

**NASKAH PUBLIKASI**  
**ANALISIS PENGEMBANGAN ORGANISASI MAHASISWA IKATAN**  
**MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM) DI UNIVERSITAS**  
**MUHAMMADIYAH JEMBER MENGGUNAKAN MODEL WEISBORD**  
**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk**  
**Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi**  
**Universitas Muhammadiyah Jember**



**Oleh :**

**Bintar Wana Dwi Saputra**  
**NIM : 121 0811 003**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**  
**2016**

**NASKAH PUBLIKASI****ANALISIS PENGEMBANGAN ORGANISASI MAHASISWA IKATAN  
MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM) DI UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH JEMBER MENGGUNAKAN MODEL WEISBORD****Telah Disetujui Pada Tanggal**18 Juli 2016

---

**Dosen Pembimbing****Tanda Tangan**

1. Siti Nur 'Aini S.Psi., Msi  
NIP. 197702122005012002

---

2. Danan Satriyo, S.Sos.,M.Si  
NPK. 1312649

---

**ANALISIS PENGEMBANGAN ORGANISASI MAHASISWA IKATAN  
MAHASISWA MUHAMMADIYAH (IMM) DI UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH JEMBER MENGGUNAKAN MODEL WEISBORD**

**Bintar Wana Dwi Saputra<sup>1</sup> Siti Nur ‘Aini<sup>2</sup> Danan Satriyo<sup>3</sup>**

**INTISARI**

Merujuk dari fenomena yang dilihat oleh peneliti terkait perubahan struktur dalam tubuh organisasi serta berbagai keluhan pimpinan komisariat terhadap perubahan tersebut, membuat peneliti ingin melakukan diagnosa organisasi terkait kondisi organisasi mahasiswa IMM di UNMUH Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kondisi organisasi mahasiswa Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Jember meliputi aspek tujuan, struktur, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan mekanisme tata kerja yang dianalisis menggunakan model *Weisbord's*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan kondisi organisasi mahasiswa Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Jember. Subjek penelitian adalah mahasiswa dan mahasiswi yang menjabat sebagai pimpinan komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 96 subjek berasal dari pimpinan komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Jember yang sedang menjabat dan ditentukan dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Penelitian ini menggunakan skala *Weisbord's six box model* yang disebarkan secara menyeluruh kepada seluruh subjek.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara umum kondisi organisasi berada pada kategori sedang dengan tingkat prosentase 71.9 % atau setara dengan 69 subjek. Kategori sedang dapat diartikan bahwa kondisi organisasi IMM di UNMUH Jember secara umum telah berjalan namun ketercapaian organisasi terhadap enam aspek antara lain tujuan, struktur, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan mekanisme tata kerja belum optimal atau belum sesuai dengan standart capaian organisasi.

**Kata Kunci: *Weisbord's six box model*, IMM di UNMUH Jember.**

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing I
3. Dosen Pembimbing II

**ANALYSIS OF ORGANIZATION DEVELOPMENT  
IMM IN UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH JEMBER (UMJ)  
APPLYING FOR WEISBORD'S MODEL**

**Bintar Wana Dwi Saputra <sup>1</sup> Siti Nur 'Aini <sup>2</sup> Danan Satriyo <sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

*Fenomena has been seen by researcher about the change of structure organizational and also toward it, it's make a researcher want to diagnosis of organizational about IMM's condition. This research is making to know about the IMM's condition was include the aspects they are purpose, structure, rewards, helpful machanisms, relationship and leadership using Weisbord's model An kuantitative descriptive method is used to explain about IMM's condition of UMJ. The subject of research is students have to takehold of comisariat manager. A sample is used 96 subjek from the comisariat manager of IMM UMJ and a given with saturated sampling method. This research use the Weisbord's six box's scale according to all of subject. A building on this research, to show the organizational condition in the while category by prosentase 71,9 % or equivalent with 69 subject. The while category has been mean condition of IMM UMJ have to work, but organization's performance about six aspects are purpose, structure, rewards, helpful machanisms, relationship and leadership not yet optimal or not including standart of organizational.*

**Key word: Weisbord's six box model, IMM di UNMUH Jember.**

---

1. Researcher

2. Guidance Instrutor I

3. Guidance Instrutor II

## PENGANTAR

Mahasiswa merupakan calon cendekiawan bangsa yang dapat membesarkan negara Republik Indonesia. Keberhasilan bangsa dan negara beberapa tahun ke depan dapat dilihat dari kemampuan berupa *hard skill* dan *soft skill* yang dimilikinya. Kemampuan ini dapat dibentuk melalui organisasi mahasiswa (Ormawa). Ormawa dibentuk sebagai sarana mahasiswa yang bertujuan untuk menyeimbangkan kemampuan akademik dari bahasan materi perkuliahan yang didapat mahasiswa didalam ruangan dengan penerapan langsung ilmu tersebut pada organisasi yang diikutinya.

