

**PENGARUH RANGKAP JABATAN PIMPINAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA'  
PIMPINAN ANAK CABANG TANGGULANGIN PERIODE 2003-2005**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Program Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)



Oleh :

**FAUZIYAH**  
NIM : BO. 43.01.105

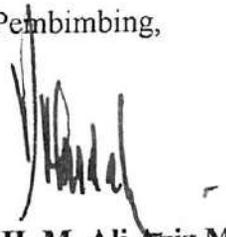
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS DAKWAH  
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
2005**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh Fauziyah ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 12 Juli 2005

Pembimbing,



**Prof. Dr. H. M. Ali Aziz M.Ag**  
Nip. 150 216 541

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

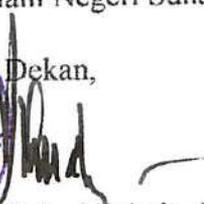
Skripsi oleh Fauziyah ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 4 Agustus 2005

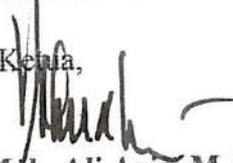
Mengesahkan,  
Fakultas Dakwah  
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel



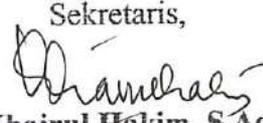
Dekan,

  
Prof. Dr. H. Moh. Ali Aziz, M.Ag.  
Nip. 150216541

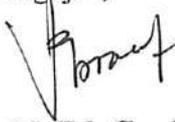
Ketua,

  
Prof. Dr. H. Moh. Ali Aziz, M.Ag.  
Nip. 150216541

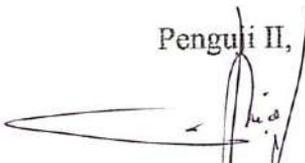
Sekretaris,

  
A. Khairul Hakim, S.Ag. M.Si  
Nip. 150327211

Penguji I,

  
Drs. Muhtarom, M. Ed, Gred, DipTesol  
Nip. 150256873

Penguji II,

  
Dra. Imas Maesaroh, M.Lib  
Nip. 250253108

## MOTTO

أَعْلَمُوا أَنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَلَهُمْ زِينَةٌ وَتَفَاخُرٌ بَيْنَكُمْ وَتَكَاثُرٌ  
فِي الْأَمْوَالِ وَالْأَوْلَادِ كَمَثَلِ غَيْثٍ أَعْجَبَ الْكُفَّارَ نَبَاتُهُ ثُمَّ يَهِيْجُ فَتَرَاهُ  
مُصْفَرًّا ثُمَّ يَكُونُ حُطَمًا ۗ وَفِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَمَغْفِرَةٌ مِّنَ اللَّهِ  
وَرِضْوَانٌ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْغُرُورِ ﴿٢٠﴾

Artinya:

*Ketahuiilah, bahwa sesungguhnya kehidupan dunia itu hanyalah permainan dan suatu yang melalaikan, perhiasan dan bermegah-megah antara kamu serta berbangga-bangga tentang banyaknya harta dan anak, seperti hujan yang tanam-tanamannya mengagumkan para petani; kemudian tanaman itu menjadi kering dan kamu lihat warnanya kuning kemudian menjadi hancur. Dan di akhirat (nanti) ada azab yang keras dan ampunan dari Allah serta keridhaan-Nya. Dan kehidupan dunia ini tidak lain hanyalah kesenangan yang menipu. (Q.S. Al-Hadid: 20)<sup>1</sup>.*

## PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan Kepada  
Bapak / Ibu yang tersayang  
Yang berlimpah kasih sayang  
Adikku dan semua yang menyayangi aku  
Serta tak lupa semua sahabat-sahabatku yang selalu mendukungku*

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Mahkota, Surabaya, 1989) h.903

Fauziyah, 2005. Pengaruh Rangkap Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Pimpinan Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Tanggulangin Sidoarjo.

Rumusan masalah yang diteliti pada skripsi ini adalah : 1) Adakah pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Tanggulangin? 2) sejauh mana pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja IPNU PAC Tanggulangin?.

Metode pengumpulan data dilaksanakan dengan metode dokumentasi dan metode angket, metode dokumentasi diperoleh dari absensi kegiatan IPNU PAC Tanggulangin, sedangkan metode angket disebarakan kepada seluruh pengurus IPNU PAC Tanggulangin yang jumlahnya 38 orang. Kemudian dari metode angket dianalisis dengan rumus statistik *Product Moment* penelitian ini diperoleh harga koefisien  $r$  sebesar 0,903 lebih besar dari harga *product moment* sebesar 0,320. dari hasil ini ternyata didapat korelasi positif antara pengaruh rangkap jabatan terhadap efektivitas kerja pimpinan IPNU PAC Tanggulangin. Berarti ada pengaruh rangkap jabatan dengan efektivitas kerja pimpinan IPNU PAC Tanggulangin.

Sedangkan untuk menjawab sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dipergunakan koefisien determinasi , yang besarnya adalah  $r^2$ . jadi dalam hal ini besarnya adalah  $(0,903)^2 = 0,8154$ . hal ini berarti variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 81,54 % terhadap variabel terikat.

Berdasarkan masalah dan kesimpulan tersebut, penelitian ini belum menjawab lebih jauh bagaimana efektivitas pengurus IPNU PAC Tanggulangin. Kiranya tema ini dapat dijadikan masalah penelitian berikutnya.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT karena atas pancaran rahmat dan krunia-Nyalah perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar. Seiring dengan itu, penulis sangat berterima kasih kepada kedua orang tua karena beliau telah berjuang dengan penuh keikhlasan, ketabahan, dan kesabaran dalam mendidik kami terlebih do'a dan motivasi beliau berdua selalu mengiringi setiap derap langkah kami khususnya pada saat penyusunan skripsi.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Bapak Prof. Dr. H. M Ali Aziz M.Ag selaku Dekan fakultas dakwah, sekaligus dosen pembimbing, Bapak Drs. Nadhim Zuhdi M.M selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah, tak lupa terucap tetima kasih kepada Rekan pengurus IPNU PAC Tanggulangin. khususnya pimpinan IPNU PAC Tanggulangin dan semua pihak yang telah membantu terselesainya penulisan skripsi ini.

Akhirnya semoga segala amal baik yang telah Bapak/ Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang sebaik mungkin dari Allah, penguasa alam seisinya.

Penulis

<b>PERPUSTAKAAN</b>	
IAIN SUNGAI SEMPAYU	
NO. KLASIFIKASI F D-2005 053 MD	NO. URUT D-2005/MD/053
TAL. EK. :	

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Persetujuan Pembimbing Skripsi .....	ii
Pengesahan Tim Penguji Skripsi .....	iii
Motto Dan Persembahan .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	13
1. Variabel Penelitian .....	13
2. Devinisi Operasional .....	13
3. Pengukuran.....	15
F. Hipotesis.....	15
G. Metode Penelitian .....	16
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	16
2. Populasi .....	17
3. Jenis dan Sumber Data .....	18
4. Teknik Pengumpulan Data .....	18
5. Analisis Data .....	20
H. Sistematika Pembahasan .....	21
 <b>BAB II : TINJAUAN TEORITIS TENTANG RANGKAP JABATAN PIMPINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA .....</b>	 <b>23</b>
A. Rangkap Jabatan Pimpinan .....	23
1. Pengertian Rangkap Jabatan Pimpinan.....	23
2. Analisis Jabatan .....	25
3. Deskripsi Jabatan ( <i>Job Description</i> ) .....	29
4. Spesifikasi Jabatan ( <i>Job Spesification</i> ) .....	30
5. Penilaian Jabatan ( <i>Job Evaluation</i> ) .....	32
6. Klasifikasi Jabatan ( <i>Job Classification</i> ) .....	36
7. Tugas Pimpinan .....	38
B. Efektivitas Kerja.....	40
1. Pengertian Efektivitas Kerja.....	40
2. Penilaian Efektivitas .....	42

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Tujuan Organisasi.....	45
4. Kerja dan Tanggung Jawab .....	47
C. Penelitian Terdahulu .....	48
<b>BAB III : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Singkat IPNU.....	52
1. Sejarah Berdirinya IPNU.....	52
2. Struktur Organisasi.....	54
3. Fungsi, Tujuan dan Usaha.....	55
4. Undang-Undang Rangkap Jabatan.....	57
B. Gambaran Singkat IPNU PAC Tanggulangin.....	57
1. Deskripsi atau Uraian Jabatan ( <i>Job Description</i> ) IPNU PAC Tanggulangin.....	57
2. Spesifikasi Jabatan ( <i>Job Spessification</i> ) IPNU PAC Tanggulangin.....	65
3. Klasifikasi Jabatan ( <i>Job Classification</i> ) IPNU PAC Tanggulangin.....	66
4. Struktur Kepengurusan IPNU PAC Tanggulangin.....	68
5. Program Kerja.....	72
a. Program Kerja tahun I.....	72
b. Program Kerja tahun II.....	72
6. Biodata Pimpinan IPNU PAC Tanggulangin.....	73
<b>BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>75</b>
A. Penyajian Data.....	75
1. Data Tentang Rangkap Jabatan.....	75
2. Data Tentang Pelaksanaan Efektivitas Kerja Pimpinan IPNU PAC Tanggulangin.....	79
3. Penyajian Data Dokumentasi Tentang Rangkap Jabatan .....	82
4. Penyajian Data Angket Tentang Efektivitas Kerja Pimpinan IPNU PAC Tanggulangin.....	83
B. Analisis Data.....	85
C. Uji Hipotesis.....	86
<b>BAB V : PENUTUP.....</b>	<b>94</b>
A. Kesimpulan.....	94
B. Rekomendasi.....	94

## LAMPIRAN

Daftar Pustaka  
 Formulir Pengumpulan Data  
 Surat-surat Keterangan  
 Biodata Penulis

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hlm.
2.1 Kegunaan Analisis Jabatan Bagi Organisasi .....	29
2.2 Pedoman Penyusunan Spesifikasi Jabatan .....	32
2.3 Unsur-Unsur Spesifikasi Organisasi .....	45
3.1 Bagan Kepengurusan PAC. IPNU-IPPNU Tanggulangin .....	71
4.1 Skor Nilai Dokumentasi (X) .....	82
4.2 Skor Nilai Angket (Y) .....	83
4.3 Korelasi Antara Nilai Dokumentasi (X) Dan Nilai Angket (Y) .....	86
4.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	89
4.5 Tabel Nilai <i>r Product Moment</i> .....	90

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan organisasi memang sangat diperlukan, apalagi sebagai mahasiswa terutama jurusan manajemen dakwah organisasi sangat diperlukan untuk mempraktekkan ilmu yang didapatkan dalam kuliah dan mencari pengalaman hidup, dalam merasakan pahit manisnya kehidupan dalam organisasi yang digeluti sehingga nantinya kalau selesai kuliah tentunya diharapkan untuk membangun kampung sendiri, disana masyarakat sangat membutuhkan semua para mahasiswa, sehingga sebuah organisasi dapat digunakan sebagai wadah

Sebagaimana dimaklumi, bahwa suatu kegiatan yang melibatkan beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu, haruslah dipikirkan secara efektif dan efisien. Hal ini sangat penting mengingat setiap orang itu mempunyai selera, kemampuan, kemauan, dan jalan pikir yang berbeda-beda meskipun tujuannya sama.

Keadaan seperti ini akan mudah timbul bentrokan ide, sikap, dan tindakan sehingga menyebabkan tujuan bersama tidak dapat tercapai atau jika tercapai tidak efisien. Supaya hal-hal seperti ini tidak terjadi, maka setiap individu diperlukan pemahaman baik mengenai organisasi.

Rangkap jabatan mempunyai pengertian yang sama dengan *Dual career*. *Dual careers is two professions pursued simultaneously*. (Karir rangkap dua adalah dua jabatan yang dikejar secara berbarengan)<sup>1</sup>

Dalam setiap organisasi, hal yang sangat penting adalah menempatkan orang-orang yang cocok dalam jabatannya, sehingga dapat menjalankan roda organisasi dengan sebaik-baiknya karena semua *job discription* sudah diberikan sesuai dengan jabatannya. Jabatan adalah sekelompok tugas, kewajiban dan tanggung jawab sebagai suatu keseluruhan dipandang sebagai suatu pekerjaan yang sudah biasa. Sebagai suatu pegawai, suatu jabatan dapat mencakup banyak posisi. Karena posisi adalah suatu jabatan atau serangkaian tugas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sendiri. Dengan demikian, seorang pegawai mempunyai posisi, tetapi banyak posisi mungkin sama atau banyak sekali persamaannya sehingga membentuk suatu jabatan tersendiri<sup>2</sup>.

jabatan adalah keseluruhan dari tugas, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab yang secara keseluruhan dibebankan kepada seseorang. Dengan demikian ciri suatu jabatan adalah menunjukkan fungsi dari jabatan atau pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu jabatan merupakan sekumpulan pekerjaan yang mempunyai persamaan dalam tugas organisasi<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Mockijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai* ( Remaja Rosda Karya, Bandung, 1995) h. 11

<sup>2</sup> Moekijat, *Analisis Jabatan* (Bandung, Mandar Maju, 1998) h. 17

<sup>3</sup> Soentoyo Rais dan Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Press, 1997) h. 15

Gambaran jabatan atau uraian jabatan (*job description*) adalah suatu informasi yang abstrak yang diperoleh dari laporan analisis jabatan. Gambaran jabatan itu menggambarkan: (1) apa yang dilakukan, (2) tanggung jawab, (3) kecakapan atau pelatihan/ pendidikan yang diperlukan, (4) kondisi, dibawah mana jabatan itu dilakukan dan, (5) jenis atau kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan itu<sup>4</sup>

Syarat jabatan adalah kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan untuk dapat melaksanakan pekerjaan. Syarat utama bagi pemegang jabatan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara wajar adalah kemampuan kerja. Syarat jabatan meliputi: kemampuan kerja, pengetahuan kerja, pendidikan formal minimum, pelatihan/kursus, pengalaman kerja, bakat kerja, temperamen kerja, minat kerja, syarat fisik (kondisi fisik dan upaya fisik)<sup>5</sup>

Uraian tugas jabatan atau rincian pekerjaan adalah paparan atau bentangan semua tugas jabatan yang merupakan tugas pokok yang dilakukan pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dengan menggunakan perangkat kerja. Uraian Tugas Jabatan dapat disebut *Task Description*. Bagian jabatan struktural, uraian tugas jabatan terdiri dari : (1) tugas manajerial dan, (2) tugas teknis<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Moekijat, *Manajemen SDM (Manajemen Kepegawaian)*, ( Bandung, Mandar Maju, 1999) h.15

<sup>5</sup> Soenyoto Rais Dan Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Press, 1997) h. 24

<sup>6</sup> Soenyoto Rais Dan Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja*, h.19

Dua aspek penting yang harus diperhatikan oleh pegawai yang akan menduduki suatu jabatan, yaitu apa yang harus benar-benar dikerjakan sebagai suatu kewajiban dan apa yang harus dipertanggung jawabkan oleh pejabat itu kepada atasannya. Oleh karena itu di dalam analisis jabatan ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan, yakni;

1. Analisis jabatan harus memberikan semua fakta penting yang ada hubungannya dengan jabatan-jabatan fakta-fakta yang penting tergantung dari pada tujuan untuk apa hasil analisis jabatan akan dipergunakan.
2. Analisis jabatan tunggal harus dapat memberikan fakta-fakta yang diperlukan untuk bermacam-macam tujuan. Apabila masing-masing tujuan dibuat analisis jabatan tersendiri, maka hal ini akan memerlukan biaya yang besar.
3. Analisis jabatan harus sering ditinjau, bila perlu diperbaiki. Dalam organisasi yang lebih besar, jabatan-jabatan itu tidak statis, sering mengalami perubahan, baik perubahan dalam produksi, bahan-bahan, proses-proses, metode-metode atau alat-alat yang dipergunakan. Adanya perubahan-perubahan dalam organisasi yang besar, analisis jabatan dapat merupakan suatu program yang terus menerus dilakukan.
4. Analisis jabatan harus dapat menunjukkan unsur-unsur jabatan yang paling penting diantara beberapa unsur jabatan dalam tiap-tiap jabatan.

5. Analisis jabatan harus dapat memberi informasi yang teliti dan dapat dipercaya. Untuk dapat menentukan data yang demikian ini diperlukan pelayanan dari para ahli dalam analisis jabatan (penganalisis jabatan)<sup>7</sup>.

Sedangkan *job analisis* atau analisis jabatan merupakan suatu proses membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna suatu keperluan, (untuk terjemahan istilah *job analisis*, belum ada suatu istilah yang umum diterima, ada penulis yang menerjemahkan dengan analisis pekerjaan, ada pula yang menerjemahkan dengan analisis tugas pekerjaan, BPA UGM memakai istilah analisis pekerjaan<sup>8</sup>).

Ide untuk mengadakan uraian tiap jabatan dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk seleksi dan penempatan pegawai yang sesuai bukan suatu hal yang baru. Beberapa jenis uraian jabatan harus ada dalam pemikiran setiap pemimpin, apabila ia akan menerima pegawai baru. Akan tetapi ide mengenai uraian jabatan yang terinci, yang dibuat dengan cermat, ikhtisar kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab-tanggung jawab dalam tiap jabatan yang disusun dengan baik belum lama terjadi.

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain,

---

<sup>7</sup> Soenyoto Rais Dan Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Press, 1997) h.26

<sup>8</sup> M. Manullang Dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2004) h. 38

seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan<sup>9</sup>.

Menurut ahli manajemen Peter Drucker efektifitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing the raight things*)<sup>10</sup>.

Keefektifan adalah penilaian yang kita buat sehubungan dengan prestasi. Individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan, makin lebih efektif kita menilai mereka<sup>11</sup>.

Efektifitas dipandang sebagai tujuan akhir oleh sebagian besar organisasi setidaknya secara teoritis. Dan faktor yang menyokong keberhasilan akhir suatu organisasi dapat di temukan empat kelompok umum. Keempat kelompok umum ini adalah: (1) karakteristik organisasi, (2) karakteristik lingkungan, (3) Karakteristik pekerja, (4) kebijakan dan praktek manajemen<sup>12</sup>.

