota Fatayat di Desa Gajah bendo mempunyai semangat dan mempunyai potensi untuk mengembangkan kiprah Fatayat.

Walaupun anggota organisasi Fatayat banyak yang kehidupannya sangat sederhana sekali tetapi saling tolong menolong antara sesamanya juga mensyukuri nikmat yang diberikan oleh Tuhan.

Dengan demikian kehidupan pengurus dan anggota organisasi Fatayat tidak membeda-bedakan antara sesama teman, baik miskin maupun kaya yang mana rizki itu semua sudah dibagi dan diatur oleh Tuhan kepada hambanya.

3) Pendidikan Anggota

Pendidikan anggota Fatayat mayoritas dari pendidikan pondok pesantren yang mana sejak kecil di Sekolahkan di pondok pesanteren yang jauh dari keramaian atau tempat-tempat hiburan yang serba bebas tanpa ada kontrol sama sekali.

Seperti yang diungkapkan Ibu Ni'amah selaku Ketua Fatayat mengatakan :

“Begini mbak, pendidikan anggota fatayat disini mayoritas dari ponpes dan sebagian besar ada yang melanjutkan pendidikan kejenjang SMP, SMU bahkan sampai keperguruan tinggi”⁵⁶

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Siami

“Fatayat di Desa ini masih rendah tingkat pendidikannya, masih banyak yang tidak melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi semisal seperti SMA, tetapi alhamdulillah kami bisa menjalankan apa-apa yang dilakukan organisasi dengan baik dan dapat menjalankan amanatnya”⁵⁷

Dari penjelasan diatas mengenai proses pendidikan orang tua memastikan kepada seorang kyai atau guru ngaji sehingga benar-benar diperhatikan dan dididik oleh kyai dengan baik. Yang akhirnya dapat meneruskan perjuangan untuk menyebar luaskan ajaran Islam.

Setelah memperoleh pendidikan dari pondok pesantren banyak anggota organisasi Fatayat yang meneruskan pendidikannya secara formal yaitu sekolah menengah pertama (SMP) Tsnowiyah, sekolah menengah umum (SMU) atau Aliyah, sampai di perguruan tinggi, yang statusnya sudah di akui sebagaimana sekolah yang ada pada umumnya. Maka, mampu menjalankan roda organisasi dan bertanggung jawab terhadap amanat yang di berikannya, karena dengan pendidikan yang baik akhirnya dapat menjalankan amanat dengan baik pula. ⁵⁸

⁵⁶ Wawancara dengan Ibu Ni'amah selaku Ketua Fatayat hari Ahad, 04 juli 2010

⁵⁷ Wawancara dengan Ibu Siami selaku Bendahara Fatayat hari Senin, 05 juli 2010

⁵⁸ Hasil observasi dengan Ibu Siami selaku Bendahara Fatayat hari Senin, 05 juli 2010

4) Fatayat menurut jumlah

DATA ANGGOTA FATAYAT NU ANCAB BEJI**TAHUN 2010**

| No | Nama | Tempat, Tanggal Lahir | Pendidikan Terakhir | Alamat | Keterangan |
|----|----------------|------------------------|---------------------|-------------|------------------|
| 1 | Hj. Mukhayaroh | Sidoarjo, 15-9-1970 | SMP | Kebon Candi | Desa Gajah Bendo |
| 2 | Hj. Taslimah | Pasuruan, 07-10-1966 | PT | Kebon Candi | |
| 3 | Nanik Suwarni | Sidoarjo, 01-03-1976 | SD | Kebon Candi | |
| 4 | Sumiarti | Jombang, 13-09-1968 | SPG | Kebon Candi | |
| 5 | Nurul | Malang, 24-07-1978 | SLTA | Kebon Candi | |
| 6 | Mamik Elfira | Lumajang, 31-10-1969 | SLTA | Kebon Candi | |
| 7 | Hj. Astutik | Pasuruan, 10-10-1966 | SMP | Kebon Candi | |
| 8 | Wahyu Ningsih | Pasuruan, 17-09-1973 | SLTA | Kebon Candi | |
| 9 | Ratna Mufida | Pasuruan, 05-05-1973 | SLTA | Kebon Candi | |
| 10 | Aruni | Pasuruan, 05-10-1966 | SMP | Dermo | Desa Gajah Bendo |
| 11 | Miskanah | Pasuruan, 12-02-1970 | SMU | Dermo | |
| 12 | Hj. Khuriyah | Pasuruan, 04-07-1972 | SMU | Dermo | |
| 13 | Asma'ul | Pasuruan, 03-04-1971 | SD | Dermo | |
| 14 | Sutari | Pasuruan, 10-02-1969 | Sanawiyah | Dermo | |
| 15 | Khoiriyah | Pasuruan, 10-02-1969 | Minu | Dermo | |
| 16 | Hj. Kemi | Pasuruan, 13-03-1968 | SMP | Dermo | |
| 17 | Suriyati | Sungailiat, 01-08-1974 | SMA | Dermo | |
| 18 | Julaikah | Pasuruan, 11-05-1969 | SMP | Wagir | |
| 19 | Miati | Pasuruan, 23-01-1970 | SMP | Wagir | |
| 20 | Yuni | Blitar, 13-06-1970 | SMU | Wagir | |
| 21 | Kolilah | Sidoarjo, 20-04-1981 | SMA | Wagir | |
| 22 | Khoiriyah | Pasuruan, 10-05-1970 | Sanawiyah | Wagir | |
| 23 | Solikah | Pasuruan, 05-09-1971 | Sanawiyah | Wagir | |
| 24 | Umiyah | Pasuruan, 07-07-1971 | SMP | Wagir | |
| 25 | Sulikah | Pasuruan, 02-03-1980 | SD | Wagir | |
| 26 | Sri Wahyuni | Pasuruan, 16-09-1977 | SMU | Wagir | |
| 27 | Astutik | Pasuruan, 25-04-1978 | SD | Wagir | |
| 28 | Lasiana | Pasuruan, 13-04-1985 | SMP | Wagir | |
| 29 | Kaning | Pasuruan, 01-05-1970 | SMA | Wagir | |
| 30 | Himatul | Pasuruan, 08-04-1980 | SD | Wagir | |