Universitas Muhammadiyah Jember (UNMUH Jember) sebagai salah satu Perguruan Tinggi yang melahirkan cendekiawan bangsa berkepribadian matang memiliki berbagai organisasi mahasiswa salah satunya adalah organisasi IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah) yang ada di UNMUH Jember bergerak dalam bidang keagamaan, kemasyarakatan dan kemahasiswaan. Organisasi pada hakikatnya tidak berdiri sendiri, sebuah organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien juga tergantung dari kondisi internal yang meliputi kualitas sumber daya anggota, tata sistem organisasi serta budaya organisasi dan tantangan organisasi dari lingkungan sekitar antara lain kompetitor, pemerintah dan konsumen. Berbagai kondisi dan tantangan yang ada ketika kurang mampu diantisipasi maka organisasi akan mengalami ketidakefektifan untuk mencapai tujuan bahkan dapat membuat organisasi mengalami kemunduran atau hambatan. Kondisi ini juga dapat dialami oleh organisasi mahasiswa khususnya IMM di UNMUH Jember.

Tujuan IMM secara kuantitas dapat diwujudkan dengan melibatkan mahasiswa UNMUH Jember kedalam berbagai kegiatan IMM dengan menjadikan sebagai kader IMM secara resmi melalui *Darul Arqom* Dasar (DAD), atau hanya sebagai simpatisan IMM sehingga terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan. Semakin banyak mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan IMM dan tertanam nilai-nilai yang ingin diwujudkan oleh organisasi maka tujuan IMM untuk menciptakan akademisi Islam yang berakhlak mulia akan dapat terwujud. Tujuan IMM secara kualitas berorientasi kepada pembinaan atau kaderisasi terhadap sumber daya kader untuk dapat membentuk mahasiswa yang memiliki nilai-nilai akademisi berbasis Islam serta akhlak mahasiswa menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan IMM. Tujuan ini dapat dilihat pada Pasal 8 Anggaran Rumah Tangga IMM (dalam tanfid IMM, 2014) yang terangkum menyebutkan bahwa organisasi IMM memiliki usaha yang bertujuan untuk menciptakan kader-kader terbaik dan mengoptimalkan dakwah *amar ma'ruf nahi mungkar* dengan berlandas pada asas hukum yang berlaku di Indonesia.

Struktural yang berjalan efektif disetiap jenjang tingkatan organisasi IMM juga berperan penting terhadap tercapainya tujuan organisasi. Hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada tiga pimpinan komisariat di UNMUH Jember memberikan informasi bahwa dalam tubuh IMM saat ini telah mengalami perubahan struktur organisasi, perubahan ini menjadi kebijakan umum dari pimpinan pusat yang berdampak terhadap IMM ditingkat komisariat khususnya di UNMUH Jember. Perubahan struktur yang ada berupa diberlakukannya perubahan dan penambahan jumlah bidang dalam struktural internal IMM sejak

periode 2015/2016 tanpa adanya penjelasan perubahan tersebut dilakukan, yang akhirnya berdampak perlu adanya penyesuaian ulang pimpinan komisariat kepada struktur yang ada.

Robbins (dalam Budiasih, 2012) menyatakan struktur organisasi dapat menetapkan bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal, kondisi ini dapat dikaitkan dari perubahan struktur yang terjadi dalam tubuh IMM khususnya UNMUH Jember. Pimpinan komisariat yang kurang memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tersebut akan berakibat terhadap belum optimalnya kinerja pimpinan komisariat dalam menjalankan roda organisasi serta akan mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan tantangan eksternal organisasi seperti memperoleh kader-kader terbaik serta bersaing dengan kompetitor organisasi mahasiswa yang lain sehingga IMM membutuhkan langkah yang dapat dilakukan untuk membuat IMM menjadi organisasi yang lebih mampu beradaptasi dengan segala tantangan yang ada. Organisasi menghadapi tantangan maka harusnya yang dilakukan organisasi tersebut adalah beradaptasi terhadap kondisi lingkungan dan melakukan pembaharuan (Harvey, 2004).