Efektifitas merupakan sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya. Penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian yang umum mengenai efektifitas organisasi.

Banyak di antara apa yang kita ketahui sekarang mengenai sifat efektivitas organisasi merupakan hasil penggabungan penemuan-penemuan dari berbagai studi

---

<sup>9</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2, (Yogyakarta, BPFE, 1995) h. 7

<sup>10</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2

<sup>11</sup> Gibson, dkk. , *Organisasi* jilid 1, (Jakarta, Erlangga, 1996) h. 25

<sup>12</sup> Richard M. Steers, *Efektifitas Organisasi* (Jakarta, Erlangga, 1985) h. 9.

yang mempergunakan kriteria ini. Sayangnya masalah pokok yang terdapat dalam ancangan ini adalah hampir tidak adanya penyesuaian pendapat diantara para peneliti mengenai pertanyaan mengenai kriteria mana yang merupakan indikator efektifitas yang paling berguna (artinya sah). Dalam kenyataannya, dalam tujuh belas penelitian yang berusaha mengidentifikasi kriteria evaluasi, hanya satu kriteria (kemampuan menyesuaikan diri – keluwesan) yang disebutkan dalam lebih dari separuh model yang diajukan.

Untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditunjukkan apakah organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya. Berikut ini beberapa aspek penilaian efektifitas organisasi yang meliputi : (1) tingkat kepuasan para anggotanya, (2) susunan organisasi, (3) integrasi, (4) motivasi anggota.

Kerja adalah suatu konsepsi luas yang menghubungkan seseorang dengan alat-alatnya dan dengan orang-orang lain yang melakukan kegiatan serupa<sup>13</sup>.

Adapun kerja menurut El-Qussy, seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir, menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis, *Pertama*, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental, dan *Kedua*, tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random (*random Movement*) seperti terlihat pada bayi kecil yang tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi pada dorongan-dorongan

---

<sup>13</sup> Udai Pareek, *Mendayagunakan Peran-Peran Keorganisasian*, (Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo, 1985) h.7

kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini tentu saja kerja menurut arti yang pertama, yaitu kerja yang merupakan aktifitas yang sengaja bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terkait dengan penghasilah atau upah untuk memperoleh hasil, baik bersifat materil maupun bersifat nonmaterial<sup>14</sup>.

Di masa lampau, anggapan tradisional terhadap efektifitas keorganisasian mendasarkan diri pada suatu gabungan penggunaan wewenang manajerial, ganjaran, hukuman, dan pelatihan orang. Terdapat anggapan bahwa orang bekerja di bawah tekanan yang diadakan oleh para manajer, bekerja untuk memperoleh upah yang lebih tinggi, dan dapat menjadi efektif jika mereka diberi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan. Dengan makin bertambahnya kerumitan organisasai dan masyarakat, anggapan-anggapan ini mulai diragukan. Telah terbukti bahwa tekanan dari dalam (motivasi) lebih penting dari pada tekanan dari luar.

Dalam setiap melakukan kegiatan yang paling diperlukan yaitu motivasi dari atasannya karena motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja<sup>15</sup>.

Dalam masyarakat demokratis, pemimpin adalah dipilih dari kelompok masyarakat itu sendiri, pemimpin itu mendapat kepercayaan dari pengikutnya (*followers*), bahwa ia akan bekerja demi kepentingannya. Apabila ia tidak berhasil

---

<sup>14</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami* ( Surakarata, Muhammadiyah University Press, 2004) h.26

<sup>15</sup> M. Manullang, dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2004) hal : 38

melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingannya, pemimpin itu dapat di ganti dan dipilih pemimpin penggantinya yang lain<sup>16</sup>.

Sebagai seorang pemimpin harus bisa menjalankan semua yang diembankan oleh organisasi kepadanya. Karena seorang pemimpin adalah seorang yang harus bisa dan mampu menggerakkan, membimbing, memberi fasilitas-fasilitas, memberi contoh serta memberikan kegairahan kerja<sup>17</sup>.

Oleh karena itu seorang pemimpin mempunyai tugas harus dapat mendidik, mengantarkan orang yang dipimpin kearah yang sempurna dengan memberikan petunjuk-petunjuk sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tetapi sayang sekali pada prakteknya ada orang-orang yang mempunyai bakat menjadi seorang pemimpin, tetapi tidak mempunyai status sebagai kepala, sehingga tidak dapat melaksanakan kepemimpinannya. Sebaliknya ada yang tidak mempunyai bakat menjadi seorang pemimpin, tetapi mempunyai status sebagai kepala. Seorang kepala adalah seorang yang mempunyai dasar yuridis, yaitu adanya surat keputusan, surat pengangkatan. tetapi yang ideal tentunya alangkah baiknya apabila seseorang berkemampuan memimpin dilengkapi status sebagai kepala<sup>18</sup>.

Pemimpin walaupun telah dilakukan beberapa eksperimen terhadap kelompok-kelompok tanpa pemimpin, sebagian besar peneliti menyimpulkan bahwa kelompok-kelompok memerlukan fokus sentral tertentu. Pada tahun permulaan,

---

<sup>16</sup> Soewarno Handaya Ningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen* ( Jakarta, Haji Masagung, 1994) h. 63

<sup>17</sup> Soekarno. K, *Dasar-Dasar Manajemen*,(Jakarta, Miswar, 1980) h. 92

<sup>18</sup> Soekarno. K, *Dasar-Dasar Manajemen*, h. 93

pemimpin yang ditunjuk secara resmi dalam gugus mutu biasanya adalah para penyelia unit. Karena kematangannya, penyelia tersebut berkemauan untuk memberi jalan dan menunjukkan seorang bawahan untuk bertindak sebagai pemimpin resmi atas suatu masalah tertentu. Karena sebagian besar kelompok mempunyai dua tujuan pokok, yaitu untuk melaksanakan tugas dan menjaga kelangsungan kelompok, maka mungkin diperlukan dua pemimpin – seorang pemimpin bertugas yang resmi, dan pemimpin sosial yang tidak resmi. Para pemimpin yang berbakat luar biasamampu menangani kedua peran itu bersama-sama<sup>19</sup>.

Organisasi IPNU adalah suatu organisasi remaja yang merupakan wadah tempat berhimpun putra-putra Nahdlatul Ulama', salah satu badan otonom NU, didirikan pada tanggal 20 Jumadil akhir 1373 atau 24 februari 1945 di Semarang<sup>20</sup>.

Di dalam organisasi IPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama') Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo pada saat ini pemimpinya mempunyai rangkap jabatan, biasanya rangkap jabatan mempunyai dampak kurang efektifnya kerja yang diberikan kepadanya sehingga salah satu organisasi yang dijabat akan terbengkalai.

Berdasarkan peraturan rumah tangga IPNU tidak diperbolehkannya marangkap jabatan, tetapi yang menarik dalam mengambil judul tersebut yaitu karena rangkap jabatan pemimpin IPNU tidak dalam satu kepengurusan Nahdlatul Ulama' tetapi dalam lain organisasi.

---

<sup>19</sup> Edwin B. Flippo, Saduran Moh Mas'ud, *Manajemen Personalia* Jilid 2. (Jakarta, Erlangga, 1989) h. 135

<sup>20</sup> Kal Nah, *Ensiklopedi Islam*, ( Jakarta, Ikhtiar Baru Van Hoeve, 1994) h. 351.  
 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Pada saat ini pimpinan organisasi IPNU PAC Tanggulangin merangkap jabatan selain sebagai ketua IPNU juga sebagai ketua PPGQ ( Pembina Pengajar Guru Al-qu'a'an ) dan sebagai kepala TPQ Nurus Sholah Kalidawir.

Dari fenomena-fenomen di atas kiranya penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai rangkap jabatan yang terjadi pada pimpinan IPNU PAC tanggulangin Sidoarjo. Dengan mengambil judul : "Pengaruh Rangkap Jabatan Pimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Periode 2003-2005"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dikemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo periode 2003-2005?
2. Sejauh mana pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo periode 2003-2005?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari pada penelitian yang di lakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo periode 2003-2005.
2. Ingin mengetahui sejauh mana pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo periode 2003-2005.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

- a. Untuk mengembangkan teori tentang kepemimpinan, sehingga pemimpin dapat menjalankan organisasinya dengan sebaiknya.
- b. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya tentang rangkap jabatan pemimpin.
- c. Sebagai referensi dan bahan acuan bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

##### **2. Manfaat praktis**

- a. Sebagai pertimbangan dalam kebijakan lembaga dalam mengambil keputusan yang terbaik.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran atau masukan pada tempat dimana penelitian itu dilaksanakan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
 c. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam menghadapi perkembangan kehidupan di masyarakat, khususnya sebagai calon sarjana sosial Islam.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. variabel Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mempunyai dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

- a. variabel bebas adalah variabel yang berdiri sendiri, tidak bergantung pada variabel yang lain (variabel terikat). Yang merupakan variabel bebas yaitu :  
Rangkap Jabatan Pimpinan
- b. variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel lain (variabel bebas). Yang merupakan variabel terikat yaitu : Efektivitas Kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo periode 2003-2005.

### **2. Devinisi Operasional**

Merupakan pembatasan tentang tindakan atau kegiatan yang harus di lakukan oleh peneliti, dalam mengukur suatu variabel . Dalam penelitian kali ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

a. Rangkap jabatan mempunyai pengertian yang sama dengan *Dual career* .

*Dual career is Two professions pursued simultaneously.* (Karir rangkap dua yaitu dua jabatan yang di kejar secara berbarengan)<sup>21</sup>

Jadi rangkap jabatan merupakan sekelompok tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang yang mempunyai dua atau lebih jabatan.

Pada saat ini pimpinan organisasi IPNU PAC Tanggulangin merangkap jabatan selain sebagai ketua IPNU juga sebagai ketua PPGQ ( Pembina Pengajar Guru Al-qu'a'an ) dan sebagai kepala TPQ Nurus Sholah kalidawir.

b. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan<sup>22</sup>

Menurut ahli manajemen Peter Drucker efektifitas adalah melakukan pekerjaan yang benar ( *doing the raight things* )<sup>23</sup>.

Kerja adalah suatu konsepsi luas yang menghubungkan seseorang dengan alat-alatnya dan dengan orang-orang lain yang melakukan kegiatan serupa<sup>24</sup>.

Untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditunjukkan apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya.

---

<sup>21</sup> Moekijat, *Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai* ( Remaja Rosda Karya,Bandung,1995) h. 11

<sup>22</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2, (Yogyakarta, BPFE, 1995) h. 7

<sup>23</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2

## F. Pengukuran

Dalam mengukur data menggunakan skala atau cara yaitu skala likert karena kedua skala ini biasa dipergunakan dalam pengukuran data pada penelitian kuantitatif.

Kemudian dalam mengukur jawaban-jawaban responden kelak menggunakan metode Angket dan dokumentasi. Dalam metode Angket dengan jumlah pertanyaan 25, yang harus dijawab oleh seluruh anggota PAC yang berjumlah 38 anak dengan cara memilih dan masing-masing jawaban mempunyai bobot nilai. Nilai dari masing-masing jawaban sebagai berikut;

Jawaban A mempunyai skor 3

Jawaban B mempunyai skor 2, dan

Jawaban C mempunyai skor 1

Sedangkan dalam penilaian untuk metode dokumentasi yaitu dengan cara memberikan skor nilai yaitu mendapatkan nilai skor 1 bagi yang hadir dan 0 bagi yang tidak hadir

## G. Hipotesis

Dalam penelitian kali ini Hipotesis yang akan muncul terdapat dua kemungkinan yakni sebagai berikut :

---

<sup>24</sup> Udai Pareek, *Mendayagunakan Peran-Peran Keorganisasian*, (Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo, 1985) h.7

## **1. Hipotesis Kerja ( $H_1$ )**

Hipotesis kerja ( $H_1$ ) di sebut juga dengan hipotesis alternatif yang menyatakan adanya hubungan antara variable X dan variable Y atau adanya perbedaan antara dua kelompok.

Dalam penelitian ini hipotesis kerjanya adalah : Rangkap jabatan pimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggilangin Sidoarjo.

## **2. Hipotesis Nihil ( $H_0$ )**

Hipotesis nihil ( $H_0$ ) sering disebut hipoitesis statistik sebab biasanya di pakai dalam penelitia yang bersifat statistik .

Dalam penelitian ini hipotesis nihil yang dimaksud oleh peneliti adalah : Rangkap jabatan pimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka hipotesis yang penulis harapkan adalah : Rangkap jabatan pimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian**

Pada penelitian kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan ingin mengembangkan hipotesis yang dapat di uji dari telaah teoritis, pada

pendekatan ini juga menyatakan tujuan yang jelas, dan pendekatan ini pula mempunyai kemampuan untuk dikaji ulang.

Kemudian dipergunakan penelitian Kuantitatif dikarenakan pada penelitian kuantitatif nilai dari penelitian itu menjadi bebas dan tidak bias, pengujian teori dengan analisis kuantitatif yakni berupa angka-angka atau pengujian dengan memakai statistik, serta peneliti ingin belajar tentang stasistik meskipun belum pernah di dapat dalam bangku kuliah dan pada jurusan ini masih jarang sekali di pergunakan sehingga hasilnya dapat dijadikan acuan penulisan skripsi yang akan datang.

## 2. Populasi

Keadaan populasi yang penulis teliti adalah sesuai dengan judul penelitian maka populasinya adalah seluruh kepengurusan yang ada pada IPNU Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo, karena jumlah pengurus di PAC IPNU Tanggulangin berjumlah sebanyak 38 orang, sesuai dengan yang dikatakan oleh Suharsimi Arikunto “ Ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari (100) lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar atau lebih dari seratus, maka dapat diambil antara 10-15% atau lebih.

Jadi pada penelitian kali ini , diperggunakan penelitian populasi di karenakan populasinya kurang dari seratus.

### 3. Jenis dan Sumber Data digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sumber data terbagi atas dua macam yaitu sumber data primer dan sumber data skunder.

#### a. Sumber Data Primer

Pada penelitian kali ini sumber data primer yang dibutuhkan penelitian nanti adalah wawancara yang bersumber dari pimpinan dan seluruh kepengurusan yang ada pada organisasi tersebut untuk penyebaran angket.

Kemudian yang digali pada data primer yakni mengenai efektivitas kinerja pimpinan dan bawahannya

#### b. Sumber Data Sekunder

Pada penelitian kali ini sumber data skunder yang diharapkan dari dokumentasi yang berada pada kesekretariatan, yang berupa data-data yang digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id berupa AD-ART organisasi, daftar kepengurusan, serta data *job discription* dari organisasi.

Semua data yang di atas diperlukan dalam membantu dalam mendapatkan bukti maupun bahan yang akan di teliti sehingga dapat memecahkan maupun menyelesaikan penelitian dengan baik.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian kali ini dipergunakan teknik pengumpulan data yang berupa :

#### a. Dokumentasi

Data yang digali pada dokumentasi yaitu AD-ART organisasi, data kepengurusan, serta data *job discription*, dan absensi kegiatan PAC IPNU digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

periode 2003-2004 yang masing-masing kegiatan mempunyai skor nilai yang terdapat di dalamnya.

#### b. Angket

Pada teknik pengumpulan data angket peneliti memberikan formulir-formulir isian yang pertanyaannya berjumlah 25 pertanyaan yang disebarikan kepada seluruh kepengurusan IPNU PAC Tanggulangin periode 2003-2005 yang berjumlah 38 orang dan masing-masing pertanyaan mempunyai nilai atau skor yang terdapat di dalamnya.

Indikator dari pertanyaan pada angket yang disebarikan adalah :

##### a. Kepuasan Anggota

- 1) Kepuasan akan kinerja pimpinan
- 2) Kepuasan akan program yang direncanakan
- 3) Kepuasan mengikuti IPNU
- 4) Pencapaian tujuan
- 5) Kepuasan akan program dakwah melalui festival sholawat dan gema takbir

##### b. Susunan Organisasi

- 1) Kebebasan dalam bertindak
- 2) Pelaksanaan kegiatan
- 3) Pelatihan jurnalis
- 4) kreativitas anggota
- 5) Kebebasan dalam berbicara

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## 6). Persyaratan jabatan

### c. Adaptasi

- 1) Hubungan dengan anggota
- 2) Perekrutan anggota melalui festival-festival
- 3) Kinerja pimpinan

### d. Integrasi

- 1) Silaturahmi ke tokoh-tokoh agama
- 2) Hubungan dengan tokoh-tokoh agama
- 3) Hubungan dengan ponpes dan sekolah
- 4) Hubungan dengan ormas lainnya
- 5) Program yang melibatkan pelajar dan santri

### e. Motivasi Anggota

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 1) Motivasi pimpinan
- 2) Dukungan dari badan otonom yang lain
- 3) Dukungan dari ranting-ranting

## 5. Analisa Data

Analisa data yang dipergunakan adalah Koefisien Korelasi dengan rumus statistiknya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Keterangan: digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

$r$  = Koefisien korelasi

$x$  = Variabel bebas ( rangkap jabatan )

$y$  = Variabel terikat ( efektivitas kerja pimpinan )

$n$  = Jumlah data

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini tersusun secara sistematis dari bab ke bab yang terdiri dari lima bab dan antara satu bab dengan bab yang lainnya merupakan integrasi atau kesatuan yang tak terpisahkan / menggambarkan secara lengkap dan jelas tentang penelitian dan hasil-hasilnya. Adapun sistematika pembahasan selengkapnya adalah sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
 Bab I yaitu Bab Pendahuluan menguraikan gagasan yang mendasari penulisan serta menguraikan urgensi masalah yang memerlukan pemecahan secara jelas dan fokus dalam menjawab masalah. Serta tujuan dan manfaat dari penulisan skripsi. Serta menguraikan definisi operasional dan sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi. Serta metode penelitian menguraikan tentang metode yang diperlukan dalam penelitian, karena penelitian kali ini memerlukan angka-angka maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, serta menguraikan bagaimana populasi yang ada pada penelitian kali ini karena populasi yang ada kurang dari seratus maka penelitian kali ini menggunakan penelitian populasi, serta menguraikan pengukuran data dengan menggunakan skala Likert, dan menguraikan metode pengumpulan data untuk

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

mengetahui pengaruh maka metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dan angket dokumentasi. Serta menguraikan analisis data karena penelitian ini menggunakan skala Likert maka metode statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi.