| | | | | |
|----|--------------|----------------------|-----------|----------------|
| 31 | L. Badriyah | Pasuruan, 26-06-1968 | SMA | Sugih Waras |
| 32 | Hj. Fatimah | Pasuruan, 17-07-1976 | SD | Sugih Waras |
| 33 | Rufi'ah | Pasuruan, 24-02-1963 | MI | Sugih Waras |
| 34 | Sunarsih | Pasuruan, 18-06-1973 | SMP | Sugih Waras |
| 35 | Saiaten | Pasuruan, 04-05-1966 | SMP | Sugih Waras |
| 36 | Suwaibah | Pasuruan, 23-03-1973 | S1 | Sugih Waras |
| 37 | Rokhimah | Pasuruan, 11-09-197 | SD | Sugih Waras |
| 38 | Afifah | Pasuruan, 07-10-1983 | SD | Sugih Waras |
| 39 | Munasofah | Pasuruan, 04-05-1976 | SD | Sugih Waras |
| 40 | Qoyum | Pasuruan, 05-02-1970 | SMA | Sugih Waras |
| 41 | Jumiati | Pasuruan, 25-11-1984 | SMP | Sugih Waras |
| 42 | Kanifah | Pasuruan, 04-04-1971 | SMP | Sugih Waras |
| 43 | Maria Ulfa | Pasuruan, 11-19-1975 | SMU | Sugih Waras |
| 44 | Waroh | Pasuruan, 08-09-1075 | MI | Sugih Waras |
| 45 | Atimah | Pasuruan, 30-12-1969 | MI | Sugih Waras |
| 46 | Fatikhah | Pasuruan, 02-07-1979 | Sanawiyah | Sugih Waras |
| 47 | Nanik | Pasuruan, 02-09-1989 | SMP | Sumber Tumpuk |
| 48 | Niken | Pasuruan, 05-03-1980 | SD | Sumber Tumpuk |
| 49 | Susiati | Pasuruan, 08-02-1977 | Sanawiyah | Sumber Tumpuk |
| 50 | Ila | Pasuruan, 04-10-1981 | MAN | Sumber Tumpuk |
| 51 | Putri | Pasuruan, 07-05-1971 | Sanawiyah | Sumber Tumpuk |
| 52 | Koni'ah | Pasuruan, 10-01-1976 | SMP | Sumber Tumpuk |
| 53 | Susiana | Pasuruan, 07-09-1982 | SMU | Sumber Tumpuk |
| 54 | Kaniaten | Pasuruan, 13-01-1980 | SMP | Sumber Tumpuk |
| 55 | Sudarsih | Pasuruan, 04-11-1982 | SD | Sumber Tumpuk |
| 56 | Saniti | Pasuruan, 06-08-1989 | SMP | Sumber Tumpuk |
| 57 | Miska | Pasuruan, 18-08-1971 | SD | Sumber Tumpuk |
| 58 | Siti Fatimah | Pasuruan 30-01-1976 | Sanawiyah | Sumber Tumpuk |
| 59 | Istin | Pasuruan, 26-04-1976 | SD | Sumber Tumpuk |
| 60 | Falestin | Pasuruan, 21-07-1971 | SMP | Sumber Tumpuk |
| 61 | Aniyah | Pasuruan, 22-08-1977 | SMU | Gunung Gangsir |
| 62 | Sulastri | Pasuruan, 25-09-1975 | SD | Gunung Gangsir |
| 63 | Eva | Madiun, 21-10-1981 | SMU | Gunung Gangsir |
| 64 | Lia | Pasuruan, 09-10-1982 | SMP | Gunung Gangsir |
| 65 | Rini | Pasuruan, 28-08-1982 | SMP | Gunung Gangsir |
| 66 | Ningsih | Pasuruan, 26-04-1976 | SMP | Gunung Gangsir |
| 67 | Hartini | Pasuruan, 07-07-1974 | SD | Gunung Gangsir |

| | | | | | |
|----|-------------|----------------------|-----------|----------------|--|
| 68 | Sutik | Pasuruan, 12-11-1973 | SMU | Gunung Gangsir | |
| 69 | Solikah | Pasuruan, 26-10-1972 | SMP | Gunung Gangsir | |
| 70 | Fitriana | Pasuruan, 19-10-1979 | SMA | Gunung Gangsir | |
| 71 | Siti Maryam | Pasuruan, 29-02-1983 | SMP | Gunung Gangsir | |
| 72 | Wakidah | Pasuruan, 04-01-1981 | SD | Gunung Gangsir | |
| 73 | Rokimah | Pasuruan, 09-01-1988 | SD | Gunung Gangsir | |
| 74 | Maulidah | Pasuruan, 28-06-1987 | SMA | Gunung Gangsir | |
| 75 | Khoiriyah | Pasuruan, 27-07-1983 | SMP | Gunung Gangsir | |
| 76 | Tri ama | Pasuruan, 12-01-1965 | MI | Kesem | |
| 77 | Sarriyah | Pasuruan, 17-06-1971 | MI | Kesem | |
| 78 | Ismawati | Pasuruan, 09-01-1988 | SD | Kesem | |
| 79 | Ismi'ah | Pasuruan, 11-12-1975 | SD | Kedung Turi | |
| 80 | Sarofah | Pasuruan, 3-05-1976 | SMP | Kedung Turi | |
| 81 | Fadillah | Pasuruan, 01-08-1976 | SMP | Kedung Turi | |
| 82 | Ulfa | Pasuruan, 14-06-1980 | SMP | Kedung Turi | |
| 83 | Maisaroh | Pasuruan, 04-10-1972 | Sanawiyah | Kedung Turi | |
| 84 | Enik | Pasuruan, 20-19-1971 | SD | Kedung Turi | |
| 85 | Atik | Pasuruan, 10-05-1987 | SMP | Kedung Turi | |