Dilihat dari kesenjangan yang terjadi di organisasi IMM UNMUH Jember membutuhkan sebuah langkah pengembangan organisasi dengan tujuan supaya organisasi IMM UNMUH Jember mampu menghadapi berbagai tantangan internal maupun eksternal yang ada sehingga perubahan yang terjadi dalam tubuh organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta organisasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Menurut Ansyorah (2010) Pengembangan

organisasi dapat dikatakan sebagai suatu proses perubahan organisasi secara berencana yang dilakukan secara bertahap, baik dalam usaha peningkatan kemajuan, memecahkan persoalan, maupun dalam rangka meningkatkan kemampuan melakukan adaptasi dan antisipasi terhadap tuntutan perubahannya. Langkah ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kondisi sesungguhnya dalam tubuh organisasi sehingga organisasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Langkah strategis yang dapat dipergunakan untuk melihat fenomena ini dengan melakukan sebuah diagnosa kepada organisasi mahasiswa IMM.

Diagnosa organisasi adalah suatu proses menemukan penyebab pokok dari masalah-masalah organisasi. Proses ini meliputi mengumpulkan informasi yang bertalian dengan masalah misalnya bagaimana seharusnya organisasi atau bagian dalam organisasi tersebut berfungsi, menganalisa informasi atau data tersebut, dan membuat kesimpulan untuk melakukan perubahan dan penyempurnaan (Hardiansyah, 2010). Salah satu tujuan dari diagnosa sendiri adalah untuk memperoleh pemahaman dan informasi tentang suatu permasalahan yang organisasi atau perusahaan alami kemudian menciptakan kebutuhan untuk berubah. Kebutuhan untuk berubah ini yang membuat diagnosa menjadi langkah utama yang dapat dilakukan dalam rangka membuat organisasi menjadi lebih berkembang serta berjalan efektif dan efisien sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Kontic, 2012).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori dan model diagnosis enam kotak dari Weisbord. Diagnosis enam kotak dari Weisbord adalah salah satu dari

model diagnosa organisasi yang mengarah pada pengumpulan informasi terkait kondisi arus sistem yang ada di sebuah organisasi. Model ini menjadi pilihan dalam mendiagnosa organisasi mahasiswa IMM di UNMUH Jember karena berfokus menganalisis keoptimalan arus sistem yang ada di tubuh organisasi meliputi tujuan, struktur, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan metode kerja sehingga organisasi mampu beradaptasi terhadap tantangan yang ada. Keadaan inilah yang membuat peneliti melihat model diagnosa Weisbord sesuai untuk dipergunakan sebagai alat menganalisis kondisi organisasi mahasiswa yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember khususnya organisasi IMM dengan dilakukannya penelitian tentang “Pengembangan Organisasi Mahasiswa Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Universitas Muhammadiyah Jember Menggunakan Model Weisbord”.

## **METODE PENELITIAN**

Subjek dalam penelitian ini adalah Mahasiswa yang sedang menjadi pimpinan IMM di Universitas Muhammadiyah Jember dengan jumlah subjek sebesar 96 mahasiswa. Metode pengumpulan data menggunakan skala *Weisbord's Six Box Model* (Model 6 Kotak Weisbord). Prosedur yang digunakan peneliti adalah peneliti membagikan lembaran angket kepada informan penelitian, selain itu untuk mendukung hasil skala yang ada peneliti juga menggunakan metode tambahan berupa wawancara sebagai metode sekunder.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yaitu berjenis *Likert*. Teknik ini digunakan karena sesuai dengan tujuan peneliti untuk menggambarkan kondisi organisasi IMM di UNMUH Jember. Instrumen yang

digunakan sebagai pengambilan data berdasar pada variabel teori *Weisbord's Six Box Model* yaitu tujuan, struktur, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan mekanisme tata kerja. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas serta uji deskriptif.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian diagnosa organisasi pada IMM UNMUH Jember dapat dilihat pada tabel.1 dibawah ini:

**Tabel. 1**  
**Kategori Umum**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	13	13.5	13.5
	Sedang	69	71.9	85.4
	Rendah	14	14.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0

## PEMBAHASAN

Pengembangan organisasi dapat dikatakan sebagai suatu proses perubahan organisasi secara berencana yang dilakukan secara bertahap, baik dalam usaha peningkatan kemajuan, memecahkan persoalan, maupun dalam rangka meningkatkan kemampuan adaptasi dan antisipasi terhadap tuntutan perubahannya (Ansyorah, 2010). Organisasi dalam rangka mempertahankan eksistensinya, memerlukan sebuah langkah strategis yaitu dengan melakukan diagnosa organisasi. Diagnosa organisasi adalah suatu proses menemukan penyebab pokok dari masalah-masalah organisasi (Hardiansyah, 2010).

Berdasarkan hasil pengambilan data penelitian kepada 96 pimpinan IMM UNMUH Jember yang sedang menjabat menunjukkan bahwa secara umum

kondisi IMM UNMUH Jember saat ini berada pada kategori sedang yaitu sebesar 71.9%. Kategori sedang menunjukkan bahwa kondisi organisasi IMM di UNMUH Jember secara umum telah berjalan namun ketercapaian organisasi terhadap enam aspek antara lain tujuan, struktur, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan mekanisme tata kerja belum optimal atau belum sesuai dengan standart capaian organisasi.

Hasil analisis data lebih mendalam menggunakan enam kotak dari *Weisbord's* menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan sebagai pengendali maupun pengontrol kelima aspek arus sistem organisasi. Kepemimpinan di letakkan di tengah-tengah layar oleh Weisbord karena tugas utama seorang pimpinan adalah melihat proses berfungsinya antara kotak-kotak lainnya di dalam model tersebut. Pemimpin organisasi harusnya mampu bertindak untuk mengontrol perputaran sistem yang ada sebagai upaya menemukan permasalahan dan metode untuk menanganinya. Aspek kepemimpinan berada pada kategori kurang dengan prosentase 32.3% sehingga perlu adanya peningkatan dalam pendidikan kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dalam bekerja, dan menjadikan bawahannya bersemangat untuk bekerja (Hardiansyah, 2010).

Kepemimpinan ini meliputi tiga indikator kemampuan pemimpin dalam merumuskan dan mewujudkan tujuan yang berada pada kategori baik dengan prosentase sebesar 36.5% menunjukkan pemimpin dianggap telah mampu merumuskan dan mewujudkan tujuan organisasi, indikator kemampuan pemimpin mempertahankan integritas organisasinya berada pada kategori sangat kurang

dengan prosentase sebesar 25.0% mengartikan bahwa pemimpin dianggap belum mampu mempertahankan integritas organisasi.

Kemampuan pemimpin dalam memelihara peraturan serta apresiasinya terhadap konflik yang muncul berada pada kategori sangat kurang dengan prosentase sebesar 33.3% berarti bahwa pemimpin dianggap tidak mampu memelihara peraturan dan mengatasi konflik yang timbul. Aspek kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin organisasi dianggap mampu merumuskan dan mewujudkan organisasi, namun tidak mampu mempertahankan integritas organisasi maupun memelihara peraturan serta mengatasi konflik yang timbul.

Aspek tujuan organisasi IMM UNMUH Jember berada pada kategori sangat kurang dengan prosentase sebesar 35.4% yang menunjukkan bahwa tujuan organisasi tidak berjalan dengan optimal yaitu anggota tidak mendukung, memahami dan bertekad untuk mencapai tujuan serta misi organisasi sehingga memerlukan sebuah strategi pengembangan yang harus dilakukan organisasi. Pada dasarnya indikator kejelasan tujuan secara umum berada pada kategori baik dengan prosentase 39.6%. Kategori baik pada tujuan organisasi berarti bahwa anggota menganggap organisasi telah memiliki tujuan yang jelas atau anggota organisasi telah memahami secara jelas akan tujuan organisasi, namun ketidak optimalan tujuan organisasi berada pada indikator persetujuan anggota dengan prosentase sebesar 41.7% menyebutkan bahwa anggota kurang mendukung dan memiliki tekad untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemahaman terhadap tujuan organisasi merupakan modal awal dalam melakukan berbagai aktivitas organisasi (Permana dalam Hardiansyah, 2010), hal