Bab II yaitu Bab tinjauan teori menguraikan tentang landasan teori yang menjadi acuan dalam penulisan skripsi sehingga dalam pembuatan skripsi tidak melenceng jauh dari teori serta menguraikan tentang dugaan sementara (hipotesis) yang masih diadakan pengujian, dan pengukuran yang dipakai dalam metode angket, dan menguraikan tentang penelitian terdahulu untuk menguji teori yang telah ada sebelumnya sehingga kita mengetahui persamaan dan perbedaannya.

Bab III yaitu bab menguraikan deskripsi lokasi penelitian untuk mengetahui gambaran umum obyek penelitian maka diuraikan latar belakang berdirinya organisasi, struktur organisasi, *job description* organisasi.

Pada bab IV yaitu menguraikan penyajian dan analisa data untuk menjawab rumusan masalah dengan menganalisa data dan pengujian hipotesis untuk mengetahui hipotesis itu berpengaruh apa tidak, dan menguraikan pembahasan.

Bab V yaitu bab penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dari rangkuman dari bab empat, inti sari analisis, pembahasan hasil penelitian yang mencerminkan keadaan sebelumnya. Serta menguraikan saran-saran untuk organisasi sebagai obyek penelitian dan juga untuk peneliti.

## TINJAUAN TEORETIS TENTANG RANGKAP JABATAN PIMPINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA

### A. Rangkap Jabatan Pimpinan

#### 1. Pengertian Rangkap Jabatan Pimpinan

Rangkap jabatan mempunyai pengertian yang sama dengan *Dual career*. *Dual career is Two professions pursued simultaneously* (Karir rangkap dua adalah Dua jabatan yang di kejar secara berbarengan).<sup>1</sup>

Sedang jabatan berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian, yang dimaksud dengan jabatan adalah Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dari seorang pegawai negeri sipil, dalam suatu susunan organisasi.

Menurut Soentoyo Rais dan Benny Soembodo bahwa:

Jabatan adalah keseluruhan dari tugas, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab yang secara keseluruhan dibebankan kepada seseorang. Dengan demikian ciri suatu jabatan adalah menunjukka fungsi dari jabatan atau pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu jabatan merupakan sekumpulan pekerjaan yang mempunyai persamaan dalam tugas organisasi.<sup>2</sup>

Menurut Soekarno. K bahwa:

Jabatan adalah sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang sudah biasa bagi seorang pegawai. Suatu jabatan banyak mencakup banyak posisi.

---

<sup>1</sup> Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai* ( Remaja Rosda Karya, Bandung, 1995) h. 11.

<sup>2</sup> Soentoyo Rais, Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Pers, 1997) h. 15.

Karena suatu posisi adalah suatu jabatan atau serangkaian tugas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sendiri. Dengan demikian, seorang pegawai mempunyai posisi, tetapi banyak posisi mungkin sama atau banyak sekali persamaannya sehingga membentuk suatu jabatan tersendiri<sup>3</sup>.

Menurut Soekarno. K bahwa:

Pemimpin adalah dipilih dari kelompok masyarakat itu sendiri, pemimpin itu mendapat kepercayaan dari pengikutnya (*followers*), bahwa ia akan bekerja demi kepentingannya. Apabila ia tidak berhasil melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingannya, pemimpin itu dapat di ganti dan dipilih pemimpin penggantinya yang lain.<sup>4</sup>

Sebagai seorang pemimpin harus bisa menjalankan semua yang diembankan oleh organisasi kepadanya. Karena seorang pemimpin adalah seorang yang harus bisa dan mampu menggerakkan, membimbing, memberi fasilitas-fasilitas, memberi contoh serta memberikan kegairahan kerja.

Menurut Kartini Kartono bahwa:

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan itu satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dari pencapaian satu atau beberapa tujuan.<sup>5</sup>

Jadi seorang pemimpin itu ialah orang yang memiliki kelebihan, sehingga ia memiliki kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan, juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya, sehingga dapat mengarahkan bawahan kearah pencapaian tujuan tertentu.

---

<sup>3</sup> Soekarno. K, *Dasar-Dasar Manajemen*, ( Jakarta, Miswar, 1990) h. 92

<sup>4</sup> Soekarno. K, *Dasar-Dasar Manajemen*.

<sup>5</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta, Rajawali Pcrs, 1990) h. 33.

Menurut Kartini Kartono bahwa:

Pimpinan dalam pengertian yang luas adalah seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukan, mengorganisir dan mengontrol usaha atau upaya orang lain, atau melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah orang yang membimbing-memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan *akseptansi* atau penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya<sup>6</sup>.

Yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada sasaran-sasaran tertentu. Suatu jabatan juga dapat ditarik kesimpulan dari beberapa uraian di atas adalah sekelompok posisi yang hampir sama dalam suatu badan, lembaga, atau perusahaan. Dalam rumusan ini dikatakan hampir sama, karena pada hakikatnya tidak ada dua posisi yang tepat sama dalam tugas, tanggung jawab, dan syarat-syarat kerjanya. Pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang pesuruh misalnya tidak akan persis sama banyaknya atau sama beratnya.

## 2. Analisis Jabatan

---

<sup>6</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta, Rajawali Pers, 1990) h. 34  
digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Analisis jabatan adalah terjemahan dari bahasa Inggris "*Job Analysis*". istilah "*Job Anayisis*" sebenarnya telah beberapa puluh tahun yang lalu dipergunakan untuk menggambarkan studi waktu (*Time Study*)<sup>7</sup>.

Moekijat membagi jabatan dalam gerakan-gerakan yang lebih mudah yang mereka analisis guna mengatur gerakan-gerakan pekerja yang lebih efisien, lebih mudah, lebih ekonomis, untuk menemukan cara yang paling baik dalam menyelesaikan suatu jabatan<sup>8</sup>.

Hampir setiap studi gerak dan waktu hanya mempelajari jabatan. Sedangkan analisis jabatan selain mempelajari jabatan, juga mempelajari syarat-syarat orangnya yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan jabatan itu dengan sebaik-baiknya.

Menurut Heidjrachman Panupandojo, Suad Husnan bahwa

Analisis jabatan adalah suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan. Dengan demikian, analisa jabatan mencoba untuk mengupas suatu jabatan dengan memberi jawaban atas pertanyaan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana menjalankannya, mengapa pekerjaan tersebut harus di lakukan.<sup>9</sup>

Menurut M. Manullang, Marihot Manullang mengatakan bahwa:

*Job analisis* atau analisis jabatan adalah suatu proses membuat uraian pekerjaan sedemikian rupa, sehingga dari uraian tersebut dapat diperoleh keterangan-keterangan yang perlu untuk dapat menilai jabatan itu guna suatu keperluan, (untuk terjemahan istilah *job analysis*, belum ada suatu istilah yang umum diterima, ada penulis yang menerjemahkan dengan analisis pekerjaan,

<sup>7</sup> Soentoyo Rais, Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Press, 1997) h. 9

<sup>8</sup> Moekijat, *Manajemen SDM (manajemen kepegawaian)*, (Bandung, Mandar Maju, 1999) h.11

<sup>9</sup> Heidjrachman Panupandojo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, BPFE, 1984) h. 24.

ada pula yang menerjemahkan dengan analisis tugas pekerjaan, BPA UGM memakai istilah analisis pekerjaan<sup>10</sup>.

Menurut Mockijat Analisis jabatan dipergunakan untuk mencapai bermacam-macam tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu pentingnya analisis jabatan bagi suatu organisasi tidak dapat dianggap kecil. Tujuan-tujuan tersebut dapat dipahami dengan sebaik-baiknya dengan meneliti peranan analisis jabatan yang ada hubungannya dengan kepegawaian lainnya. Analisis jabatan mempunyai peranan yang penting sekali dalam bidang perencanaan, penyusunan tenaga kerja, pengembangan pegawai, dan pemeliharaan pegawai. Gambar berikut mengikhtisarkan kegunaan analisis jabatan bagi organisasi dalam hubungannya dengan empat bidang dan fungsi-fungsi kepegawaiannya yang berhubungan<sup>11</sup>.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

---

<sup>10</sup> M. Manullang, Dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2004) h. 38.

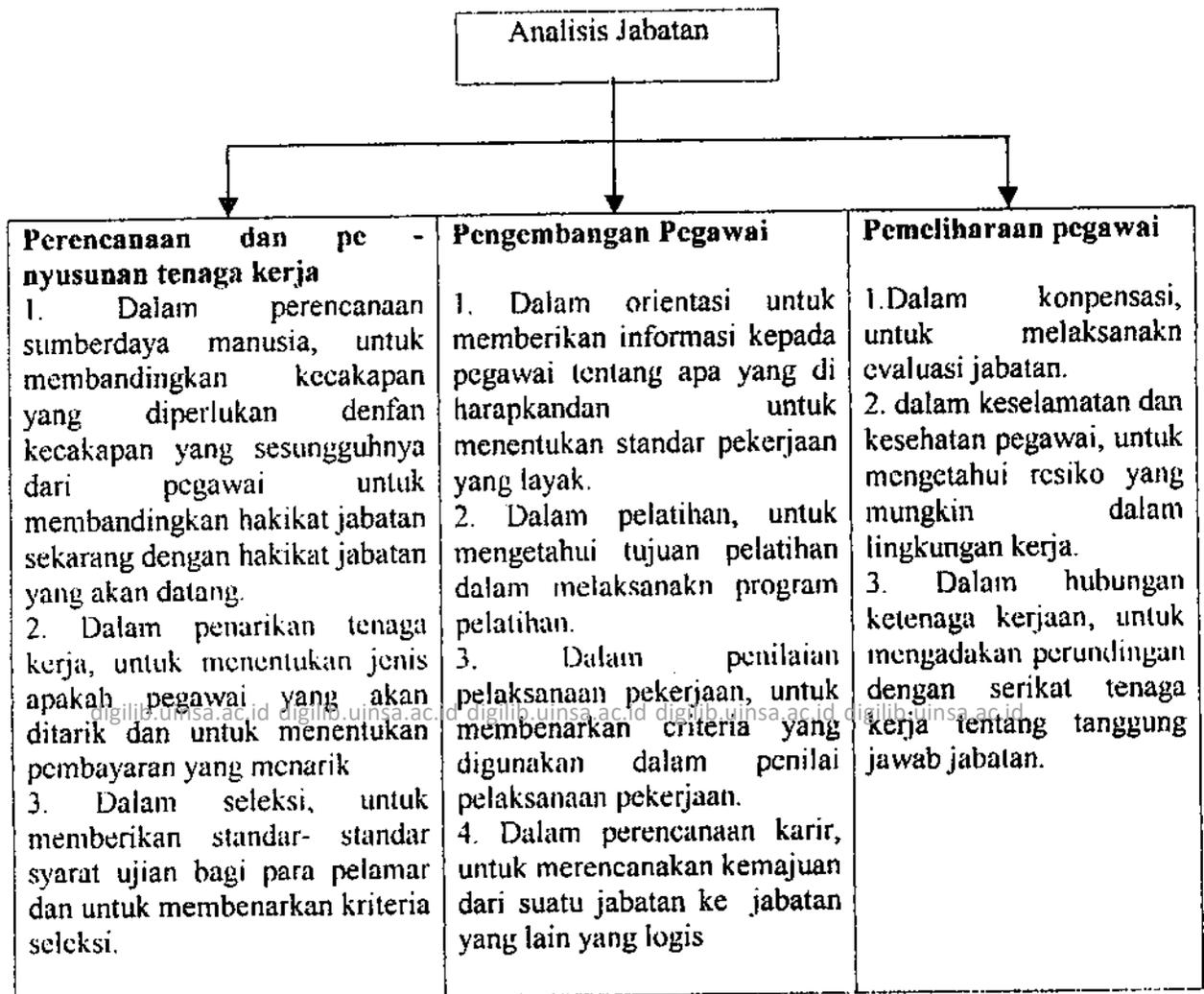
<sup>11</sup> Mockijat, *Analisis Jabatan* (Bandung, Mandar Maju, 1998) h. 49

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

**Tabel 2.1**

**Kegunaan Analisis Jabatan Bagi Organisasi**



Dua aspek penting yang harus diperhatikan oleh pegawai yang akan menduduki suatu jabatan, yaitu apa yang harus benar-benar dikerjakan sebagai suatu kewajiban dan apa yang harus dipertanggung jawabkan oleh pejabat itu

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

kepada atasannya. Oleh karena itu di dalam analisis jabatan ada beberapa prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan, yakni :

- a. Analisis jabatan harus memberikan semua fakta penting yang ada hubungannya dengan jabatan-jabatan, fakta-fakta yang penting tergantung dari pada tujuan untuk apa hasil analisis jabatan akan dipergunakan.
- b. Analisis jabatan tunggal harus dapat memberikan fakta-fakta yang diperlukan untuk bermacam-macam tujuan. Apabila masing-masing tujuan dibuat analisis jabatan tersendiri, maka hal ini akan memerlukan biaya yang besar.
- c. Analisis jabatan harus sering ditinjau, bila perlu diperbaiki. Dalam organisasi yang lebih besar, jabatan-jabatan itu tidak statis, sering mengalami perubahan, baik perubahan dalam produksi, bahan-bahan, proses-proses, metode-metode atau alat-alat yang dipergunakan. Adanya perubahan-perubahan dalam organisasi yang besar, analisis jabatan dapat merupakan suatu program yang terus menerus dilakukan.
- d. Analisis jabatan harus dapat menunjukkan unsur-unsur jabatan yang paling penting diantara beberapa unsur jabatan dalam tiap-tiap jabatan.
- e. Analisis jabatan harus dapat memberi informasi yang teliti dan dapat dipercaya. Untuk dapat menentukan data yang demikian ini diperlukan pelayanan dari Para ahli dalam analisis jabatan (penganalisis jabatan)<sup>12</sup>.

### 3. Deskripsi atau Uraian Jabatan (*Job Discription*)

Hasil yang diperoleh dari proses analisis jabatan adalah deskripsi jabatan merupakan suatu statemen yang teratur, dari berbagai tugas dan kewajiban suatu jabatan tertentu. Penyusunan statemen ini hendaknya bisa mudah dipahami. Cara seperti ini mungkin bisa dipergunakan ; (1) identifikasi jabatan, (2) ringkasan jabatan, (3) tugas yang dilaksanakan, (4) pengawasan yang diberikan dan yang diterima, (5) hubungan dengan jabatan-jabatan lain, (6) bahan-bahan, alat-alat dan mesin-mesin

---

<sup>12</sup> Soentoyo Rais, Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Press, 1997) h. 27

yang dipergunakan, (7) kondisi kerja, (8) penjelasan istilah-istilah yang tidak lazim, dan (9) komentar tambahan untuk melengkapi penjelasan<sup>13</sup>.

Di dalam pembuatan deskripsi jabatan bagian terpenting adalah membuat atau melukiskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan untuk jabatan tersebut.

Di antara pokok-pokok atau hal-hal yang penting yang sering dimasukkan, maka dalam suatu *job description* harus dimuat antara lain: (1) nama jabatan, (2) jumlah pegawai yang memegang jabatan itu, (3) ringkasan pekerjaan yang menjelaskan dengan singkat tugas-tugas utama alat-alat atau mesin-mesin yang dipergunakan dalam pekerjaan itu, (4) rangkaian pekerjaan, (5) keterangan tentang bahan yang dipakai, (6) hubungan pekerjaan itu dengan pekerjaan yang terdekat, (7) penjelasan tentang jabatan dibawah dan di atasnya yakni dari mana petugas dipromosikan dan jabatan ke mana petugas akan dipromosikan, (8) latihan yang dibutuhkan, (9) besarnya upah, (10) lamanya jam kerja dan, (11) keadaan khusus sesuatu pekerjaan, misalnya mengenai udara, penerangan, ventilasi dan lain sebagainya.<sup>14</sup>

#### 4. Spesifikasi Jabatan ( *Job Specification* )

Sesudah kita mengetahui deskripsi jabatan yang kita buat, maka akan timbul pertanyaan selanjutnya, siapa yang akan memangku jabatan tersebut. Dengan kata

---

<sup>13</sup> Heidjrachman Panupandojo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, BPFE, 1984) h. 27.

<sup>14</sup> Soentoyo Rais, Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Press, 1997) h. 58

lain karyawan yang bagaimanakah yang akan bisa memenuhi persyaratan-persyaratan jabatan tersebut. Apakah jabatan tersebut bisa di pegang oleh lulusan SLTA. Ataupun harus lulus perguruan tinggi? Bagaimana tingkat kecerdasan minimum yang bisa diterima? Berapa lama pengalaman yang diperlukan? Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian disusun menjadi apa yang disebut spesifikasi jabatan. Yaitu statemen dari kualitas minimum karyawan yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik. Pada umumnya isi dari suatu spesifikasi jabatan terdiri dari :

- a. Identifikasi jabatan : Nama, Kode, Bagian
- b. Persyaratan kerja : Pendidikan ( SD, SLTP, SLTA ataupun PT ), Tingkat kecerdasan minimum yang diperlukan, Pengetahuan dan ketrampilan, Persyaratan fisik, Status perkawinan, Jenis kelamin, Usia, dan Kewarganegaraan

Spesifikasi jabatan mencatat banyak fakta yang sama seperti deskripsi atau uraian jabatan, sehingga merupakan deskripsi atau uraian jabatan yang khusus. Spesifikasi jabatan umumnya ditulis dengan menggunakan bahasa yang singkat berbeda dengan deskripsi atau uraian jabatan. Untuk menghindari persyaratan-persyaratan yang tidak realistis, hendaknya spesifikasi jabatan didasarkan atas kenyataan yang sebenarnya bagaimana pekerjaan jabatan itu dilakukan saat ini.