3. Program kerja PAC Fatayat NU Beji periode 2009-2015

a. Bidang Pembinaan dan Pengembangan

| NO | Nama Kegiatan | Tujuan | Sasaran | Pelaksana |
|----|---|--|------------------------------------|--|
| 1 | Mengaktifkan pengurus dan anggota ranting atau Ancab Beji | 1. Untuk mempererat tali silaturahmi 2. Agar masyarakat muslim bisa tergerak mengikuti kegiatan Fatayat | Semua masyarakat muslim yang aktif | 1. PAC Fatayat |
| 2 | Pendalaman Al-Qur'an | 1. Memperlancar atau mendalami ayat-ayat Al-Qur'an beserta artinya agar | Semua anggota fatayat | 1. Dilaksanakan bergiliran pembacaan diba' kubro |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>bisa diterapkan dikehidupan sehari-hari</p> | | |
|--|--|--|--|--|

b. Bidang Pendidikan dan Pengkaderan

| No | Nama Kegiatan | Tujuan | Sasaran | Pelaksana |
|----|---|--|---|---|
| 1 | Mengadakan baca Al-Qur'an yang benar | 1. Untuk menambah dan memperbaiki ilmu tentang baca Al-Quran | Pengurus, Dana Anggota Fatayat Di Ancab Beji Atau Umum. | 1. Fatayat Ancab Beji, pelaksanaan 3 bulan sekali |
| 2 | Perhatian kemanajemen atau administrasi | 1. Untuk meningkatkan atau memperbaiki administrasi | Pengurus Dan Anggota Fatayat Se-Ancab Beji. | 1. Fatayat Ancab Beji |
| 3 | Pelatihan MC dan Protokoler | 1. Untuk menambah dan | PAC, Anggota, Umum | 1. Fatayat Ancab Beji, pelaksanaan sekali dalam 1 periode |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>memperdalam ke MC andan protokoler</p> <p>2. Menjadi guru MC dan protokoler yang professional</p> | | |
|--|--|--|--|--|

c. Bidang Pendidikan dan Pengembangan Masyarakat

| No | Nama Kegiatan | Tujuan | Sasaran | Pelaksana |
|----|--|--|--|---|
| 1 | Memberi pengarahan gizi kepada masyarakat | 1. Supaya masyarakat mengetahui tentang gizi yang baik | Masyarakat yang kurang mampu | 1. PAC dilaksanakan tiap 3 bulan sekali |
| 2 | Mengajak dan mendorong masyarakat yang belum mengikuti kegiatan di Ranting-ranting atau kumpulan | 1. Supaya masyarakat sadar akan kegiatan yang ada | Masyarakat yang belum sadar akan keagamaan | 1. PAC dan PR |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| 3 | <p>diba'.</p> <p>Mengajak masyarakat supaya sadar akan kebersihan lingkungan</p> | <p>1. Menyadarkan masyarakat untuk membuang sampah pada tempatnya</p> | <p>Lingkungan diri sendiri atau masyarakat</p> | <p>1. PR dan anggota-anggotanya dilaksanakan setiap 1 bulan sekali dan ibu-ibu PKK di ajak menyapu bersama</p> |
|---|--|---|--|--|

4. Kegiatan Fatayat dalam meningkatkan sumber daya manusia

Dalam upaya mencapai tujuannya, organisai fatayat NU PAC Beji melaksanakan aktivitas-aktivitas di bidang pendidikan.

Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Siami

“Kegiatan fatayat disini dalam meningkatkan sumber daya manusia ada beberapa kegiatan diantaranya : kegiatan Turba, pertemuan Rutin, Lomba MC, ada juga kegiatan keagamaan seperti pengajian rutin, kegiatan dibaiyah terus ada lagi mbak tentang kegiatan keterampilan seperti menjahit, kreasi jilbab, biasanya kegiatan ini dilakukan 1 bulan sekali tiba diminggu yang ke-3”⁵⁹

Dari hasil wawancara diatas dapat diuraikan masing-masing kegiatan yang dilaksanakan oleh Fatayat NU dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagai berikut :

⁵⁹ Wawancara dengan Ibu Siami selaku Bendahara Fatayat hari Senin, 05 juli 2010

a. Kegiatan Turba

Kegiatan ini merupakan upaya pimpinan anak cabang untuk mengetahui keadaan anggotanya di Ranting. Jadi, Pimpinan Anak Cabang turun ke bawah kepemimpinan ranting dengan tujuan ingin mengetahui apa-apa yang diperlukan di Fatayat NU di tingkat ranting. Aktivitas ini dilakukan dua kali dalam satu periode oleh PC. Disamping itu pada aktivitas ini dibentuk sebuah tim guna efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan ini secara bertahap dilakukan pada Pimpinan Ranting se-kecamatan Beji.

b. Kegiatan Pertemuan Rutin

Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan informasi organisasi antara PAC dengan anggota untuk aktivitas ini dilakukan 1 bulan sekali, merupakan program kegiatan pengurus harian. Kegiatan ini terlaksana pada tiap hari Jum'at ke-2.