ini juga diperkuat dengan adanya hasil wawancara bahwa pimpinan komisariat memahami tujuan organisasi dari pemaparan senior serta pelatihan yang ada di IMM bahkan mengetahui tujuan yang disampaikan senior berasal dari AD/ART meski pimpinan komisariat mengalami kebingungan dalam melakukan program organisasi yang sesuai untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Aspek struktur dalam tubuh IMM berada pada kategori kurang dengan prosentase sebesar 37.5% yang berarti terdapat ketidaksesuaian antara struktur yang ada dengan keselarasan tujuan organisasi, hal ini juga sesuai dengan penilaian pimpinan dalam hasil wawancara yang mengatakan bahwa struktur organisasi belum sesuai atau selaras dengan organisasi dikarenakan ada beberapa bidang baru yang ada di organisasi masih yang dianggap tidak sesuai dengan tujuan IMM secara umum. Aspek ini berkesinambungan dengan aspek penghargaan, proses diagnosa untuk aspek Penghargaan (*rewards*) memberikan perhatian kepada persamaan dan perbedaan antara apa yang sebenarnya dirasakan oleh karyawannya (Droste dkk, 2006) sehingga ketika struktur organisasi berjalan tidak optimal akan berdampak terhadap penghargaan yang diterima. Penghargaan dalam organisasi IMM berada pada kategori kurang dengan prosentase sebesar 38.5% sehingga menunjukkan bahwa selama ini organisasi masih belum optimal dalam memberikan penghargaan kepada anggota untuk meningkatkan kinerja anggota.

Penghargaan meliputi dua indikator pertama sistem kompensasi yang diberikan organisasi berada pada kategori sangat kurang dengan prosentase sebesar 39.6% yang mengartikan bahwa anggota merasa tidak mendapat fasilitas

untuk mengembangkan diri ketika berorganisasi. Kedua, indikator bentuk-bentuk kompensasi berada pada kategori kurang dengan prosentase sebesar 38.5% yang mengartikan bahwa anggota merasa jarang diperhatikan oleh organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa belum optimalnya penghargaan yang dirasakan pimpinan IMM UNMUH Jember membuat pimpinan kurang termotivasi untuk memiliki kinerja yang lebih optimal untuk menjalankan roda organisasi. Hasil data diperkuat dengan hasil wawancara yang mengungkapkan bahwa terdapat pimpinan komisariat maupun anggota yang tidak aktif dalam organisasi karena merasa yang ingin didapatkan ketika mengikuti IMM tidak tercapai atau tidak terfasilitasi oleh organisasi sedangkan pimpinan komisariat maupun anggota yang bertahan hingga saat ini adalah kader-kader yang merasakan manfaat saat mengikuti IMM.

Aspek tata hubungan yang bersentuhan langsung dengan aspek tujuan. Menurut Droste (2006) tata hubungan dapat menjelaskan seberapa jauh anggota organisasi saling ketergantungan satu sama lainnya, memiliki kualitas hubungan yang baik serta kemampuan dalam menghadapi arus konflik yang terjadi. Tata hubungan berkaitan erat dengan komunikasi dalam organisasi, menurut Furqon (2005) komunikasi dalam organisasi juga berlangsung diantara anggota-anggota organisasi yang menduduki posisi yang sama pada tingkat otoritasnya. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan seperti kordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik, dan memberikan informasi.

Aspek tata hubungan berada pada kategori sangat kurang dengan prosentase sebesar 29.2% menunjukkan bahwa tata hubungan dalam organisasi berjalan tidak

optimal, tata hubungan ini meliputi tiga indikator. Pertama, hubungan antar individu dalam organisasi belum optimal dengan prosentase sebesar 30.2% pada kategori kurang yang menunjukkan bahwa anggota organisasi masih mengalami situasi pengabaian dalam berorganisasi.