---

<sup>15</sup> Heidjrachman Panupandojo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, BPFE, 1984) h. 29

Pedoman berikut ini dapat membantu bagaimana menyusun spesifikasi jabatan dari kenyataan pelaksanaan jabatan saat ini

**Tabel 2.2**

**Pedoman Penyusunan Spesifikasi Jabatan <sup>16</sup>**

Persyaratan sehubungan dengan orang yang melakukan pekerjaan	Persyaratan sehubungan dengan kondisi kerja
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. pendidikan yang diterapkan</li> <li>b. pengalaman yang dapat diterapkan</li> <li>c. bidang khusus keahlian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. persyaratan melakukan pekerjaan</li> <li>b. persyaratan untuk dipindahkan</li> <li>c. jam dan jadwal kerja</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. keterampilan tangan dan keterampilan mental</li> <li>b. keterampilan berinteraksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. kondisi-kondisi lingkungan yang berbahaya</li> <li>b. atau sulit</li> </ul>

### 5. Penilaian jabatan (*Job Evaluation*)

Sebagai langkah pertama untuk menyusun sistem pengupahan yang adil, manajemen perlu menetapkan suatu hubungan yang konsisten dan sistematis antara tingkat-tingkat kompensasi dasar bagi semua jabatan dalam organisasi. Proses ini disebut penilaian jabatan (*Job Evaluation*)<sup>17</sup>.

Dalam prakteknya ada empat macam system penilaian jabatan yang penting. Keempat system ini dapat digolongkan menjadi dua.

Golongan pertama meliputi metode-metode sederhana yang tidak menggunakan faktor-faktor jabatan secara rinci. Jabatan dipandang sebagai

<sup>16</sup> Soentoyo Rais, Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Press, 1997) h.70.

<sup>17</sup> Soentoyo Rais, Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* h.83.

keseluruhan dan gambaran jabatan lebih banyak dipergunakan daripada persyaratan jabatan.

Dalam golongan ini kita mendapatkan dua system yang kadang-kadang disebut system non kuantitatif : *rangking* dan *grading*

Golongan kedua meliputi system-sistem yang menggunakan pendekatan lebih rinci. Faktor-faktor jabatan dipilih dan dinilai dan persyaratan jabatan sangat diperlukan. Golongan ini disebut pendekatan kuantitatif dan mencakup *point system* dan *the factor-comparison system*<sup>18</sup>. Sistem-sistem inilah yang paling banyak dipergunakan

Sistem penilaian jabatan

#### a. Rangking sistem

Teknik rangking dalam proses penilaian jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Jabatan-jabatan puncak dan jabatan-jabatan dasar dipilih sebagai landa batas untuk proses rangking selanjutnya
- 2) Menggunakan teknik "*the paired comparison*" tiap jabatan dibandingkan dengan tiap jabatan lainnya. Jumlah perbandingan bertambah cepat dengan bertambahnya jumlah jabatan yang dinilai. *paired comparison* memberikan suatu rangking yang lebih seksama. Karena hanya dua jabatan yang dipertimbangkan pada satu waktu.

---

<sup>17</sup> Soentoyo Rais, Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* h.83.

<sup>18</sup> Moekijat, *Manajemen SDM (manajemen kepegawaian)*, ( Bandung, Mandar Maju, 1999) h. 30.

- 3) Menggunakan panitia penilai. Hasil rata-rata dari tingkat-tingkat yang diberikan oleh sekelompok penilai merupakan penilaian yang lebih teliti. Suatu penilaian pada umumnya adalah lebih obyektif dan tidak memihak dari pada setiap orang individu<sup>19</sup>.

b. *Grading system atau classification system*

Dalam system ranking tidak ada ukuran nilai yang ditentukan terlebih dahulu. Dalam pendekatan *job grading* ada suatu ukuran nilai yang terdiri atas kelas-kelas atau tingkatan-tingkatan jabatan. Jabatan-jabatan diukur atau dinilai sebagai jabatan-jabatan secara keseluruhan. Dibuat suatu skala nilai dengan nama jabatan-jabatan secara keseluruhan. Dibuat skala nilai dengan nama jabatan-jabatan dan gambaran –gambaran jabatannya dapat dibandingkan. Skkala ini terdiri atas tingkat-tingkat dan gambaran-gambaran tingkkat. Misalnya dapat ditentukan bahwa 12 tingkat jabatan akan digunakan untuk suatu jenis jabatan. Kemudian harus dipersiapkan 12 gambaran tingkat (*Grade discription*). Gambaran tingkat demikian harus cukup luas untuk dapat memuat beberapa jabatan<sup>20</sup>.

c. *Point System*

Metode penilaian jabatan yang paling lazim dipergunakan ialah system angka (point system). Seperti halnya dengan system perbandingan faktor, sistem angka ini

---

<sup>19</sup> Moekijat, *Manajemen SDM (manajemen kepegawaian)*

<sup>20</sup> Moekijat, *Manajemen SDM (Manajemen Kepegawaian)*, hal. 34

mengandung beberapa pendekatan analitis, kuantitatif dan lebih terinci untuk mengukur nilai jabatan.

Prosedur *Point System* adalah sebagai berikut :

- 1) memilih faktor-faktor jabatan
- 2) membuat suatu skala atau ukuran nilai untuk masing-masing faktor jabatan
- 3) menilai semua jabatan dengan ukuran itu<sup>21</sup>

Tujuan langsung dari penilaian jabatan adalah mendapatkan hubungan intern dan ekstern dalam upah dan gaji, sedangkan tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan rasa puas, baik bagi pegawai maupun bagi majikan mengenai upah dan gaji yang dibayarkan.

Ada tiga syarat penting yang harus dipenuhi lebih dahulu dalam program penilaian jabatan. Prasyarat yang dimaksud ialah :

- 1) Adanya analisis jabatan yang menghasilkan uraian jabatan dan persyaratan jabatan
- 2) Penentuan kelompok-kelompok pegawai ndan pekerjaan apakah yang dilakukan
- 3) Penjualan ide mengenai keadilan dan kejujuran dalam penilaian jabata.

Tujuan (kegunaan) penilaian jabatan adalah untuk :

- 1) Menggolongkan pegawai-pegawai
- 2) Mengawasi standar-standar upah

---

<sup>21</sup> Mockijat, *Manajemen SDM (Manajemen Kepegawaian)*, hal 36  
 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 3) Mengawasi perubahan-perubahan dalam struktur pembayaran
- 4) Memudahkan dalam membuat dan menghitung anggaran pegawai
- 5) Mengawasi pembayaran
- 6) Fasilitas mengenai penilaian kecakapan pegawai
- 7) Perencanaan dan pengawasan organisasi
- 8) Seleksi
- 9) Perbaikan kondisis kerja
- 10) Penyederhanaan kerja dan
- 11) Pembayaran insentif<sup>22</sup>

## 6. Klasifikasi Jabatan (*Job Classification*)

Menurut Soentoyo Rais, Benny Soembodo bahwa :

Klasifikasi Jabatan (*Job Classification*) adalah Suatu penyusunan dan penggolongan jabatan berdasarkan macam-macam bidang, tugas dan pekerjaan yang dilakukan berikut syarat-syarat yang diperlukan memangku jabatan tersebut<sup>23</sup>.

Cara-cara klasifikasi atau penggolongan jabatan adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan terlebih dahulu luas lingkup suatu bidang pekerjaan. Dari luas lingkup pekerjaan ini dapat diketahui semua jabatan (*position*) yang diperlukan, baik dari tingkatan yang rendah sampai yang tinggi.

<sup>22</sup> Moekijat, *Analisis Jabatan* (Bandung, Mandar maju, 1998) h. 162

<sup>23</sup> Soentoyo Rais, dan Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja* (Surabaya, Airlangga University Press, 1997) h.105

- b. Membuat deskripsi atau uraian tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang ada pada setiap jabatan yang tercakup dalam lingkup pekerjaan tersebut. Deskripsi atau uraian-uraian ini misalnya dapat diperoleh dari penjelasan perundang-undangan atau peraturan-peraturan pemerintah yang menetapkan dan mengatur pendirian instansi yang bersangkutan.
- c. Selanjutnya menetapkan penggolongan-penggolongan jabatan kedalam kelas-kelas, seri-seri, dan skala-skala atau derajat gaji.
- d. Mengadakan alokasi pekerjaan dari masing-masing jabatan pada pejabat-pejabat, dengan mendasarkan pada kuantitas pekerjaan dan kualitas ketrampilan (*Skill*) dari pejabat-pejabat serta pelaksananya. Dengan tujuan untuk mendapatkan efisiensi yang sebesar-besarnya.<sup>24</sup>

Penggolongan jabatan itu sangat penting. Apabila tidak ada penggolongan jabatan, maka akibatnya ialah :

- a. Tiap jabatan perseorangan harus diperlakukan tersendiri. Maka pimpinan akan menentukan syarat-syarat untuk mengisi jabatan itu menurut idenya sendiri. Mungkin ide yang demikian itu akan berbeda dengan ide dari pemimpin-pemimpin yang lainnya yang mencari calon pegawai untuk jenis lowongan jabatan yang sama. Umumnya pemimpin-pemimpin demikian itu idenya mengenai syarat-syarat jabatan adalah tidak jelas.

---

<sup>24</sup> Soentoyo Rais, Benny Soembodo, *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja*  
h. 108

- b. Merumuskan garis atau jenjang promosi menjadi hampir tidak mungkin, karena tidak dapat diketahui hubungan antara jabatan yang satu dengan jabatan yang lainnya. Dengan kata lain tidak ada tangga promosi yang jelas. Nama-nama jabatn sangat banyak sekali.
- c. Gaji pada umumnya akan menjadi tidak adil, karena tidak ada rencana untuk menjamin skala gaji yang sama untuk semua orang yang melakukan pekerjaan yang sama atau yang mempunyai syarat-syarat yang sama<sup>25</sup>.

## 7. Tugas Pemimpin

Menurut Soekarno. K bahwa tugas seorang pemimpin meliputi:

- a. Tugas mengantarkan
- b. Tugas mengetahui
- c. Tugas mempelopori
- d. Tugas memberi contoh
- e. Tugas mendidik
- f. Tugas memberi bimbingan
- g. Tugas menggerakkan bawahan

Jadi intisari tugas pemimpin adalah mempengaruhi orgng-orang yang ada di sekitarnya, agar orang-orang itu suka diantar kesatu tujuan tertentu<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Moekijat, *Analisis Jabatan* (Bandung, Mandar maju, 1998) h. 165

<sup>26</sup> Soekarno. K, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta, Miswar, 1980) h. 97

Para pemimpin yang beriman patut menyadari bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Posisi atau jabatan itu sangat berharga, jika dipergunakannya untuk amal kebaikan. Namun sebaliknya posisi / jabatan itu pula yang akan mencelakakannya menjadi orang-orang yang merugi, jika hanya digunakannya untuk berbuat keburukan, keonaran dan kerusakan di muka bumi, karena sifat serakah, gila kekuasaan, bertindak semenah-menah dan lain-lain telah menguasai dirinya. Untuk itu dalam menunaikan nikmat dan karunia Allah SWT itu hendaklah selalu diingat dan dipedomani peringatan-Nya di dalam Al-Qur'an surat Al-Hadid ayat 20 sebagai berikut :

أَعْلَمُوا أَنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَلَهُمْ وِزِينَةٌ وَتَفَاخُرٌ بَيْنَكُمْ وَتَكَاثُرٌ  
 فِي الْأَمْوَالِ وَالْأَوْلَادِ كَمَثَلِ غَيْثٍ أَعْجَبَ الْكُفَّارَ نَبَاتُهُ ثُمَّ يَهِيْجُ فَتَرْتَهُ  
 مُضْفَرًا ثُمَّ يَكُونُ حُطَمًا وَفِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَمَنْفُورَةٌ مِنَ اللَّهِ  
 وَرِضْوَانٌ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْغُرُورِ ﴿٢٠﴾

Artinya:

*Ketahuilah, bahwa sesungguhnya kehidupan dunia itu hanyalah permainan dan suatu yang melalaikan, perhiasan dan bermegah-megah antara kamu serta herbanggu-hangga tentang banyaknya harta dan anak, seperti hujan yang tanam-tanamannya mengagumkan para petani; kemudian tanaman itu menjadi kering dan kamu lihat warnanya kuning kemudian menjadi hancur. Dan di akhirat (nanti) ada azab yang keras dan ampunan dari Allah serta keridhaan-Nya. Dan kehidupan dunia ini tidak lain hanyalah kesenangan yang menipu. (Q.S. Al-Hadid: 20)*<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Mahkota, Surabaya, 1989) h.903  
 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dari firman Allah SWT tersebut di atas, para pemimpin yang beriman perlu menyadari bahwa keberhasilan sebagai pemimpin perlu diwujudkan secara maksimal, namun hendaklah diusahakan agar seluruh prosesnya bernilai sebagai ibadah, agar jerih payah yang diusahakan tidak sia-sia. Kekuasaan, kejayaan, kekayaan, kemuliaan dan lain-lain yang bersifat duniawiah, dalam menjalankan kepemimpinan dan hasilnya, tidak boleh membuat lupa diri karena merupakan peluang bagi setan untuk menyesatkan agar menjadi temannya untuk mengisi neraka jahannam<sup>28</sup>.

## B. Efektivitas Kerja

### I. Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut T. Hani Handoko bahwa

Efektivitas adalah Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan<sup>29</sup>.

Menurut T. Hani Handoko efektifitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing the right things*)<sup>30</sup>.

Menurut Gibson dkk bahwa:

Keefektifan adalah Penilaian yang kita buat sehubungan dengan prestasi Individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan, makin lebih efektif kita menilai mereka.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta, University Press, 1993) h. 39

<sup>29</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2, (Yogyakarta, BPFE, 1995) h. 7

<sup>30</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2

<sup>31</sup> Gibson dkk, *Organisasi* (Jakarta, Erlangga, 1996) h. 28

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
 Efektifitas dipandang sebagai tujuan akhir oleh sebagian besar organisasi, setidaknya secara teoritis. Faktor yang menyokong keberhasilan akhir suatu organisasi dapat di temukan empat kelompok umum. Keempat kelompok umum ini adalah: (1) karakteristik organisasi, (2) karakteristik lingkungan, (3) Karakteristik pekerja, (4) kebijakan dan praktek manajemen<sup>32</sup>

Banyak di antara apa yang kita ketahui sekarang mengenai sifat efektivitas organisasi merupakan hasil penggabungan penemuan-penemuan dari berbagai studi yang mempergunakan kriteria ini. Sayangnya masalah pokok yang terdapat dalam ancangan ini adalah hampir tidak adanya penyesuaian pendapat diantara para peneliti mengenai pertanyaan kriteria mana yang merupakan indikator efektifitas yang paling berguna (artinya sah). Dalam kenyataannya, dalam tujuh belas penelitian yang berusaha mengidentifikasi kriteria evaluasi, hanya satu kriteria (kemampuan menyesuaikan diri -- keluwesan) yang disebutkan dalam lebih dari separuh model yang diajukan<sup>33</sup>.

Kerja adalah suatu konsepsi luas yang menghubungkan seseorang dengan alat-alatnya dan dengan orang-orang lain yang melakukan kegiatan serupa<sup>34</sup>

Adapun kerja menurut Ahmad Janan Asifuddin bahwa:

Kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis, *Pertama*, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental, dan *Kedua*, tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk

<sup>32</sup> Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi* (Jakarta, Erlangga, 1985) h. 9.

<sup>33</sup> Richard M. Steers.

<sup>34</sup> Udai Pareek, *Mendayagunakan Peran-Peran Keorganisasian*, (Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo, 1985) h. 7

mencapai maksud atau tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random (*random movement*) seperti terlihat pada bayi kecil yang tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi pada dorongan-dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini tentu saja kerja menurut arti yang pertama, yaitu kerja yang merupakan aktifitas yang sengaja bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terkait dengan penghasilah atau upah untuk memperoleh hasil, baik bersifat materiil maupun bersifat non material.<sup>35</sup>

## 2. Penilaian Efektivitas

Untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditunjukkan apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya. Berikut ini beberapa aspek penilaian efektifitas organisasi yang meliputi :

### a. Tingkat kepuasan para anggotanya

Pandangan yang penting untuk kita perhatikan ialah teori yang menghubungkan pengertian efektivitas organisasi dengan tingkat kepuasan para anggotanya. Menurut pandangan teori ini, sesuatu organisasi dikatakan efektif bila para anggotanya merasa puas.

Pandangan ini merupakan kelanjutan pandangan penganut paham hubungan antar-manusia, yang menempatkan kepuasan anggota sebagai inti persoalan organisasi dan manajemen<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etnos Kerja Islami* ( Surakarata, Muhammadiyah University Press, 2004) h. 26

<sup>36</sup> Adam Ibrahim Iudrawijaya, *Prilaku Organisasi* , ( Bandung, Sinar Biru, 1989) h. 226

b. **Susunan organisasi**

Akhir-akhir ini berkembang suatu teori atau pandangan yang lebih komprehensif, dalam arti membahas persoalan efektivitas organisasi berdasarkan berbagai macam ukuran.

Pandangan ini berpendapat bahwa susunan organisasi memang merupakan suatu hal yang penting, tetapi dalam susunan tersebut perlu diberikan kebebasan bertindak. Adanya kebebasan bertindak ini sangat penting untuk memungkinkan para anggota dan organisasi secara keseluruhan dapat lebih menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan<sup>37</sup>.

c. **Adaptasi**

Pada kriteria adaptasi dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu antara lain digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja serta ruang lingkup kegiatan organisasi tersebut. Hal terakhir ini mempertanyakan seberapa jauh kemanfaatan organisasi tersebut bagi lingkungannya.<sup>38</sup>

d. **Integrasi**

<sup>37</sup> Adam Ibrahim Indrawijaya, *Prilaku Organisasi*

<sup>38</sup> Adam Ibrahim Indrawijaya, *Prilaku Organisasi*, h. 227

Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan organisasi lainnya

e. Motivasi anggota.