c. Lomba MC

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia anggotanya PAC Fatayat NU Beji mengadakan lomba MC. Kegiatan ini dilaksanakan selama 1 bulan sekali di minggu ke-3 merupakan program dari bidang pendidikan kader.

d. Pengajian Rutin

Kegiatan pengajian rutin ini diterapkan melalui pengajian kitab Targhib Wat-Tarhib yang merupakan kumpulan hadist-hadist Rasulullah

tentang (anjuran, dorongan motivasi, janji, pahala, balasan, surga) dan ancaman peringatan, pantangan, akibat buruk dosa dan neraka dalam masalah akidah, ibadah, akhlak dan muamalah yang di lakukan dalam 1 bulan sekali.

e. Kegiatan Diba'iyah

Merupakan program kerja bidang pendidikan kader dalam mengembangkan potensi SDM anggota dalam hal melagukan, menterjemahkan dan menguraikan isi diba'iyah. Kegiatan ini dilaksanakan selama 1 bulan sekali dari munggu ke-2.

f. Praktek memandikan Jenazah

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

Dalam kegiatan ini anggota Fatayat melakukan praktek memandikan jenazah untuk memberi wawasan kepada masyarakat untuk bisa lebih berpotensi dalam hal meningkatkan sumber daya manusia.

g. Raker (Rapat Kerja)

Untuk merealisasikan hasil konferensi, PAC Fatayat NU mengadakan rapat kerja yang dilakukan setiap setahun sekali dan juga merupakan sarana evaluasi pimpinan terhadap program kerja yang sudah terealisasikan dan yang belum terealisasikan agar segala aktivitas dapat berjalan optimal.

h. Keterampilan

Untuk meningkatkan keterampilan anggota Fatayat NU, PAC Fatayat NU membentuk program yang salah satunya yaitu keterampilan. Kegiatan

ini sangat banyak sekali manfaatnya guna menambah ilmu dalam hal kerajinan, menjahit, kreativitas jilbab, kegiatan ini dilaksanakan 1 bulan sekali di minggu ke-3.⁶⁰

Fatayat yang beranggotakan para wanita berusaha penuh untuk selalu konsisten dalam berorganisasi dan memfungsikan peranannya dalam setiap penyelesaian masalah yang dihadapi baik antar anggota organisasi sendiri ataupun antara organisasi dengan masyarakat umumnya terutama terhadap para wanita di lingkungannya. Dengan demikian banyaknya masalah yang dihadapi oleh para anggota fatayat bisa diselesaikan dengan baik terutama di bidang pendidikan, baik pendidikan agama yang ditingkatkan melalui Dakwah, pengajian kitab kuning, pengajian Al-qur'an, pengajian Diba' dan lain-lain diharapkan melalui pendidikan agama tersebut wanita-wanita dapat lebih meningkatkan Akidah, Iman dan Taqwa mereka sehingga akan berdampak positif dan menambah pengetahuan yang baik masalah agama dan membina masyarakat yang baik.

⁶⁰ Hasil observasi dengan Ibu Siami selaku Bendahara Fatayat hari Senin 05 juli 2010

B. Peranan Fatayat NU dalam meningkatkan sumber daya manusia

1. Peranan dalam Pelatihan

Peranan dalam pengelolaan pelatihan fatayat NU sesungguhnya tidak jauh berbeda dengan pelatihan yang menempatkan peserta (anggota) sebagai orang dewasa.

Pendekatan pelatihan yang dimaksud pada prinsipnya bertolak dari kesadaran bahwa peserta pelatihan adalah orang dewasa, sehingga pendekatan yang digunakan sangat menghargai kemampuan dalam berfikir dan mengeksplorasi pengalaman. Pendekatan pelatihan ini ditekankan untuk memberdayakan sumber daya kader, karena sumber belajar yang digunakan adalah pengalaman.

Menurut Ibu Nurul selaku Sekretaris Fatayat mengatakan :

“Pelatihan ini sangat penting sekali karena demi terbentuknya kader yang berkualitas, tidak hanya mampu menjawab tantangan karena sumber belajar yang digunakan adalah pengalaman”⁶¹

Tidak hanya Ibu Nurul saja yang mengungkapkan hal tersebut,

Bapak Ashadi selaku Ketua Anshor Beji disana juga mengungkapkan :

“Pelatihan itu harus dilakukan untuk membina kader agar menambah ilmu pengetahuan dan bisa memperluas pengalaman mereka sebagai kader yang baik dan tidak mengabaikan perkembangan yang terjadi diluar organisasi”⁶²

⁶¹ Wawancara dengan Ibu Nurul selaku Sekretaris Fatayat hari Selasa, 06 juli 2010

⁶² Wawancara dengan Bapak Ashadi selaku Ketua Anshor hari Selasa, 06 juli 2010

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Rokimah selaku anggota

Fatayat

“ya pelatihan itu penting mbak, selain kita mendapatkan pengalaman kita juga mendapatkan ilmu yang nantinya data berguna dalam kehidupan bermasyarakat”⁶³

Oleh karena itu demi terbentuknya kader yang benar-benar diinginkan

Fatayat NU membuat kebijakan pengkaderan yang menyangkut beberapa

hal, meliputi kebijakan mengenai jenis dan jenjang pengkaderan formal,

pola rekrutmen kader, dan modul pengkaderan adalah pengkaderan serta

manajemen pelaksanaan pelatihan. Hal ini disebabkan bahwa pada

dasarnya pengkaderan adalah sebuah proses untuk melakukan penguatan

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

sumber daya manusia kader sebuah organisasi.