Kedua, pada indikator hubungan antar unit juga dalam kategori kurang dengan prosentase sebesar 52.1%, hal ini menunjukkan bahwa organisasi masih perlu untuk meningkatkan kerjasama antar bidang-bidang dalam komisariat agar roda organisasi bisa berjalan lebih optimal. Ketiga, pada aspek tata hubungan juga terungkap bahwa banyak pimpinan komisariat yang memandang bahwa kemampuan yang dimiliki belum sesuai dengan jabatan yang diamanahkan, hal ini ditunjukkan dengan prosentase tertinggi berada pada kategori sangat kurang yaitu sebesar 34.4% yang berarti organisasi memerlukan peningkatan dalam mekanisme menentukan kader yang tepat dalam jabatan yang tepat. Analisis tersebut menunjukkan hubungan yang terjalin dalam organisasi tidak saling bergantung dan berhubungan serta jabatan yang diperoleh tidak sesuai dengan kemampuan tiap anggota, hal ini juga didukung dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa pimpinan komisariat merasa pernah tidak didengarkan dalam forum serta selama ini antar bidang mengerjakan program bersama-sama sehingga tidak ada kordinasi resmi antar bidang namun langsung mengerjakan bersama-sama tanpa melihat kader dari bidang mana. Hasil wawancara juga mengungkap bahwa terdapat beberapa pimpinan komisariat merasa jabatan yang ditentukan formatur terkadang belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki meski tidak semua pimpinan merasakan seperti itu.

Aspek terakhir arus sistem organisasi adalah mekanisme tata kerja. Droste (2006) menyebutkan mekanisme tata kerja adalah sebuah alat yang digunakan untuk menyempurnakan tujuan organisasi. Aspek mekanisme tata kerja IMM UNMUH Jember yang berada pada kategori sangat kurang dengan prosentase sebesar 34.4%, aspek ini berfungsi sebagai pengikat pimpinan komisariat dalam berorganisasi. Analisis terhadap mekanisme tata kerja menunjukkan bahwa organisasi masih memerlukan peningkatan dalam mengikat anggota menggunakan mekanisme tata kerja organisasi yang meliputi perencanaan yang sesuai tujuan organisasi berada pada kategori sangat kurang dengan prosentase sebesar 32.2% berarti bahwa perencanaan organisasi yang ada sangat tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Berikutnya indikator evaluasi dan kontroling berada pada kategori sangat kurang dengan prosentase sebesar 31.3% menunjukkan organisasi tidak melakukan evaluasi dan kontroling secara optimal, sehingga disimpulkan bahwa mekanisme tata kerja yang ada menunjukkan organisasi tidak memiliki perencanaan sesuai dengan tujuan organisasi serta tidak melakukan kontroling maupun evaluasi kegiatan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa organisasi sering melakukan kegiatan secara mendadak diluar program atau berbeda dari program kerja, sedangkan untuk kontroling dan evaluasi yang dilakukan secara formal tidak ada namun pelajaran yang didapatkan dari kegiatan sebelumnya untuk memperbaiki kegiatan selanjutnya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kondisi organisasi IMM di UNMUH Jember :

1. Gambaran umum kondisi organisasi berada dalam kategori sedang yang berarti organisasi IMM di UNMUH Jember telah berjalan namun ketercapaian organisasi terhadap enam aspek antara lain tujuan, struktur, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan mekanisme tata kerja belum optimal atau belum sesuai dengan standar-standar yang harus dicapai organisasi.
2. Sesuai dengan data keseluruhan yang diperoleh dapat dilihat:
  - a. Gambaran kondisi organisasi yang telah optimal terlihat terdapat pada dua indikator telah berjalan baik yaitu indikator kejelasan tujuan organisasi sebesar 39.6% dalam aspek tujuan serta indikator kemampuan pemimpin sebesar 36.5% dalam merumuskan dan mewujudkan tujuan organisasi dalam aspek kepemimpinan sehingga organisasi telah memiliki tujuan yang jelas dan dimengerti oleh pimpinan komisi serta ketua organisasi telah mampu merumuskan dan mewujudkan tujuan organisasi.
  - b. Gambaran kondisi organisasi setiap aspek hingga indikator menunjukkan aspek kepemimpinan dalam kategori kurang dengan prosentase 32.3% karena indikator kemampuan merumuskan dan mewujudkan tujuan organisasi telah baik sebesar 39.6% namun indikator kemampuan mempertahankan integritas organisasi sebesar 25.0% serta kemampuan dalam memelihara peraturan dan apresiasinya terhadap konflik masih sangat kurang sebesar 33.3% sehingga mengakibatkan aspek kepemimpinan telah berjalan namun belum mencapai standar yang harus dicapai organisasi atau belum optimal. Aspek tujuan dalam kategori sangat