Dalam kriteria ini dilakukan pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi<sup>39</sup>.

Dengan singkat, teknik penilaian efektivitas haruslah mencerminkan adanya interaksi dari “ *the formal task-oriented objectives of the organization , the interpersonal-humanistic social goals of the people who work in the organization, and the environmental changes that are taking place constantly and may influence the other elements because their relationship to survival* ” ( Tugas formal berorientasi pada organisasi, sosial kemanusiaan antar seseorang bertujuan pada orang yang bekerja di dalam organisasi, dan pengubah lingkungan seputar organisasi itu mengambil tempat yang konstan dan mungkin berpengaruh pada unsur yang lain karena hubungan mereka yang bertahan untuk hidup terus)

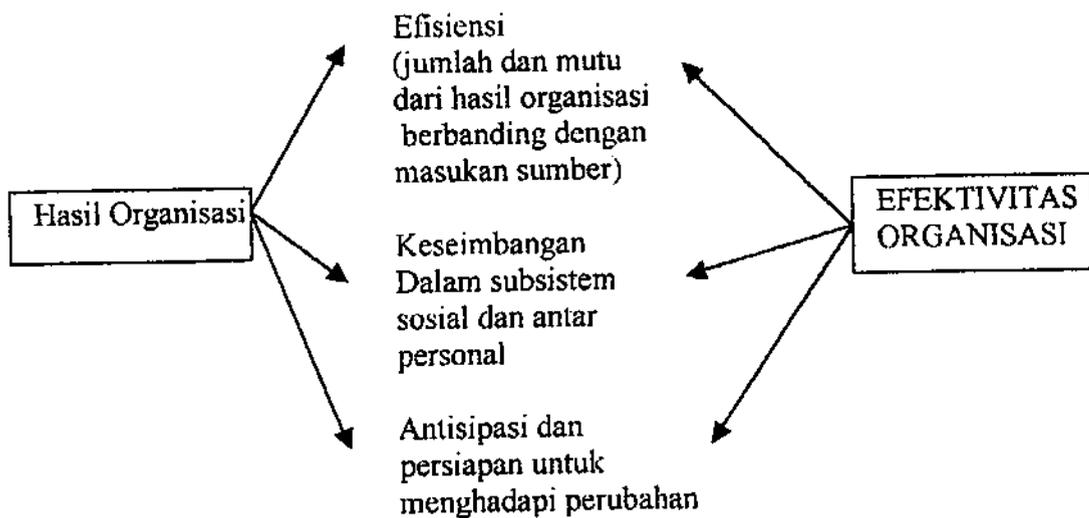
Untuk menjelaskan pendapat tersebut, digambarkan beberapa unsur penting efektivitas organisasi, seperti pada gambar di bawah ini.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perilaku Organisasi* h. 227

**Tabel 2.3**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id



Dalam setiap melakukan kegiatan yang paling diperlukan yaitu motivasi dari atasannya karena motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja<sup>41</sup>.

### 3. Tujuan Organisasi

Sebuah organisasi didirikan untuk mencapai tujuan. Seorang praktisi dan penulis pemula dan berpengaruh tentang manajemen dan perilaku organisasi,

<sup>40</sup> Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, h. 230

<sup>41</sup> M. Manullang, Marhot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2004) h. 166

<sup>42</sup> Gibson dkk, *Organisasi* ( Jakarta, Erlangga, 1996) h. 28.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

menyatakan, “Apa yang kita maksudkan dengan keefektifan adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan dengan usaha kerja sama”<sup>42</sup>.

Banyak praktek manajemen yang didasarkan atas pendekatan menurut tujuan. Salah satu praktek yang banyak digunakan ialah manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*). Dengan menggunakan praktek ini, para manajer lebih dahulu membuat spesifikasi tujuan yang diharapkan untuk dicapai oleh para bawahannya dan serta secara berkala mengevaluasi tingkat pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang khas manajemen berdasarkan sasaran berbeda menurut kasusnya. Dalam beberapa hal, manajer dan bawahan mendiskusikan sasaran-sasaran dan mencoba mencapai kesepakatan yang menguntungkan bersama. Dalam hal-hal lain, manajer menentukan sasaran itu. Sekalipun memiliki kesederhanaan yang jelas dan pertimbangan yang luas, pendekatan menurut tujuan masih mempunyai beberapa masalah. Beberapa kesukaran dalam praktek manajemen berdasarkan sasaran yang telah diakui secara luas, ialah :

- a. Pencapaian tujuan tidak dengan mudah dapat diukur bagi organisasi yang tidak memproduksi pengeluaran (*out-put*) yang nyata.
- b. Setiap organisasi berusaha mencapai lebih dari satu tujuan , dan pencapaian tujuan yang satu sering menghalangi atau mengurangi pencapaian tujuan lainnya.

- c. Kemungkinan adanya suatu perangkat tujuan “formal” yang didukung oleh seluruh anggota, masih sangat diragukan<sup>43</sup>.

#### 4. Kerja dan Tanggung Jawab

Sehubungan dengan kerja dan tanggung jawab, dalam QS. Hud ayat 61 Allah berfirman :

﴿وَالسُّمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهِ غَيْرُهُ ۗ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوا لَهُمْ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴿٦١﴾﴾

Artinya:

..... Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu sebagai orang yang (bertugas) memakmurkannya.... ( Q.S. Hud: 61)<sup>44</sup>

Dari ayat al-Qur'an tersebut dapat dipahami bahwa Allah telah memberikan tanggung jawab kepada manusia antara lain untuk memelihara kemaslahatan umat dan memakmurkan bumi. Tentunya tugas ini berkaitan erat dengan tugas manusia sebagai kholifah Allah (QS. AL-Baqarah/2:30) dan pengembalian amanah yang mahluk-mahluk lain tidak sanggup menerimanya ( QS. Al- Ahzab/33: 72). Semua tugas dan tanggung jawab tersebut menuntut kerja sungguh-sungguh dari manusia. Tanpa kerja tentunya orang bersangkutan telah mengabaikan sama sekali tugas dan tanggung jawabnya. Tentang fungsi kerja dalam rangka pelaksanaan tugas itu antara

<sup>43</sup> Gibson, dkk, *Organisasi* ( Jakarta, Erlangga, 1996) h. 29

<sup>44</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Mahkota, Surabaya, 1989) h.903

lain dikemukakan oleh Al-Qordawiy, bahwasanya kerja merupakan senjata utama untuk memberantas kefakiran, untuk memperoleh kesejahteraan dan kebahagiaan, serta untuk memakmurkan bumi seperti dimaksud dalam Q.S Hud/11:61 tersebut di atas.<sup>45</sup>

### C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang judulnya hampir sama atau berbeda aspek yang berhubungan dengan topik yang sedang dibahas adalah sebagai berikut:

Pada tahun 2004 Maslakhah meneliti, "*Analisis Munajerial Terhadap Kerja Rangkap Jabatan di PT. Persada Duta BELITO Tours dan travel*", di Surabaya, yang menghasilkan kesimpulan bahwa, meskipun dengan adanya rangkap jabatan di PT Persada Duta Bliton Surabaya, tidak mempermasalahkannya akan tetapi setidaknya harus adanya seseorang yang menempati jabatan tersebut, karena dalam merangkap jabatan dalam kondisi atau waktu tertentu akan mengalami kesulitan dan apa yang diharapkan tidak sesuai dengan yang dihasilkan. Jika rangkap jabatan terus dilakukan oleh PT Persada Duta Bliton Surabaya sebaiknya tugas yang diberikan tidak begitu banyak, agar dapat mengerjakannya dengan optimal serta rangkap jabatan itu masih dalam pantauan atau pengarahan dari pimpinan perusahaan. Adapun aspek yang membedakan dengan peneliti yang sedang dilakukan yaitu pada skripsi

---

<sup>45</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta, Muhammadiyah University Press, 2004) h. 82

terdahulu mengambil penelitian pada organisasi profit sedang penelitian kali ini pada organisasi non profit yaitu organisasi sosial kemasyarakatan.

Di samping itu yang hampir sama dengan judul skripsi yang sedang diteliti yaitu skripsi dari Nur Kholifah, "*Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada PAC IPNU Krembung Sidoarjo*", Surabaya pada tahun 2004, yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : (1) pola kepemimpinan di PAC IPNU Krembung itu termasuk pola kepemimpinan yang demokratis, di mana dalam mengambil keputusan penting serta meningkatkan musyawarah. (2) Pola kepemimpinannya tidak tercermin dari budaya organisasi yang ada karena organisasi IPNU PAC Krembung dalam memilih dan menetapkan pimpinan dilakukan dengan mengadakan konferensi anak cabang yang merupakan permusyawaratan tertinggi di tingkat kecamatan, tetapi organisasi IPNU PAC Krembung masih tetap menghormati dan melestarikan budaya organisasi yang menanganinya. (3) untuk menjadi pimpinan organisasi IPNU PAC Krembung itu harus sesuai dengan syarat-syarat pemimpin yang telah ditetapkan di Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga IPNU. Adapun aspek yang membedakan dengan peneliti yang sedang dilakukan yaitu pada tempat yang dibuat penelitian yaitu sekarang di Tanggulangin sedangkan penelitian terdahulu berada di Krembung.

Hampir sama juga dengan penelitian kali ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Badri Dujah, "*Aktivitas IPNU - IPPNU dalam meningkatkan dakwah islamiyah di kecamatan Tanggulangin*", Surabaya, 1996, yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : (1) IPNU-IPPNU semakin nampak keberadaannya dalam ikut serta menyemarakkan dakwah islamiyah di kecamatan Tanggulangin Sidoarjo, (2) dengan

pembinaan sosial keagamaan melalui organisasi IPNU-IPPNU ditemukan adanya strategi dan metode dakwah yang sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat setempat, (3) masyarakat Tanggulangin dan anggota IPNU-IPPNU mempunyai pandangan bahwa hidup yang baik adalah membela kebenaran dan keadilan sesuai dengan ajaran agama islam. Adapun aspek yang membedakan dengan peneliti yang sedang dilakukan yaitu pada penelitian terdahulu mengenai dakwah islamiyah sedangkan penelitian sekarang mengenai rangkap jabatan pemimpin yang ada pada organisasi IPNU.

Selain di atas yang hampir sama pembahasannya dengan penelitian sekarang yaitu penelitian yang diadakan oleh Selamet Purwanto dengan judul "*Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja yang Efektif Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada PT Rajapaksi Adya Perkasa Candi Sidoarjo*", mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo pada tahun 2000, yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan keahliannya sangat berpengaruh terhadap produktivitas, serta kepuasan pegawai akan pekerjaannya memberikan semangat atau dorongan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Adapun aspek yang membedakan dengan peneliti yang sedang dilakukan yaitu pada skripsi terdahulu mengambil penelitian pada organisasi profit sedang penelitian kali ini pada organisasi non profit yaitu organisasi sosial kemasyarakatan.

Selain penelitian di atas yang hampir sama juga dengan penelitian yang sedang diadakan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fatkhur Bar, "*Pengaruh*"

*Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan di RSUD Sidoarjo*. mahasiswa Unmuh Sidoarjo pada tahun 2003, yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : melalui perhitungan korelasi product moment terdapat hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD Sidoarjo serta dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD Sidoarjo. Adapun aspek yang membedakan dengan peneliti yang sedang dilakukan yaitu penelitian terdahulu dilakukan di RSUD Sidoarjo sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian di PAC IPNU-IPPNU Tanggulangin Sidoarjo.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## **BAB III**

### **DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Singkat IPNU**

##### **1. Sejarah Berdirinya IPNU**

Munculnya organisasi IPNU adalah bermula dari adanya jam'iyah yang bersifat lokal atau kedaerahan. Wadah yang berupa kumpulan pelajar dan santri yang semua dikelolah dan diasuh para ulama' jam'iyah atau kumpulan tersebut tumbuh diberbagai daerah hampir seluruh wilayah Indonesia misalnya jam'iyah diba'iyah. Jam'iyah tersebut tumbuh dan berkembang banyak dan tidak memiliki lajur tertentu untuk saling berhubungan. Hal ini disebabkan karena perbedaan nama yang terjadi di daerah masing-masing, mengingat lahir dan adanya pun atas inisiatif atau gagasan sendiri-sendiri. Di samping itu awal keberadaan yang demikian organisasi IPNU masa itu mempunyai ciri khas, diantaranya:

a. Masih bersifat sparatis dan insidental artinya mereka lahir dengan inisiatif sendiri-sendiri dan bertebaran di banyak tempat. Misalnya:

- 1) Tsamrotul Mustafidin di Surabaya (1936)
- 2) Persatuan Murid NU di Malang (1941)
- 3) Ikatan Muballigh NU di Semarang (1950)
- 4) PERPENU di Kediri (1953)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
6) IPNU di Medan (1954)

b. Tidak saling kenal dan berjauhan

Dari organisasi diatas meskipun berbeda-beda dan hidup sendiri-sendiri tapi ternyata mempunyai beberapa kesamaan yang identik, kesamaan itu meliputi:

1) Aspek ideologis

Yakni warna yang sama dimana bangsa Indonesia adalah mayoritas penduduknya adalah agama Islam yang menganut faham Ahlus Sunnah Wal jama'ah. Sehingga untuk melestarikan ajaran tersebut perlu dipersiapkan kader yang nantinya akan mampu mengkoordinir dan mengamalkan serta mempertahankan dalam perikehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara serta beragama.

2) Aspek Paedagogis/ Pendidikan

Adanya keinginan untuk menjembatani kesenjangan antara pelajar dan Mahasiswa di Lembaga Pendidikan Umum dan Pelajar di Pondok Pesantren (santri).

3) Aspek Sosiologis

Adanya persamaan tujuan, kesadaran dan keikhlasan akan pentingnya satu wadah pembinaan generasi muda penerus perjuangan bangsa.

Ketiga aspek inilah yang akhirnya melatarbelakangi terbentuknya

IPNU selanjutnya dalam Konferensi Besar LP Ma'arif pada tanggal 20

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
Jumadil Akhir 1373 H. Bertepatan tanggal 24 Pebruari 1954 M. di kota Semarang dengan menunjuk M. Tolhah Mansur sebagai Ketua.

IPNU yang lahir pada tahun 1954 sampai menjelang Kongres X tahun 1988 di Jombang mempunyai kepanjangan Ikatan Pelajar Nahdlotul Ulama'. Sesuai dengan namanya maka dalam kurun waktu tersebut pembinaan IPNU hanya tertuju kepada Putra NU yang masih duduk di bangku sekolah, dalam kajian selanjutnya dalam kurun waktu tersebut. Selanjutnya dalam kurun waktu dari tahun 1988 sampai 2003 IPNU berubah nama menjadi Ikatan Putra Nahdlotul Ulama', dalam Kongres di Asrama haji Sukolilo Surabaya pada tanggal 18-22 Juni 2003 menghasilkan kebijakan sebagai berikut : IPNU kembali ke khittoh awal yakni Ikatan Pelajar Nahdlotul Ulama' untuk waktu yang tidak terbatas, penekanan pada Visi kepelajaran sebagaimana tujuan awal berdirinya, serta pengembangan-komisariat-komisariat di sekolah-sekolah, pondok pesantren dan perguruan tinggi.

## 2. Struktur Organisasi

Dalam peraturan rumah tangga IPNU berdasarkan pasal 13 tentang Pimpinan Anak Cabang sebagai berikut

- a. Pimpinan Anak Cabang berkedudukan di ibu kota kecamatan, yang merupakan pimpinan tertinggi IPNU di tingkat kecamatan

- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
- b. Pimpinan Anak Cabang memimpin dan mengkoordinir pimpinan Ranting atau Pimpinan Komisariat di daerah kewenangannya, serta melaksanakan kebijakan Pimpinan Cabang untuk daerahnya
  - c. Dalam satu daerah kecamatan yang mempunyai sedikitnya 3 (tiga) pimpinan ranting atau 15 (lima belas) anggota, dapat didirikan Pimpinan Anak Cabang yang lain
  - d. Pimpinan Anak Cabang bertanggung jawab pada konferensi Anak Cabang

### 3. Fungsi, Tujuan dan Usaha

#### a. Fungsi

Dalam Peraturan Dasar IPNU bab III pasal 5 bahwasannya IPNU

berfungsi sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 1) Wadah berhimpun putra Nahdlatul Ulama' untuk melanjutkan semangat, jiwa dan nilai Nahdliyah
- 2) Wadah komunikasi Nahdlatul Ulama' untuk menggalang Ukhuwah Islamiyah
- 3) Wadah Nahdlatul Ulama' dalam pelaksanaan dan pe...
- 4) Wadah Nahdlatul Ulama' untuk mempersiapkan kader-

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
b. Tujuan

Dalam Peraturan Dasar IPNU bab IV pasal 6 bahwasannya IPNU bertujuan untuk terbentuknya putra-putra bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya syariat islam menurut faham Ahlussunnah Waljama'ah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945

c. Usaha

Dalam mewujudkan tujuan tersebut IPNU melakukan usaha-usaha berdasarkan dalam Peraturan Dasar IPNU bab IV pasal 7 bahwasannya IPNU berfungsi sebagai berikut :

- 1) Menghimpun dan membina putra-putra Nahdlatul Ulama' dalam suatu wadah organisasi IPNU
- 2) Mempersiapkan kader-kader intelektual sebagai penerus perjuangan bangsa
- 3) Mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dengan menyusun laporan program perjuangan sesuai dengan perkembangan masyarakat
- 4) Mengusahakan jalinan komunikasi dan kerja sama program dengan pihak lain selama tidak merugikan organisasi

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### **4. Undang-undang rangkap jabatan**

Dalam organisasi IPNU ada bab tersendiri mengenai rangkap jabatan yaitu berdasarkan Bab VII pasal 21 yang berbunyi :