Tidak hanya masalah kebijakan kader. Pengkaderan itu sendiri terdapat

tiga jenis tingkatan sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Ni'amah selaku

Ketua Fatayat mengatakan :

“Pengkaderan yang kami lakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia meliputi : pengkaderan formal yakni pengkaderan yang wajib diikuti. Misal LDK(Latihan Kader Dasar), dan pengkaderan informal yakni pengkaderan khusus yang tidak harus diikuti dan hanya bersifat mendukung kemampuan yang dimiliki oleh kader, misal latihan keterampilan, pelatihan Da'I dan pelatihan kewirausahaan. Sedangkan pengkaderan nonformal itu merupakan sebuah proses yang langsung melibatkan kader pada kegiatan keorganisasian, misal partisipasi dalam kepanitiaan atau kegiatan organisasi lain”⁶⁴

⁶³ Wawancara dengan Ibu Rokimah selaku Anggota Fatayat hari Selasa, 06 juli 2010

⁶⁴ Wawancara dengan Ibu Ni'amah selaku Ketua Fatayat hari Rabu, 07 juli 2010

Dengan adanya beberapa kebijakan jenjang pengkaderan seperti yang diungkapkan oleh Ibu Ni'amah diatas Sehingga hasil dari pelaksanaan pelatihan tersebut berdampak amanah, memiliki jiwa militan (loyal), kepeloporan(keteladanan), kreatif dan dinamis, memiliki kemampuan memberikan motivasi bagi anggota organisasi dan warga masyarakat, membangun jaringan, baik intern maupun ekstern organisasi, inovatif dalam menyelesaikan masalah, mandiri dan memiliki wawasan yang luas.

2. Peranan dalam Pendidikan

Sebagai sebuah agama yang sangat kosen terhadap pendidikan, maka wahyu yang pertama kali diturunkan pun sudah mengandung perintah agama untuk mencari ilmu pengetahuan dengan membaca. Sehingga tantangan bagi pendidikan fatayat adalah bahwa kader-kader Fatayat NU bukanlah usia sekolah dan telah melampaui fase sekolah, usia Fatayat NU adalah 20 tahun sampai 45 tahun.

Hal itu diungkapkan oleh beberapa informan sepertihalnya Ibu Nurul yang menerangkan

“Dalam bentuk pendidikan disini para anggota dan pengurus Fatayat sangat antusias sekali dalam pendidikan, meskipun kami sebagian dari kami lulusan SD dan MI, namun kami para ibu-ibu memotivasi anak-anak kami untuk bisa melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi”⁶⁵

⁶⁵ Wawancara dengan Ibu Nurul selaku Sekretaris Fatayat hari Jum'at 09 juli 2010

Selain Ibu Nurul, Ibu Ni'amah juga mengatakan bahwa peran dalam pendidikan sangatlah berpengaruh

“Masyarakat Desa Gajah Bndo disinipun sudah ada mbak bentuk dari realisasi para pemudi yang memotivasi anak didik mereka, seperti ibu maria selaku Ketua Muslimat yang anaknya sekarang ada diperguruan tinggi dan ada juga yang mendapatkan beasiswa dari Depag”⁶⁶

Informal lain yang membenarkan informasi perihal masalah itu yakni

Ibu Siami

“Kami disini sangat senang bila peranan pendidikan di Desa kami dapat berhasil. Selain itu kami juga mendapatkan wawasan, minat dan bakat yang kami miliki dan berproses sampai sekarang”⁶⁷

Dengan demikian tantangan peran perberdayaan sumber daya manusia di bidang Pendidikan fatayat NU adalah meningkatkan sumber daya manusia orang yang telah dewasa. Sementara itu orang dewasa telah punya seperangkat pengetahuan, pengalaman, minat dan bakat yang masing-masing orang khas berbeda satu sama lain yang berproses dalam diri selama hidup telah sedemikian rupa mempengaruhi hidupnya dan sudah diterapkan bagi anak didik mereka dengan hasil yang memuaskan kejenjang pendidikan yang tinggi di Universitas dan memperoleh beasiswa dari Depag. Dalam hal ini orang tua sangat berperan penting dalam proses pendidikan, sehingga forum organisasi dalam pendidikan bisa dikatakan sangat berpengaruh dan berhasil.

⁶⁶ Wawancara dengan Ibu Ni'amah selaku Ketua Fatayat hari Jum'at, 09 juli 2010

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Siami selaku Bendahara Fatayat hari Jum'at, 09 juli 2010

3. Peranan dalam Berorganisasi

Dalam hal berorganisasi peran fatayat mampu menerapkan manajemen organisasi dalam proses memimpin dan melancarkan pekerjaan dari orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang diinginkan serta menjalankan roda organisasi.

Ketika peneliti menanyakan tentang bagaimana para anggota dan pengurus di instansi ini menyikapi perihal tentang keorganisasian, Ketua Fatayat tersebut mengungkapkan :

“Peran dalam organisasi sangatlah melekat pada masing-masing individu karena berbagai rutinitas pengajian dan yang berhubungan dengan keagamaan anggota dan pengurus fatayat bisa mempraktekkan dalam kehidupan sehari-hari sebab dari awal semasa bangku sekolah mereka sudah dibekali ilmu-ilmu yang sudah tertanam pada diri masing-masing dan sangatlah berperan untuk mencapai tujuan bersama”⁶⁸

Ibu Afifah selaku Anggota Fatayat juga menambahkan hal serupa

“Disamping menambah ilmu kami juga bisa menempatkan posisi kita dimata suami karena dengan berorganisasi kita yang tidak tau menjadi faham”⁶⁹

Diantara kegiatan fatayat NU yang mengadakan perkumpulan pengajian dan berbagai rutinitas keagamaan yang sangat berpengaruh bagi anggota dan pengurus Fatayat. Sehingga dari segi rutinitas tersebut anggota dan pengurus fatayat bisa menambah ilmu pengetahuan agama, yang bisa menempatkan posisi istri yang benar dimata suami, agama dan berperan