kurang karena indikator kejelasan tujuan organisasi telah baik namun tidak diimbangi persetujuan anggota terhadap tujuan tersebut yang masih kurang sehingga terdapat ketidak seimbangan dalam aspek tujuan yang membuatnya tidak optimal. Aspek struktur sebesar 37.5% dan aspek penghargaan sebesar 38.5% dalam kategori kurang karena semua indikator yang ada belum mencapai standar yang harus dicapai organisasi sedangkan dua aspek yang lain seperti aspek tata hubungan sebesar 30.2% dan aspek mekanisme tata kerja sebesar 34.4% masih berada sangat kurang diakibatkan semua indikator dari kedua aspek tersebut belum berjalan optimal.

### **SARAN**

Berdasar pada pelaksanaan dan hasil penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan IMM UNMUH Jember
  - a. Organisasi memerlukan perbaikan dan pengembangan organisasi terkait aspek tujuan, struktur, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan mekanisme tata kerja.
  - b. Rekomendasi cara yang dapat dipergunakan antara lain:
    - 1) Pelatihan manajemen konflik
    - 2) Diskusi terbuka dengan para jajaran pimpinan terdahulu untuk mendapatkan gambaran dan model pemimpin yang memiliki integritas organisasi

- 3) Diskusi antar anggota dalam pembahasan tujuan organisasi hingga pada implementasi program kerja yang didukung dan dilaksanakan oleh anggota
- 4) Memastikan fungsi struktur yang ada sesuai dengan tujuan organisasi

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Ada beberapa hal yang bisa dijadikan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya berdasar pada kelemahan penelitian ini, antara lain:

- a. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan analisis pengembangan organisasi untuk memetakan dan melakukan pengambilan data organisasi kepada semua jenjang dalam organisasi meliputi anggota maupun pimpinan organisasi agar peneliti selanjutnya mendapatkan informasi yang lebih menyeluruh.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk melakukan pengambilan data wawancara sekunder penelitian lebih mendalam dan menjadikan metode wawancara sebagai data primer agar metode wawancara yang dilakukan dapat mengungkap yang sama mendalamnya dengan data angket yang didapatkan.
- c. Diharapkan peneliti selanjutnya melakukan validitas wawancara dengan melakukan validitas data hasil wawancara dan angket yang diterima kepada pimpinan maupun ketua komisariat.
- d. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tidak hanya pada IMM UNMUH Jember namun hingga IMM cabang Jember agar mendapat informasi yang lebih kaya dan lebih luas pada wilayah cakupannya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansoriyah, F. (2010). Penggunaan Model Kongruensi untuk Mendiagnosa dan Membangun Intervensi di Taman Satwa Taru Jurug (TSTJ) Surakarta . *Jurnal Spirit Publik, Volume 6, hal 45 – 60.*
- Budiasih, Y. (2012). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas karyawan. *Jurnal Liquidity, Volume 1, hal 99 - 105*
- Droste, dkk. (2006). Student-Faculty Interactions in Context “A Study of Faculty Advisors and Student Organization Advisees”. *Journal of Indians University Student Personnel Association*, hal 54 – 71.
- Furqon, C. (2005). Hakikat Komunikasi Organisasi. Program Studi Management: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hardiansyah. (2010). Analisis Pengembangan Organisasi Pendidikan Tinggi Swasta dengan Model Weisbord (Kasus Universitas Bina Darma Palembang). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 10, hal 25 – 36.*
- Harvey, dkk. (2004). *Organization Development*. California : California State University.
- Kontic. (2012). Applying the Weisbord model as a diagnostic framework for organizational analysis. *Industrija, Volume 40, No 2.*
- Siregar, S. (2009). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.
- Syakura, dkk. (2014). *Tanfidz Muktamat XVI*. Jakarta Pusat : Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah

## IDENTITAS PENELITI

Nama : Bintar Wana Dwi Saputra

Tempat Lahir : Jember

Tanggal Lahir : 03 Maret 1994

Alamat Rumah : Perum. Griya Mangli Indah AE.16

No. *Handphone* : 085 655 955 528