1. Rangkap jabatan adalah merangkap dua atau lebih jabatan badan pengurus harian di lingkungan nahdlotul ulama', organisasi politik beserta neven-nevennya disetiap tingkatan.
2. Bagi anggota IPNU yang merangkap jabatan sebagai mana dalam pasal 21ayat 1 diharuskan memilih salah satu jabatan dalam kurun waktu selama-lamanya 6 (enam ) bulan.
3. Dalam waktu yang bersamaan tidak diperbolehkan memegang jabatan rangkap pengurus harian IPNU pada dua tingkatan kepengurusan atau lebih.
4. Apabila melakukan perangkapan jabatan sebagaimana pasal 21ayat 3 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id diharuskan memilih dalam kurun waktu selama-lamanya 6 (enam) bulan

### **B. Gambaran Singkat IPNU PAC Tanggulangin**

#### **1. Deskripsi atau Uraian Jabatan (*Job Discription*) IPNU PAC Tanggulangin**

Untuk lebih jelasnya uraian jabatan atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh seluruh kepengurusan IPNU PAC Tanggulangin adalah sebagai berikut

##### **a. Ketua**

- 1) Mandataris konferensi Anaka Cabang dan sebagai pemegang kebijakan tertinggi serta koordinator PAC.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 2) Menentukan kebijakan organisasi PAC yang bersifat umum

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 3) Mengatasnamakan organisasi dalam setiap kegiatan keluar dan ke dalam
- 4) Menghentikan, mengangkat dan mengganti personel kepengurusan PAC, yang dianggap tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya bersama pengurus harian lainnya
- 5) Menanda tangani surat-surat yang bersifat umum serta bertanggung jawab terhadap kelancaran dan keberadaan PAC
- 6) Bertanggung jawab terhadap segala tindakan dan *policy* PAC. Secara umum kepada konferensi Ancab

b. Wakil-Wakil Ketua

- 1) Membantu ketua dalam menjalankan tugas atau mewakili ketua jika berhalangan sesuai dengan bidang garapnya masing-masing
- 2) Merumuskan dan menentukan kebijakan sesuai dengan bidang garapnya dan atau pelaksanaan program yang di bawah koordinasinya
- 3) Menanda tangani surat-surat sesuai dengan bidang garap dan atau program di bawah koordinasinya
- 4) Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan program di bawah koordinasinya masing-masing
- 5) Mengawasi dan mengkoordinasi PR, yang berada pada wilayah koordinasinya
- 6) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

**c. Sekretaris**

- 1) Pemegang, penyusun dan menentukan kebijakan umum tentang administrasi PAC
- 2) Bersama dengan ketua merumuskan dan menentukan garis-garis besar kebijaksanaan organisasi secara umum
- 3) Menanda tangani surat-surat yang bersifat umum baik ke dalam maupun keluar atas nama organisasi
- 4) Mendampingi ketua dalam menjalankan kebijakan organisasi serta mewakili jika berhalangan
- 5) Melaksanakan tugas-tugas kesekretariatan umum PAC
- 6) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua

**d. Wakil-Wakil Sekretaris**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 1) Pemegang kebijakan dan bidang garapnya khusus administrasi PAC, sesuai dengan status dan kedudukan dan bidang garapnya bersama wakil ketua
- 2) Menyusun dan menentukan kebijakan tentang administrasi sesuai dengan bidang koordinasinya
- 3) Menggantikan atau mewakili sekretaris jika berhalangan tentang administrasi sesuai dengan bidang koordinasinya
- 4) Bersama dengan ketua pada bidang garapnya membawahi departemen yang di bawahnya
- 5) Menanda tangani surat-surat sesuai dengan bidang yang di bawahnya

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 6) Membantu sekretaris dalam menjalankan tugas keadministrasian sesuai dengan bidang koordinasinya
- 7) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada wakil ketua dan sekretaris

e. Bendahara

- 1) Pemegang dan penyusun menentukan kebijakan umum keuangan tentang anggaran pendapatan dan belanja organisasi tahunan bersama ketua
- 2) Bersama dengan ketua dan sekretaris, mengevaluasi program yang telah dilaksanakan
- 3) Mengusahakan sumber keuangan organisasi yang halal dan tidak mengikat dengan persetujuan ketua
- 4) Meminta pertanggung jawaban keuangan dari panitia pelaksana yang di bentuk PAC dan wakil bendahara lainnya
- 5) Mengatur sirkulasi keuangan organisasi dengan sepengetahuan ketua
- 6) Menanda tangani laporan keuangan yang berkenaan dengan biaya pemasukan bersama dengan ketua
- 7) Melaporkan neraca periodic PAC di hadapan rapat pleno PAC
- 8) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua

f. Wakil-Wakil Bendahara

- 1) Pemegang kebijakan-kebijakan khusus keuangan PAC sesuai dengan status dan kedudukan wakil ketua dan bidang garapnya

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 2) Membantu bendahara dalam melakukan tugas organisasi yang berkenaan dengan pengelolaan keuangan
- 3) Menggantikan dan mewakili bendahara jika berhalangan menurut tingkat dan jabatan
- 4) Melaksanakan tugas kebendaharaan sesuai dengan bidang garap dan atau di bawah koordinasi wakil ketua bidang garapnya.
- 5) Bersama dengan wakil ketua dan wakil sekretaris merumuskan dan menetapkan anggaran pendapatan dan belanja organisasi pada bidang garap organisasi
- 6) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada bendahara

g. Departemen-Departemen

1) Departemen pendidikan dan pembinaan kader

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- a) Pelaksanaan program khusus PAC pada bidang pendidikan dan pembinaan kader
- b) Menyusun dan merumuskan langkah operasional program PAC yang berkaitan dengan pendidikan dan pembinaan kader
- c) Bersama-sama ketua I untuk menentukan kebijakan organisasi secara operasional
- d) Mengembangkan alternatif program pendidikan pembinaan kader di sektor formal, informal dan non formal yang lebih menyentuh dan terarah pada kebutuhan secara berkala dalam kurun waktu dua tahun

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- e) Melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan PAC dan memberikan laporan tahunan atas kegiatan yang telah dilaksanakan
  - f) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua I
- 2) Departemen penelitian dan pengabdian masyarakat
- a) Pelaksanaan program khusus PAC pada bidang penelitian dan pengabdian masyarakat
  - b) Menyusun dan merumuskan langkah operasional program PAC yang berkaitan dengan penelitian dan pengabdian masyarakat
  - c) Bersama-sama ketua II untuk menentukan kebijakan organisasi secara operasional
  - d) Mengembangkan alternatif program penelitian dan pengabdian masyarakat di sektor formal, informal dan non formal yang lebih menyentuh dan terarah pada kebutuhan secara berkala dalam kurun waktu dua tahun
  - e) Melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan PAC dan memberikan laporan tahunan atas kegiatan yang telah dilaksanakan pada rapat pleno
  - f) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua II
- 3) Departemen dakwah dan pengembangan lingkungan
- a) Pelaksanaan program khusus PAC pada bidang dakwah dan pengembangan lingkungan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
- b) Menyusun dan merumuskan langkah operasional program PAC yang berkaitan dengan dakwah dan pengembangan lingkungan
  - c) Bersama-sama ketua I untuk menentukan kebijakan organisasi secara operasional
  - d) Mengembangkan alternatif program dakwah dan pengembangan lingkungan di sektor formal, informal dan non formal yang lebih menyentuh dan terarah pada kebutuhan secara berkala dalam kurun waktu dua tahun
  - e) Melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan PAC dan memberikan laporan tahunan atas kegiatan yang telah dilaksanakan pada rapat pleno
  - f) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua I
- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
- 4) Departemen pengembangan minat dan bakat
- a) Pelaksanaan program khusus PAC pada bidang pengembangan minat dan bakat
  - b) Menyusun dan merumuskan langkah operasional program PAC yang berkaitan dengan pengembangan minat dan bakat
  - c) Bersama-sama ketua II untuk menentukan kebijakan organisasi secara operasional
  - d) Mengembangkan alternatif program pengembangan minat dan bakat di sektor formal, informal dan non formal yang lebih menyentuh dan terarah pada kebutuhan secara berkala dalam kurun waktu dua tahun
- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- e) Melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan PAC dan memberikan laporan tahunan atas kegiatan yang telah dilaksanakan pada rapat pleno
  - f) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua II
- h. Lembaga-Lembaga
- 1) CBP (Corp Brigade Pembangunan)
    - a) Hubungan dengan ketua PAC. Kepada koordinator Ancab adalah bersifat *instruktif* dan hubungan sebaliknya adalah *konsultatif*
    - b) Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian kegiatan CBP
    - c) Memelihara keutuhan IPNU dan bangsa serta melaksanakan peran social kemanusiaan dan berpartisipasi demi tercapainya kesejahteraan rakyat
    - d) Mempertanggung jawabkan segala tugas dan kegiatannya kepada ketua PAC
  - 2) Lembaga Pers dan Jurnalistik
    - a) Hubungannya dengan ketua umum PAC
    - b) Menciptakan dan mengembangkan pers dan jurnalistik di PAC Tanggulangin
    - c) Menampung dan menggali informasi yang di kemas dalam sebuah media informasi tertentu
    - a) Mempertanggung jawabkan segala tugas dan kegiatannya kepada ketua PAC

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## 2. Spesifikasi Jabatan ( *Job Specification* ) IPNU PAC Tanggulangin

Beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh Pimpinan Anak Cabang IPNU sebagai berikut yang telah di jelaskan dalam PD-PRT IPNU :

- a. Umur setinggi-tingginya 25 tahun
- b. Berpendidikan serendah-rendahnya SLTP atau sederajat
- c. Pengalaman organisasi
  - 1) Sekurang-kurangnya dua tahun aktif sebagai anggota dan berprestasi
  - 2) Pernah menjadi pengurus Pimpinan Ranting/Komisariat atau Pimpinan Anak Cabang dan atau pernah mengikuti Makesta (masa kesetiaan anggota)

Kemudian pemilihan dan penetapan pengurus PAC IPNU Tanggulangin telah ditetapkan dalam PD-PRT IPNU sebagai berikut

- a. Ketua Pimpinan Anak Cabang dipilih oleh Konferensi Anak Cabang dan tidak dapat dipilih kembali untuk periode berikutnya
- b. ketua dengan dibantu oleh tim formatur yang dipilih oleh koferensi Anak Cabang menyusung kepengurusan Pimpinan Anak Cabang
- c. Pimpinan Anak Cabang disahkan oleh Pimpinan Cabang dengan rekomendasi Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama'
- d. Ketua Pimpinan Anak Cabang bertanggung jawab kepada konferensi Anak Cabang

### 3. Klasifikasi Jabatan (*Job Classification*) IPNU PAC Tanggulangin

Dalam kepengurusan PAC IPNU Tanggulangin yang mempunyai fungsi dan peran sebagai berikut

a. Mempermudah koordinasi antar departemen atau sebid, maka perlu dibentuk pembagian wilayah kerja sebagai berikut

- 1) Wakil ketua I mengkoordinasikan
  - a) Departemen Pendidikan dan Pembinaan kader
  - b) Departemen Dakwah dan Pengembangan Lingkungan
- 2) Wakil ketua II mengkoordinasikan
  - a) Departemen Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
  - b) Departemen Pengembangan Minat dan Bakat

b. Sebagai upaya pembinaan ke ranting-ranting maka PAC membentuk koordinator pembinaan ranting yang terbagi atas dua wilayah yaitu

- 1) Koordinator Pembinaan Ranting Wilayah Timur, yaitu :
  - a) Arif Syaifuddin
  - b) M. Afandi
- 2) Koordinator Pembinaan Ranting Wilayah Timur, yaitu :
  - a) Heri Purnomo
  - b) Ali Mas'ud

Pembagian wilayah kerja tersebut dimaksudkan untuk mempermudah dalam melakukan kinerja di karenakan Ranting yang ada di PAC Tanggulangin

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
 ini sebanyak 18 ranting yang hidup dan satu ranting yang mati, sebagaimana disebutkan dalam struktur dan perangkat organisasi bahwa Pimpinan Anak Cabang adalah kepengurusan di tingkat kecamatan , oleh karena itu ruang lingkup PAC IPNU Tanggulangin meliputi beberapa Pimpinan Ranting (PR) atau setingkat kelurahan atau desa yaitu:

- |                              |                           |
|------------------------------|---------------------------|
| a. Ranting Gang-Gang Panjang | j. Ranting Kedung Bendo   |
| b. Ranting Randegan          | k. Ranting Kedung Banteng |
| c. Ranting Ketegan           | l. Ranting Putat          |
| d. Ranting Boro              | m. Ranting Kali Dawir     |
| e. Ranting Kludan            | n. Ranting Banjar Panji   |
| f. Ranting Ketapang          | o. Ranting Banjar Asri    |
| g. Ranting Kali Sampurno     | p. Ranting Sentul         |
| h. R anting Ngaban           | q. Ranting Gempol Sari    |
| i. Ranting Kali Tengah       | r. Penatar Sewu           |

Sedangkan satu ranting yang tidak ada kegiatannya adalah Ranting Keden Sari. Dari ke delapan belas ranting tersebut terbagi menjadi dua wilayah yaitu wilayah barat dan wilayah timur di antaranya sebagai berikut :

- Wilayah barat yaitu sebagai berikut Ranting Gang-Gang Panjang, Ranting Randegan, Ranting Ketegan, Ranting Boro, Ranting Kludan, Ranting Ketapang, Ranting Kali Sampurno.
- Wilayah Timur yaitu sebagai berikut R anting Ngaban, Ranting Kali Tengah, Ranting Kedung Bendo, Ranting Kedung Banteng, Ranting Putat, Ranting

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Kali Dawir, Ranting Banjar Panji, Ranting Banjar Asri, Ranting Sentul,  
Ranting Gempol Sari, Penatar Sewu

#### 4. Struktur Kepengurusan

Dalam PAC IPNU Tanggulangin periode 2003-2005 mempunyai struktur kepengurusan sebagai berikut :

Pelindung : MWC NU Tanggulangin

Pembina : Amin Hidayat S. Sos

Ghufron

Ketua Umum : M. Khotib S. Pdi

Ketua I : Arif Syaifuddin

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Ketua II : Heri Purnomo

Sekretaris Umum : Abdul Basit

Sekretaris I : Affandi

Sekretaris II : M. Munir

Bendahara Umum : Dedik Mujiono

Bendahara I : Ali Mas'ud

Departemen-Departemen

a. Departemen Pendidikan dan Pembinaan Kader

1) Abdul Manaf (koordinator)

2) M. Zainuri

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3) **Nanang Najmuddin**

4) **Irwanto**

5) **Rakhmatul Hidayat**

b. **Departemen Dakwah dan Pengembangan Lingkungan**

1) **Wahyu Hidayat (koordinator)**

2) **Agung Dwi P**

3) **M. Yusuf Arif**

4) **Wawan Heri**

5) **Nur Rozi**

c. **Departemen Penelitian dan Pengabdian Masyarakat**

1) **Zainul Rifa'i (koordinator)**

2) **Bambang**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3) **Hariyanto**

4) **Zainul**

5) **Syswanto**

d. **Departemen Minat dan Bakat**

1) **Syaifuddin (koordinator)**

2) **Suroso**

3) **Ilyas**

4) **Arif Raharjo**

5) **M. Rouf**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## **Lembaga-Lembaga**

### **a. Lembaga Pers dan Jurnalistik**

- 1) MN Hidayat (koordinator)
- 2) Oni Prasetyawan
- 3) Eko Wahyudi
- 4) Reza Ali Faizin
- 5) Abdul Haris

### **b. Lembaga CBP (Corp Brigade Pembangunan)**

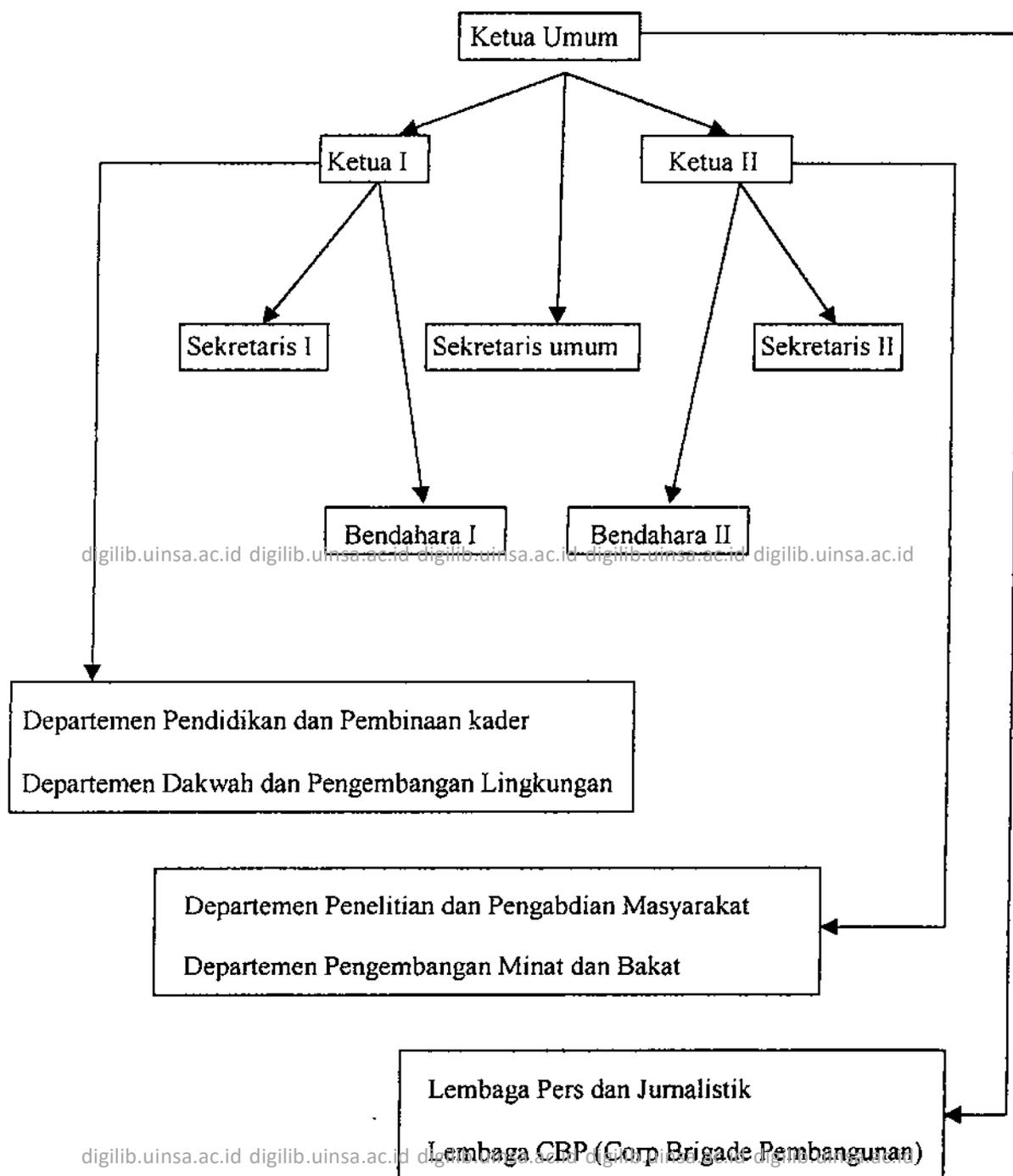
- 1) Didik Mulyono (koordinator)
- 2) Lukman Hakim
- 3) Nizar
- 4) Ach Baikuni
- 5) M. Dayat
- 6) Firman