⁶⁸ Wawancara dengan Ibu Ni'amah selaku Ketu Fatayat hari Selasa, 13 juli 2010

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Afifah selaku Anggota Fatayat hari Selasa, 13 juli 2010

penting dalam mendidik anak untuk kebaikan. Hal ini merupakan konsep berorganisasi yang mengkaji keterkaitan dimensi perilaku, komponen system dalam kaitannya dengan perubahan dan pengembangan organisasi.⁷⁰

C. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam upaya meningkatkan Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan kegiatannya untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam berbagai aspek, Fatayat berhadapan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara 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

1. Dalam Bidang Pelatihan

a. Faktor pendukung

1) Internal :

- a) Dalam pelaksanaan kegiatannya fatayat didukung oleh jumlah anggota yang relatif memadai dimana mereka mempunyai keahlian sesuai dengan bidangnya.
- b) Dari pelaksanaan program yang dibuat oleh pengurus Fatayat kebanyakan mendapat dukungan dan usulan dari anggota dan hasil keputusan tersebut diambil secara musyawarah mufakat.
- c) Dalam pelaksanaan kegiatannya ditunjang oleh peralatan dan perlengkapan yang dimiliki.

⁷⁰ Hasil observasi dengan Ibu Ni'amah selaku Ketua Fatayat hari Selasa 13 juli 2010

2) Eksternal :

- a) Adanya dukungan dari pemerintah setempat dimana pemerintah setempat memberikan kemudahan izin pada kegiatan pelatihan yang diadakan Fatayat.
- b) Adanya sambutan baik dari warga masyarakat dalam melaksanakan kegiatan pelatihan tersebut.

b. Faktor penghambat

1) Internal :

- a) Dari anggota Fatayat kebanyakan ibu-ibu muda yang masih sibuk dengan aktivitas sehari-hari.
- b) Persoalan dana yang mana dana tersebut berasal dari usaha fatayat sendiri.

2) Eksternal :

- a) Terbatasnya fasilitas bangunan yang dimiliki karena fatayat berada disekeliling rumah-rumah penduduk setempat. Sehingga bangunan yang dipakai Fatayat tidak menentu.⁷¹

2. Dalam Bidang Pendidikan

a. Faktor pendukung

1) Internal :

- a) Adanya sambutan yang baik dari anggota didalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari.

⁷¹ Hasil observasi dengan Ibu Ni'amah selaku Ketua Fatayat hari Rabu, 21 juli 2010

- b) Dari anggota dan pengurus Fatayat kebanyakan tidak terlalu tinggi dalam hal pendidikan akhirnya tetapi sumber daya manusia bisa ditingkatkan melalui pendidikan dan diterealisasikan dalam anak didik mereka.

2) Eksternal :

- a) Hubungan antara pemerintah dan para ulama' terjalin dengan baik dalam segi pendidikan. Yang mana para ulama ikut berpartisipasi (tutor/ fasilitator/ pengajar) dalam kegiatan yang diadakan Fatayat.
- b) Dimata anggota dan pengurus Fatayat kebanyakan menekankan kepada anak didiknya yang lebih ditingkatkan dalam segi pendidikannya dari pada orang tua.
- c) Adanya hubungan yang baik antara anggota Fatayat dengan warga masyarakat sekitar dimana masyarakat turut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan Fatayat dengan cara memberikan sumbangan dana atau menjadi donator.

b. Faktor penghambat

1) Internal :

- a) Dari Fatayat sendiri belum bisa mencetuskan dan mendirikan PAUD tetapi hal tersebut masih diperbincangkan dalam waktu jangka panjang.
- b) Persoalan dana yang menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan kegiatan.

2) Eksternal :

Terhambat karena fasilitas yang kurang memadai dalam hal kegiatan yang dilaksanakan.⁷²

3. Dalam Bidang Keorganisasian

a. Faktor pendukung

1) Internal :

a) Dari anggota sendiri bisa mengerti arti dari berorganisasi terutama menyangkut dalam segi sumber daya manusia terutama pada kaum perempuan.

b) Untuk menjalankan semua aktifitas organisasi yang telah diatur dalam PDPRT dan PPAO baik mengenai kebijakan internal maupun eksternal.

c) Dalam pelaksanaan kegiatannya ditunjang oleh peralatan dan perlengkapan yang dimiliki.

2) Eksternal :

a) Fatayat tidak akan berjalan apabila tanpa dukungan dan izin dari suami.

b) Selain itu apabila belum berumah tangga ada semangat dan ada pendorong dari dirinya pribadi.

c) Hubungan anggota Fatayat dengan alumni masih terjalin baik, dimana para alumni ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan Fatayat, hal ini dapat dilihat dari hubungan kerjasama antara Fatayat

⁷² Hasil observasi dengan Ibu Nurul selaku Sekretaris Fatayat hari Rabu, 21 juli 2010

dengan alumni yang diantara keduanya menjadi mitra usaha di bidang percetakan, dimana alumni menyediakan dan menyewakan peralatan sehingga Fatayat mendapat kemudahan dalam mencetak.

b. Faktor penghambat

1) Internal :