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

**Tabel. 3.1**

**Bagan Kepengurusan IPNU PAC Tanggulangin**



digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## 5. Program Kerja

Beberapa program kerja PAC IPNU Tanggulangin periode 2003-2005

Sebagai berikut

### a. Program kerja tahun I

- a. Rapat rutin PAC dan PR setiap awal bulan
- b. Turba (turun ke bawa) awal periode
- c. Silatur Rahmi ke tokoh-tokoh Nu yang di lakukan pada bulan Syawal
- d. Lajanta (bulletin PAC IPNU Tanggulangin) terbit setiap empat bulan sekali
- e. Halal bi Halal bersama FKGM NU (Forum Komunikasi Gerakan Muda-Mudi NU) pada bulan syawal
- f. FGT (Festival Gema Takbir) Idul adhah
- g. Memperingati PHBI pada bulan Muharrom
- h. Seminar dengan tema “ Pendidikan Seks Bagi remaja “
- i. Kemah bakti
- j. Pelatihan jurnalistik
- k. Pelatihan CBP

### b. Program kerja tahun II

- a. Rapat rutin PAC dan PR setiap awal bulan
  - b. Pengadaan almamater pada bulan desember 2004
  - c. Pengadaan kalender pada bulan November 2004
  - d. Lakmud (latihan kader muda) pada bulan Juli 2005
  - e. Baksos yang berupa donor darah pada bulan maret 2005
- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
- f. Lomba-lomba : Volly, fashion show, snolawat pada bulan maret 2005
  - g. Lajanta (bulletin PAC IPNU Tanggulangin) berupa lomba karya tulis pada bulan maret 2005
  - h. Peringatan HUT IPNU ke 51 pada bulan maret 2005
  - i. Pemantapan CBP pada bulan Juli 2005
  - j. Turba (turun ke bawa) akhir periode pada bulan juni 2005
  - k. Konferensi pada bulan agustus 2005

#### **5. Biodata Pimpinan PAC IPNU Tanggulangin**

Nama lengkap dari pimpinan PAC IPNU Tanggulangin adalah Muhammad Khotib S.PdI beliau dilahirkan di Sidoarjo pada tanggal 9 Pebruari 1980 pada saat ini beliau bertempat tinggal di desa Kali Dawir RT 09 RW 03 Tanggulangin Sidoarjo, genap setahun beliau menikah yang tepatnya pada tanggal 1 Juni 2004 , Pendidikan terakhir beliau S1 di STAI Al-Khoziny Buduran Sidoarjo.

Riwayat pendidikan beliau dari mulai TK sampai S1 sebagai berikut: beliau pada waktu TK sekolah di TK Al- Hikmah Kali Dawir Tanggulangin yang lulus pada tahun 1985, kemudian beliau melanjutkan di MI Al-Hikmah Kalidawir Tanggulangin beliau lulus pada tahun 1991, selanjutnya beliau melanjutkan di MTs Ma'arif Ngaban Tanggulangin beliau lulus pada tahun 1994, kemudian beliau melanjutkan di MA Islamiyah Tanggulangin yang lulus pada tahun 1997, selanjutnya beliau berhenti tidak melanjutkan ke

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
perguruan tinggi selama beberapa tahun karena satu atau dua hal yang tidak bisa di jelaskan, kemudian pada tahun 1999 beliau melanjutkan kuliah di STAI Al-Khoziny Buduran Sidoarjo beliau lulus dengan mendapatkan gelar S.PdI pada tahun 2003.

Pengalaman organisasi yang pernah beliau ikuti ialah sebagai berikut: PPMI (Persatuan Pelajar Madrasah Islamiyah) atau setingkat dengan OSIS , kemudian beliau juga sering mengikuti pelatihan-pelatihan pramuka yang diadakan oleh sekolahnya saat itu pada tahun 1990, selanjutnya pada waktu beliau kuliah beliau juga aktif dalam kegiatan PMII yang ada di kampusnya, kemudian beliau pernah menjadi ketua ranting IPNU Kali dawir pada tahun 2001-2003, yang kemudian pada waktu konferensi beliau terpilih sebagai ketua umum PAC IPNU Tanggulangin pada tahun 2003-2005, beliau pada saat ini juga sedang menjabat sebagai ketua PGPQ ( Pembinaan Pengajar Guru Al-qur'an) dan pada saat ini juga beliau menjabat sebagai kepala TPQ Nurush Sholah Kali Dawir Tanggulangin.

## **BAB IV**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

### **PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Data Tentang Rangkap Jabatan Pimpinan**

Dalam penyajian data tentang rangkap jabatan pimpinan kali ini dipergunakan metode dokumentasi. Pada saat ini pimpinan PAC IPNU Tanggulangin selain sebagai ketua IPNU juga sebagai ketua PPGQ ( Pembina Pengajar Guru Al-qur'an ) dan sebagai kepala TPQ Nurus Sholah Kalidawir. Informasi ini didapatkan dari wawancara dengan Sekrtetaris Umum PAC IPNU Tanggulangin yaitu rekan Abdul Basith.

Dalam penelitian kali ini yang diambil datanya hanya pada kepengurusannya di PAC IPNU Tanggulangin yang didapatkan dari aktifitas pimpinan dan para anggotanya sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi tersebut dalam hal ini diperoleh dari absensi kegiatan PAC IPNU Tanggulangin, dengan penilain setiap kehadirannya terdapat skor atau nilai yang terdapat di dalamnya.

Dalam menentukan dokumentasi yang didapatkan dari arsip absensi pengurus PAC IPNU Tanggulangin tentang kegiatan-kegiatan yang telah terlaksana sebagai berikut :

1. 25 September 2003 : Raker I

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

2. 17 Oktober 2003 : Turba (Turun ke bawah) gabungan Banom NU dan PKB
3. 19 Oktober 2003 : Rapat Anggota (Reformasi )
4. 05 Oktober 2003 : Pelantikan Ranting-ranting
5. 22 Oktober 2003 : Ta'ziah ke rumah Bapak Anam
6. 06 November 2003 : Njebak rekan Afandi
7. 09 November 2003 : Buka puasa bersama di rumah Bpk. H. Khoirul Anam
8. 15 November 2003 : Rapat rutin PR dan PAC dan buka puasa bersama
9. 16 November 2003 : Dialog interaktif di ranting Kludan
10. 24 November 2003 : FGT (Festival Gema Takbir) PC Sidoarjo
11. 30 November 2003 : Silaturahmi ke tokoh-tokoh Masyarakat
12. 11 Desember 2003 : Rapat Rutin PR dan PAC
13. 21 Desember 2003 : Halal bi Halal FKGM NU
14. 04 Januari 2004 : Konferensi Cabang IPNU-IPPNU
15. 11 Januari 2004 : Rapat rutin PR dan PAC
16. 18-30 Januari 2004 : Turba (turun ke bawah ) ke ranting-ranting se PAC Tanggulangin
17. 26 Januari 2004 : Teknikal Meeting FGT (Festival Gema Takbir) Idul Adha
18. 31 Januari 2004 : Festival Gema Takbir Idul Adha

19. 22 Februari 2004 : Khotmil Qur'an dalam rangka memperingati tahun baru Islam 1425 H
20. 07 Februari 2004 : Rapat rutin PR dan PAC
21. 22 Februari 2004 : Ta'zifah ke rumah rekan Wahyu Hidayat
22. 01 Maret 2004 : Rapat persiapan seminar
23. 01 Maret 2004 : Ta'ziah ke rumah rekan Wawan Heri
24. 05 Maret 2004 : Sosialisasi pemilu
25. 09 April 2004 : Cheking akhir seminar
26. 11 Maret 2004 : Seminar regional "*Pendidikan Seks Bagi Remaja*"
27. 18 Maret 2004 : Rapat rutin PR dan PAC
28. 23 Mei 2004 : Turba Pimpinan Cabang dan rapat rutin PR dan PAC
29. 09 Mei 2004 : Diba' Kubro
30. 03 Mei 2004 : Rapat persiapan penerbitan Lajanta (Buletin IPNU-IPPNU PAC Tanggulangin)
31. 10 Mei 2004 : Penerbitan buletin Lajanta
32. 01 Juni 2004 : Penyerahan tropi bergilir pernikahan ke rekan M. Khotib S. Pdl
33. 15 Juni 2004 : Pemantapan konsolidasi Pilpres 2004-2009
34. 13 Juni 2004 : Rapat persiapan kemah bhakti
35. 19-20 Juni 2004 : Kemah bhakti : Diklat kepemimpinan, diklat CBP, dan diklat Jurnalistik
36. 10 September 2004 : Raker II

37. 10 Oktober 2004 : Seminar dan pelantikan GP. Anshor  
 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
38. 21 November 2004 : Silaturahmi ke tokoh-tokoh Masyarakat
39. 19 Desember 2004 : Rapat rutin PR dan PAC
40. 26 Desember 2004 : Temu kangen dan pembentukan pengurus CBP
41. 20 Januari 2005 FGT Idul Adha PC Sidoarjo
42. 30 Januari 2005 : Rapat rutin PR dan PAC
43. 01 Februari 2005 : Ta'ziah ke rumah rekanita Muthommimah
44. 06 Februari 2005 : Rapat persiapan harlah IPNU-IPPNU
45. 13 Februari 2005 : Istighotsah dalam rangka peringatan 1 Muharrom  
 1426 H
46. 02 Januari 2005 : Peduli Aceh (mencari dana dengan turun ke jalan )
47. 23 Januari 2005 : Konferensi Fatayat NU
48. 12 Maret 2005 : Cheking Akhir Hariah IPNU-IPPNU  
 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
49. 13 Maret 2005 : Harlah IPNU-IPPNU
50. 20 Maret 2005 : Makesta (masa kesetiaan anggota) ranting Gempol  
 Sari
51. 13 Maret 2005 : Lomba sholatat, *fashion show*, Volly, dan lomba  
 karya tulis
52. 13 Maret 2005 : Donor darah
53. 10 April 2005 : LPJ harlah IPNU-IPPNU
54. 1 Mei 2005 : Makesta gabungan 6 ranting
55. 08 Mei 2005 : Rapat rutin PR dan PAC pada bulan Mei 2005  
 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

56. 15 Juni 2005 : Sosialisasi Pilkada

57. 17 Juni 2005 : Rapat persiapan turba II

58. 20-30 Juni 2005 : Turba ke PR se Anak cabang Tanggulangin

## 2. Data Tentang Pelaksanaan Efektivitas Kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' PAC Tanggulangin

Dalam mencari data yang diperlukan untuk menghitung data tentang efektivitas kerja PAC IPNU Tanggulangin dipergunakan metode angket yang disebarkan keseluruh pengurus IPNU PAC Tanggulangin yang berjumlah 38 orang dengan jumlah pertanyaan sebanyak 25 yang masing-masing pertanyaan terdapat nilai atau skor.

Berikut ini dipaparkan nama-nama pengurus PAC IPNU Tanggulangin sebagai acuan dalam menentukan skor nilai angket sebagai

berikut:

- |                     |                  |
|---------------------|------------------|
| 1. M. Khotib S.Pd I | 20. Bambang      |
| 2. Arif Syaifuddin  | 21. Hariyanto    |
| 3. Heri Purnomo     | 22. Zainul       |
| 4. Abdul Basit      | 23. Syswanto     |
| 5. Affandi          | 24. Syaifuddin   |
| 6. M. Munir         | 25. Suroso       |
| 7. Ali Mas'ud       | 26. Ilyas        |
| 8. Dedik Mujiono    | 27. Arif Raharjo |

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 9. Abdul Manaf       | 28. M. Rouf         |
| 10. M. Zainuri       | 29. MN Hidayat      |
| 11. Nanang Najmuddin | 30. Oni Prasetyawan |
| 12. Irwanto          | 31. Eko Wahyudi     |
| 13. Wahyu Hidayat    | 32. Reza Ali Faizin |
| 14. Agung Dwi P      | 33. Abdul Haris     |
| 15. M. Yusuf Arif    | 34. Didik Mulyono   |
| 16. Wawan Heri       | 35. Lukman Hakim    |
| 17. Nur Rozi         | 36. Nizar           |
| 18. Zainul Rifa'I    | 37. Ach Baikuni     |
| 19. M. Dayat         | 38. Firman          |

Indikator dari pertanyaan pada angket yang disebarkan adalah sebagai

berikut:

a. Kepuasan Anggota

- 1) Kepuasan akan kinerja pimpinan
- 2) Kepuasan akan program yang direncanakan
- 3) Kepuasan mengikuti IPNU
- 4) Pencapaian tujuan
- 5) Kepuasan akan program dakwah melalui festival sholawat dan gema takbir

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### b. Susunan Organisasi

- 1) Kebebasan dalam bertindak
- 2) Perintah pimpinan dalam melaksanakan kegiatan
- 3) Pelatihan
- 4) kreativitas anggota
- 5) Kebebasan dalam berbicara
- 6) Persyaratan jabatan

#### c. Adaptasi

- 1) Hubungan dengan anggota
- 2) Pelaksanaan deskripsi jabatan
- 3) Perekrutan anggota melalui festival-festival
- 4) Kinerja pimpinan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 5) Pemenuhan persyaratan jabatan

#### d. Integrasi

- 1) Silaturahmi ke tokoh-tokoh agama
- 2) Hubungan dengan tokoh-tokoh agama
- 3) Hubungan dengan ponpes dan sekolah
- 4) Hubungan dengan ormas lainnya
- 5) Program yang melibatkan pelajar dan santri

#### e. Motivasi Anggota

- 1) Motivasi pimpinan
- 2) Dukungan dari badan otonom yang lain

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3) Masukan dari ranting

4) Dukungan dari ranting-ranting

### 3. Penyajian Data Dokumentasi Tentang Rangkap Jabatan Pimpinan (x)

Dalam penyajian data kali ini dipergunakan metode dokumentasi yang diperoleh dari arsip yang berupa absensi kegiatan IPNU PAC Tanggulangin periode 2003-2005

Tabel 4.1

#### Skor Nilai Dokumentasi (X)

No.	Nama Pengurus	X
1	M Khotib S. Pdi	45
2	Arif Syaifuddin	51
3	Heri Purnomo	51
4	Abdul Basit	48
5	Affandi	45
6	M. Munir	51
7	Dedik Mujiono	50
8	Ali Mas'ud	49
9	Abdul Manaf	52
10	M. Zainuri	52
11	Nanang Najmuddin	52
12	Irwanto	33
13	Wahyu Hidayat	42
14	Agung Dwi P	38
15	M. Yusuf Arif	44
16	Wawan Heri	52
17	Nur Rozi	45
18	Zainul Rifa'I	51
19	M. Dayat	53
20	Bambang	51
21	Hariyanto	51

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

22	Zainul	31
23	Syswanto	51
24	Syaifuddin	40
25	Suroso	48
26	Ilyas	51
27	Arif Raharjo	30
28	M. Rouf	55
29	MN Hidayat	44
30	Oni Prasetyawan	51
31	Eko Wahyudi	48
32	Reza Ali Faizin	46
33	Abdul Haris	52
34	Didik Mulyono	51
35	Lukman Hakim	47
36	Nizar	48
37	Ach Baikuni	41
38	Firman	41

#### 4. Penyajian Data Angket Tentang Efektivitas Kerja (Y) IPNU PAC Tanggulagin

Dalam penyajian data efektivitas kerja (Y) data diperoleh dari penyebaran angket yang diberikan kepada seluruh pengurus IPNU PAC Tanggulagin yang berjumlah 38 orang, hasil dari data tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Skor Nilai Angket (Y)**

No.	Nama Pengurus	Y
1	M. Khotib SPd.I	69
2	Arif Syaifuddin	67
3	Heri Purnomo	66

4	Abdul Basit	64
5	Affandi	64
6	M. Munir	65
7	Dedik Mujiono	66
8	Ali Mas'ud	70
9	Abdul Manaf	63
10	M. Zainuri	64
11	Nanang Najmuddin	61
12	Irwanto	66
13	Wahyu Hidayat	62
14	Agung Dwi P	67
15	M. Yusuf Arif	64
16	Wawan Heri	65
17	Nur Rozi	66
18	Zainul Rifa'i	63
19	M. Dayat	63
20	Bambang	57
21	Hariyanto	67
22	Zainul	61
23	Syswanto	62
24	Syaifuddin	63
25	Suroso	68
26	Ilyas	61
27	Arif Raharjo	63
28	M. Rouf	61
29	MN Hidayat	68
30	Oni Prasetyawan	67
31	Eko Wahyudi	69
32	Reza Ali Faizin	62
33	Abdul Haris	67
34	Didik Mulyono	67
35	Lukman Hakim	67
36	Nizar	66
37	Ach Baikuni	68
38	Firman	63

## B. Analisis Data

Semua hasil pengukuran yang telah dicatat di atas disebut data mentah. Besarnya hasil pengukuran yang telah terkumpul biasanya bervariasi. Dengan hanya memperhatikan data mentah, sangatlah sulit bagi kita untuk menarik suatu kesimpulan yang berarti, untuk memperoleh suatu gambaran yang baik, data mentah ini perlu diolah terlebih dahulu. Salah satu cara untuk meningkatkan kegunaan data mentah ini adalah dengan menganalisa data dan pengujian hipotesis.