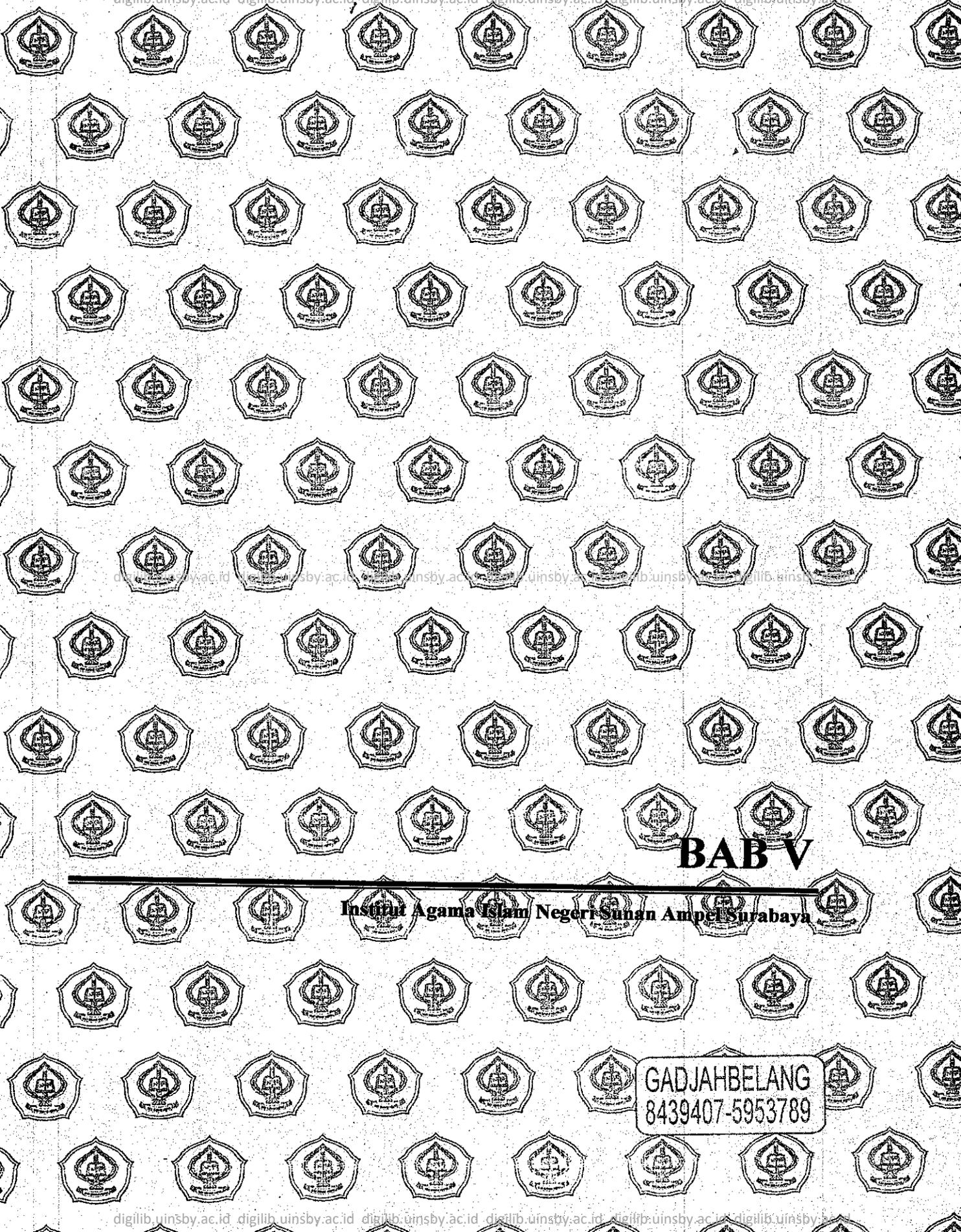
- a) Terbatasnya fasilitas bangunan sehingga bangunan yang dipakai dalam kegiatan tidak menentu.
- b) Persoalan dana adalah yang menjadi kendala bagi fatayat dimana dana yang diperoleh dari kegiatan tersebut dari hasil dana dari kita untuk kita.

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) Eksternal :

- a) Anggota fatayat merupakan tantangan besar bagi fatayat untuk dapat mendidik dan berpotensi agar mereka tetap stririil.
- b) Dan anggota fatayat tidak terpengaruh dengan dampak negatif yang ada diluar fatayat.⁷³

⁷³ Hasil observasi dengan Ibu Siami selaku Bendahara Fatayat hari Rabu, 21 juli 2010



BAB V

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

GADJAHBELANG
8439407-5953789

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian mengenai Peranan Fatayat NU PAC Beji Desa Gajah Bendo dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan Agama Islam, sehingga penulis berusaha memberikan saran berdasarkan hasil kesimpulan tentang peranan Fatayat NU yang digunakan dalam meningkatkan sumber daya manusia agar anggota Fatayat berkualitas. Dan didapatkan beberapa kesimpulan, yaitu :

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

1. Peranan Fatayat NU PAC Beji untuk meningkatkan sumber daya manusia di bidang Pendidikan Agama Islam.

Peranan fatayat dalam meningkatkan sumber daya manusia terdapat tiga bidang.

- a. Dalam bidang pelatihan : pendekatan dalam bidang pelatihan ini ditekankan untuk memberdayakan sumber daya kader, karena sumber belajar yang digunakan adalah pengalaman. Untuk menjawab tantangan peningkatan sumber daya manusia anggota dan memenuhi visi sukses organisasi. Misalnya : Latihan Kader Dasar (LKD)
- b. Dalam bidang pendidikan : masing-masing anggota fatayat berproses dalam diri selama hidup telah sedemikian rupa mempengaruhi hidupnya dan sudah diterapkan anak didiknya dengan memberikan pendidikan yang tinggi di

Universitas dan mendapatkan beasiswa dari Depag. Sehingga organisasi dalam pendidikan dikatakan berhasil dan berpengaruh.