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh selama kegiatan penelitian di PAC IPNU Tanggulangin Sidoarjo, maka pada langkah ini dipergunakan teknik analisis statistik. Dalam analisis ini dipergunakan rumus teknik korelasi “*Product Moment*” sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$x$  = Variabel bebas ( rangkap jabatan pimpinan)

$y$  = Variabel terikat ( efektivitas kerja )

$n$  = Jumlah data

### C. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis kali ini ditempuh langkah-langkah sebagai berikut

#### 1. Merumuskan hipotesa

$H_0: \rho = 0$ , berarti “rangkap jabatan pimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama’ Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo”.

$H_1: \rho \neq 0$ , berarti ”rangkap jabatan pimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama’ Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo”.

#### 2. Menentukan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 %

#### 3. Menentukan kriteria pengujian hipotesa

$H_0$  ditolak jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

$H_1$  ditolak jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$

#### 4. Uji statistik

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

#### 5. Kesimpulan pengujian

$H_0$  diterima atau ditolak . perhitungan ini berdasarkan pada perbedaan nilai  $r_{xy}$  hitung dengan  $r_{tabel}$ .

Pada bagian analisis di atas telah dijelaskan langkah-langkah dalam penganalisaan data. Langkah selanjutnya akan menganalisa data yang telah disajikan dengan penyajian data.

Teknik analisa korelasi antara nilai dokumentasi (X) untuk rangkap jabatan pimpinan dan nilai angket (Y) untuk efektivitas kerja dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Korelasi Antara Nilai Dokumentasi (X) Dan Nilai Angket (Y)**

No.	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	45	69	2025	4761	3105
2	51	67	2601	4489	3417
3	51	66	2601	4356	3366
4	48	64	2304	4096	3072
5	45	64	2025	4096	2880
6	51	65	2601	4225	3315
7	50	66	2500	4356	3300
8	59	70	2401	4900	4130
9	52	63	2704	3969	3276
10	52	64	2704	4096	3328
11	52	61	2704	3721	3172
12	33	66	1089	4356	2178
13	42	62	1764	3844	2604

14	38	67	2546	4489	2546
15	44	64	1936	4096	2816
16	52	65	2704	4225	3380
17	45	66	2025	4356	2970
18	51	63	2601	3969	3213
19	53	63	2809	3969	3339
20	51	57	2601	3249	2907
21	51	67	2601	4489	3417
22	31	61	961	3721	1891
23	51	62	2601	3844	3162
24	40	63	1600	3969	2520
25	48	68	2304	4624	3264
26	51	61	2601	3721	3111
27	30	62	900	3844	1860
28	55	61	3025	3721	3355
29	40	68	1600	4624	2720
30	51	67	2601	3721	3417
31	48	69	2304	4761	3312
32	46	62	2116	3844	2852
33	52	67	2704	3721	3484
34	51	67	2601	3721	3417
35	47	67	2209	3721	3149
36	48	66	2304	4624	3168
37	41	68	1681	3969	2788
38	41	63	1681	3969	2583
$\Sigma$	1781	2467	83873	161065	116168

Maka langkah selanjutnya adalah memasukkan data korelasi nilai dokumentasi dan nilai angket dalam rumus korelasi “*Product Moment*”, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{38 (116168) - (1781)(2467)}{\sqrt{38 (83873) - (1781)^2} \sqrt{38 (161065) - (2467)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{(4414384) - (4393727)}{\sqrt{(3187174) - (3171961)} \sqrt{(6120470) - (6086089)}}$$

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

$$r_{xy} = \frac{20657}{\sqrt{(15213)(34381)}}$$

$$r_{xy} = \frac{20657}{\sqrt{23038153}}$$

$$r_{xy} = \frac{20657}{22870.02739}$$

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

$$r_{xy} = 0,903$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,903 antara rangkap jabatan dan efektivitas kerja pimpinan. Untuk dapat memberi *interpretasi* terhadap kuatnya hubungan, maka dapat dipergunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

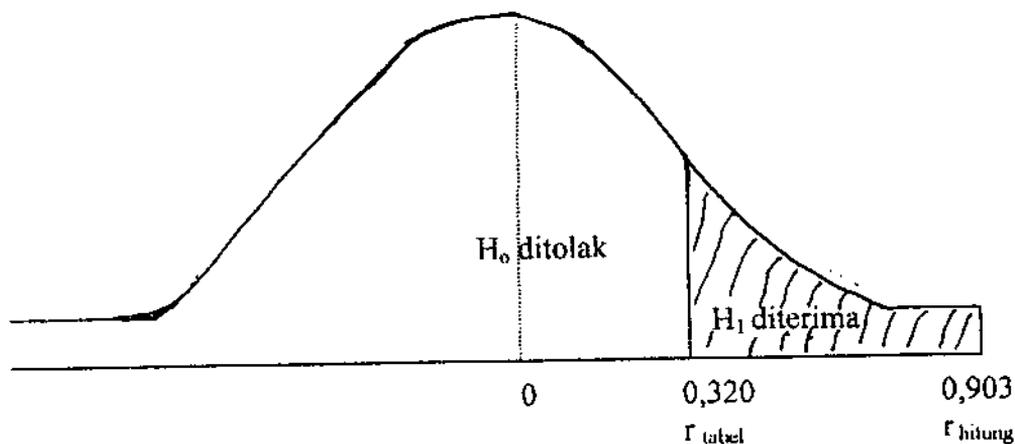
**Tabel 4.4**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,903 termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara rangkap jabatan dan efektivitas kerja pimpinan. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar kurva Normal Korelasi

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id



Dari analisis data statistik yang menggunakan rumus korelasi *product moment* di atas diperoleh hasil 0,903. sedangkan dalam tabel harga *r product moment* dicantumkan bahwa pada  $N = 38$ , taraf signifikan 5 % = 0,320 dan taraf signifikan 1 % = 0,413.

Tabel 4.5

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel Nilai-Nilai *r Product Moment*

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	21	0,433	0,549	39	0,408	0,408	85	0,213	0,278
4	0,950	0,990	22	0,423	0,537	40	0,403	0,403	90	0,207	0,270
5	0,878	0,954	23	0,413	0,526	41	0,398	0,398	95	0,202	0,263
6	0,811	0,917	24	0,402	0,515	42	0,393	0,393	100	0,195	0,256
7	0,754	0,874	25	0,396	0,505	43	0,389	0,389	125	0,176	0,230
8	0,707	0,934	26	0,388	0,496	44	0,384	0,384	150	0,159	0,210
9	0,666	0,789	27	0,381	0,487	45	0,380	0,380	175	0,148	0,194
10	0,632	0,658	28	0,374	0,478	46	0,376	0,376	200	0,138	0,181

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

11	0,602	0,765	29	0,367	0,470	47	0,288	0,372	300	0,113	0,148
12	0,576	0,076	30	0,361	0,463	48	0,284	0,368	400	0,098	0,128
13	0,553	0,684	31	0,355	0,456	49	0,281	0,364	500	0,088	0,115
14	0,532	0,661	32	0,349	0,449	50	0,279	0,361	600	0,080	0,105
15	0,514	0,641	33	0,344	0,442	55	0,266	0,334	700	0,074	0,097
16	0,497	0,623	34	0,339	0,436	60	0,254	0,330	800	0,070	0,091
17	0,482	0,606	34	0,334	0,430	65	0,244	0,317	900	0,065	0,086
18	0,468	0,590	36	0,329	0,424	70	0,235	0,306	1000	0,062	0,081
19	0,456	0,757	37	0,325	0,424	75	0,227	0,296			
20	0,444	0,561	38	0,320	0,418	80	0,220	0,286			

Sedangkan sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dipergunakan koefisien determinasi , yang besarnya adalah  $r^2$ . jadi dalam hal ini besarnya adalah  $(0,903)^2 = 0,8154$ . Hal ini berarti variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 81,54 % terhadap variabel terikat.

Selanjutnya menentukan pengujian hipotesis sebelum mengarah kepada kesimpulan . dalam pengujian hipotesa ini ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

a. Rumusan hipotesa nihilnya ( $H_0$ ) dan hipotesa alternatifnya ( $H_1$ )

$H_0: \rho = 0$ , berarti “rangkap jabatan pimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama’ Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo”.

$H_1: \rho \neq 0$ , berarti "rangkap jabatan pimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo".

b. Menentukan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5 %

Oleh karena harga  $r_{hitung} = 0,903$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,320$  pada  $N = 38$  dengan taraf signifikan 5% maka  $H_0$  ditolak, artinya secara signifikan ada pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja PAC IPNU Tanggulangin Sidoarjo.

Kesimpulannya , maka hipotesa diterima, ini berarti ada pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja PAC IPNU Tanggulangin Sidoarjo, dalam hal ini menunjukkan bahwa memang benar ada korelasi antara rangkap jabatan ( X ) dengan efektivitas kerja pimpinan ( Y ).

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, berarti ada pengaruh rangkap jabatan pimpinan terhadap efektivitas kerja IPNU PAC Tanggulangin.
2. Untuk sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, variabel bebas memberikan pengaruh besar terhadap variabel terikat. Ternyata terdapat korelasi positif antara pengaruh rangkap jabatan terhadap efektivitas kerja pimpinan IPNU PAC Tanggulangin.

#### B. Rekomendasi

Dengan berbagai pertimbangan pemikiran yang berhubungan dengan penelitian ini, maka dapat diberikan pertimbangan-pertimbangan ataupun saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi organisasi IPNU khususnya dan organisasi-organisasi yang lain, sebagai berikut :

1. Rangkap jabatan pimpinan memang berpengaruh terhadap efektivitas kerja , namun pengaruh ini bisa menjadi negatif apabila pimpinan tidak bisa menempatkan dirinya dan mengatur aktivitasnya yang sering

bersamaan. Maka dari pada itu hendaknya para pemimpin bisa mengatur acaranya agar tidak sampai ada salah satu organisasi yang terbengkalai.

2. Pemimpin hendaknya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesulitan dalam menjalankan organisasinya kemudian mencari jalan keluarnya dengan membicarakan permasalahannya kepada para anggotanya karena pemimpin dari organisasi ini dipilih dari anggotanya dan mempertanggung jawabkan kerjanya terhadap anggotanya.
3. Dari hasil penelitian, menunjukkan masih ada faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pimpinan IPNU PAC Tanggulangin, sehubungan dengan hal tersebut diharapkan penelitian yang akan datang untuk menemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pimpinan IPNU PAC Tanggulangin.

Demikianlah rekomendasi yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di IPNU PAC Tanggulangin.

## DAFTAR PUSTAKA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Rieneka Cipta.
- Asifuddin, Ahmad Janan, 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarata, Muhammadiyah University Press.
- Bar, Fatkhur, 2002. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan di RSUD Sidoarjo*. Sidoarjo.
- Cabang, Pimpinan, 2004. *PD-PRT IPNU – IPPNU*. Surabaya.
- Departemen Agama RI, 1989. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Surabaya, Mahkota.
- Dujah, Badri, 1996. *Aktivitas IPNU - IPPNU Dalam Meningkatkan Dakwah Islamiyah Di Kecamatan Tanggulangin*. Surabaya.
- Flippo, Edwin B, saduran Mas'ud, Moh, 1989. *Manajemen Personalia* Jilid 2. Jakarta, Erlangga.
- Gibson dkk, 1996. *Organisasi*. Jakarta, Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 2000. *Statistik*. Yogyakarta, Andi.
- Handoko, T. Hani, 1995. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta, BPFE.
- Kartono, Kartini, 1990. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Kholifah, Nur, 2004. *Pola Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Surabaya.
- Manullang M. dan Manullang, Marihot, 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Maslakhah ,2004. *Analisis Manajerial Terhadap Kerja Rangkap Jabatan di PT. Persada Duta BELITO Tours dan travel*, Surabaya.
- Moekijat, 1995. *Perencanaan Dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung, Remaja Rosda Karya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- , 1998. *Analisis Jabatan*. Bandung, Mandar Maju.
- , 1999. *Manajemen SDM (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung, Mandar Maju.
- Nah, Kal, 1994. *Ensiklopedi Islam*. Jakarta, Ikhtiar Baru Van Hoeven.
- Ningrat, Soewarno Handoyo, 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta, Haji Masagung.
- Nawawi, Handari, 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta, University Press.
- Pareek, Udai, 2085. *Mendayagunakan Peran-Peran Keorganisasian* , Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo.
- Panupandojo, Heidrachman, dan Husnan, Su'ad, 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFE.
- Purwanto, Selamat, 2000. *Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja yang Efektif Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada PT Rajapaksi Adya Perkasa Candi Sidoarjo*. Sidoarjo.
- , 1997. *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja*. Surabaya, Airlangga University Press.
- Soekarno K, 1980. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta, Miswar.
- Steers, Richard M, 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta, Erlangga.
- Sudjana, 1992. *Metode Statistika Edisi 5*. Bandung, Tarsito.
- Wijaya, Indra, dan Ibrahim Adam, 1989. *Prilaku Organisasi*. Bandung, Sinar Biru.







No	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0
3	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
4	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1
6	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1
7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1
9	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0
10	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
11	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
12	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1
13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
14	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
15	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
16	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
19	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0
20	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
21	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
22	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
24	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

26	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1
27	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
28	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
31	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0
33	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
37	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
38	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
40	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
42	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
43	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1
44	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1
45	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
49	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
50	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1
51	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

53	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	
54	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
55	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	
56	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
57	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
58	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
59	53	51	51	48	55	51	50	49	52	52	52	33	42	38	44	52	45	51	52

Lanjutan dari tabel dokumentasi tentang rangkap jabatan (X)

No	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
3	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0
4	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0
7	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
9	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
13	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
14	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
15	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1
16	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0

18	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
21	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
22	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1
23	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1
27	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
28	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0
30	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
31	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1
33	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1
34	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
35	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
37	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0
38	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
40	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
41	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
42	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1
43	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
44	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

45	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
47	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
48	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
49	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
50	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
51	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1
52	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0
53	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1
54	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
55	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1
56	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0
57	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
58	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
59	51	51	31	51	40	48	51	30	55	44	51	48	46	52	51	47	48	41	41

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

**Penyajian data elektivitas kerja (Y)**

No	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2
6	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
7	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1
8	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	1	2
9	3	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
10	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2
14	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
15	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
16	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
20	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
24	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
25	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3

Lanjutan dari penyajian tabel efektivitas kerja (Y)

No	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	2	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1
8	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1
9	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
13	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
14	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
16	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
18	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
19	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

20	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
23	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
24	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
25	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id



# PIMPINAN ANAK CABANG IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA TANGGULANGIN

Sekretariat : Jl. Jati Rowo 17 Kalidawir 07/02 Telp. (031) 8942921  
digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## SURAT KETERANGAN SELESAI RISET Nomor : 055 / C / PAC / 7354 / VII / 2005

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan Anak Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Tanggulangin Sidoarjo, menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : FAUZIYAH  
NIM : B04301105  
Fakultas : Dakwah  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Perguruan Tinggi : IAIN Sunan Ampel Surabaya

Telah mengadakan penelitian pada organisasi kami dengan judul "*Pengaruh Rangkap Jabatan terhadap Efektivitas Kerja Pimpinan Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Pimpinan Anak Cabang Tanggulangin Sidoarjo*".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tanggulangin, 24 Jumadil Ula 1426 H.  
01 Juli 2005 M.

PAC. IPNU TANGGULANGIN

  
M. KHOTIB, S.Pdi.  
Ketua

  
ABD. BASITH  
Sekretaris





**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
FAKULTAS DAKWAH SURABAYA**

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

nama Mahasiswa : Fauziah  
nomor Induk Mhs. : BC 4301105

Jurusan : MI  
Pembimbing : Dr. H.M. Ali Aziz

No.	TANGGAL	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
	18-05-2005	BAB I Uraian Bab II & halaman awal.	
	16/6/05	Uraian Bab II (revisi) dan Bab IV	
	20/05/06	ACC BAB II dan BAB III	
	11/05/7	Acc ule dimintakan di Ujian	

TITUL SKRIPSI : Desain Rangkap jabatan Terhadap Efektivitas Kerja pimpinan Ikatan Pelajar Mahasiswa selama pimpinan Anak Cabang tanggulangi Sidang periode 2003-2005.

Surabaya, .....  
DOSEN PEMBIMBING,

Dr. H.M. Ali Aziz  
NIP. 160 216 501

## **BIODATA PENULIS**

Nama : Fauziah

NIM/Jur : B04301105 / Manajemen Dakwah

Alamat : Ketegan RT 03 RW 02 Tanggulangin Sidoarjo

Telp : (031) 70444693

Riwayat Pendidikan :

1. TK Roudlotun Nasyi'in Ketegan Tanggulangin tahun 1987-1989
2. MI Ma'arif Ketegan Tanggulangin Tahun 1989-1995
3. MTs. Islamiyah Kludan Tanggulangin Tahun 1995-1998
4. MA. Islamiyah Sumorame Candi Tahun 1998-2001
5. IAIN Surabaya

Pelatihan :

1. Pelatihan Jumbara Palang Merah Indonesia Cabang Sidoarjo 1999
2. Pendidikan dan latihan Kepemimpinan PPMI 1999 dan 2000
3. Masa Kesetiaan Anggota (Makesta) 2000
4. Pelatihan Kader Muda 2001
5. Pelatihan Kader Utama 2003
6. Diklat Jurnalistik 2004

Keorganisasian :

1. Pramuka 1993

2. Pengurus OSIS 1999

3. **Pecinta Alam 1999**
4. **Ketua II IPPNU Ranting Ketegan 2001**
5. **Ketua Umum IPPNU PAC Tanggulangin 2003-2005**
6. **Koordinator Litbang PC IPPNU Sidoarjo 2003-2005**
7. **Pengajar TPQ Al-Hikmah Sumorame Candi sampai sekarang**