- c. Dalam bidang keorganisasian : peran fatayat mampu menerapkan manajemen organisasi dalam proses memimpin dan melancarkan dari orang-orang yang terorganisir secara formal untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Hal ini merupakan konsep berorganisasi yang mengkaji tentang keterkaitan dimensi perilaku, komponen sistem dalam kaitannya dengan perubahan dan pengembangan organisasi.
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Faktor pendukung dalam pelatihan, internal meliputi pelaksanaan kegiatan yang

dibuat pengurus fatayat didukung oleh anggota dan ditunjang dalam segi peralatan dan perlengkapan yang dimiliki. Eksternal meliputi : Dukungan dari pemerintah dan sambutan dari warga masyarakat dalam melaksanakan kegiatan pelatihan. Sedangkan faktor penghambat internal meliputi : Anggota Fatayat kebanyakan ibu-ibu muda yang disibukkan kegiatan rumah tangga dan Persoalan dana yang berasal dari usaha fatayat sendiri. Eksternal meliputi : Terbatasnya fasilitas bangunan dan persoalan dana.

- b. Faktor pendukung dalam pendidikan, internal meliputi : Adanya sambutan yang baik dari anggota, SDM bisa ditingkatkan melalui pendidikan dan terealisasikan dalam anak didik mereka. Eksternal : Hubungan antara pemerintah dan para ulama' terjalin dengan baik, fatayat menekankan anak didiknya lebih ditingkatkan dalam segi pendidikannya dan masyarakat turut berpartisipasi

dengan cara memberikan sumbangan dana atau menjadi donator. Sedangkan faktor penghambat internal meliputi : Belum bisa mencetuskan PAUD dan Persoalan dana yang menjadi penghambat dalam kegiatan. Eksternal : terbatasnya fasilitas bangunan.

- c. Faktor pendukung dalam berorganisasi, internal meliputi : Anggota bisa mengerti arti dari berorganisasi dan menjalankan aktifitas organisasi yang telah diatur dalam PDPRT dan PPAO baik mengenai kebijakan internal maupun eksternal. Eksternal : Adanya dukungan dari suami dan hubungan anggota Fatayat dengan alumni terjalin baik. Sedangkan faktor penghambat, internal meliputi : Terbatasnya fasilitas bangunan dan Persoalan dana. Eksternal meliputi : Anggota merupakan tantangan besar bagi fatayat untuk dapat mendidik dan berpotensi dan tidak terpengaruh dampak negatif yang ada diluar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta merujuk pada problem permasalahan, berikut ini kami sajikan beberapa saran yang akan disesuaikan dengan peranan Fatayat NU PAC Beji di Desa Gajah Bendo dalam meningkatkan sumber daya manusia, saran ini ditujukan berbagai pihak agar bermanfaat.

1. Pengelolaan fatayat untuk :

- a. Agar lebih meningkatkan kualitas internal yang menyangkut ketidak antusiasan sebagai anggota/ peserta dalam kajian mencari jalan keluar agar kajian-kajian tersebut untuk lebih dimengerti dan mencari ide atau gagasan dari makalah-makalah dan buku-buku yang dapat memberikan

nuansa baru sehingga tidak jenuh serta up date dengan perkembangan dunia.

- b. Perlu adanya penetaan dan pembenahan manajemen Fatayat dengan meningkatkan kinerja masing-masing, antara pengurus harian sendiri, serta pengurus departemen dalam komponen intern Fatayat.
- c. Perlu diadakan studi banding baik dengan relasi Fatayat diluar daerah ataupun dengan organisasi yang lebih maju.
- d. Perlu adanya kesamaan visi dalam menentukan arah tujuan serta kebijakan program Fatayat.

2. Tutor/ Fasilitator/ Pengajar

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

Agar dapat lebih berperan aktif dalam pengelolaan-pengelolaan kegiatan yang diadakan dan diharapkan banyak memberikan masukan-masukan yang bersifat positif.

3. Peneliti

Selebihnya diharapkan dapat mendukung dalam meningkatkan peran Fatayat dalam dalam meningkatkan sumber daya manusia secara efektif.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini sangat sederhana sekali maka penulis mengharapkan saran atau kritikan yang bersifat membangun agar karya ilmiah ini akan lebih fariatif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidjufri, Jusbakir 2005, *Kisah Yang Indah Untuk Dikenang*, Pasuruan : Cipta Pustaka Utama
- Arikunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Amrullah, dan Hanafi, Rindiyah, *Pengantar Manajemen*.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogya : BPFE
- Himran, Umar. 1997, *Prilaku Organisasi*, Surabaya : Citra Media
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogya : BEFFE
- Manullang, 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indo
- Martoyo, Susilo. 1998. *Pengetahuan Dasar Manajemen & Kepemimpinan*, yogja : BEFFE
- Muhadjir, Neong. 1994, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogja : Rekasarsin
- Malayu, Hasibuan. 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Moleong, Lexi J. 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mahendrawaty, Nanih. Ahmad safei, Agus. 2002, *Pengembangan masyarakat Islam dari Ideologi Strategi sampai Tradisi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- M. Suparmoko. 1995, *Metode Penelitian Praktis*, Yogja : BPFE
- Nasir, Moh. 1998, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Partanto, Pius A, Al-Barry, M Dahlan. 1994, *Kamus Ilmiah Popular*, Surabaya : Arkola
- R. Matindas. 1997, *Manajemen SDM lewat konsep AKU*, Jakarta : Pustaka Utama Grafiti

Saydam, Ghazali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Djambatan

Sugiono. 2001, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

Sofyandi, Herman. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yoyakarta : Graha Ilmu

Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Kasara

TjipToheriJanto, Prijono. 1989, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Fakultas Ekonomi

Tulus, Moh. Agus, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Terry, Gorge R. Rue, Leslie W. 1982, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara

Tim PWNNU Jawa Timur. 2007, *Aswaja An-Nahdliyah*, Surabaya : Khalitsa

Wursanto. 2003, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogja : Andi