

# TESIS

**PENGEMBANGAN KEBIJAKAN DAN PROGRAM KERJA ORGANISASI  
YANG ERGONOMIS UNTUK MENINGKATKAN RETENSI  
DENGAN PENDEKATAN MAKRO ERGONOMI**



Disusun oleh:

**Ahya Mahmud**

**(18916002)**

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2022**

# THESIS

**PENGEMBANGAN KEBIJAKAN DAN PROGRAM KERJA ORGANISASI  
YANG ERGONOMIS UNTUK MENINGKATKAN RETENSI  
DENGAN PENDEKATAN MAKRO ERGONOMI**



Disusun oleh:

**Ahya Mahmud**

**(18916002)**

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2022**

**PENGEMBANGAN KEBIJAKAN DAN PROGRAM KERJA ORGANISASI  
YANG ERGONOMIS UNTUK MENINGKATKAN RETENSI  
DENGAN PENDEKATAN MAKRO ERGONOMI**

**Tesis untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi**

**Teknik Industri Program Magister**

**Fakultas Teknologi Industri**

**Universitas Islam Indonesia**

Disusun oleh:

**Ahya Mahmud**

**(18916002)**

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Demi Allah saya akui bahwa tesis ini adalah hasil karya, ide, buah fikir serta hasil kerja saya sendiri kecuali bagian tinjauan pustaka yang setiap sumbernya sudah saya sebutkan dan lampirkan pada daftar pustaka. Jika di kemudian hari ternyata terbukti pernyataan saya ini tidak benar dan melanggar peraturan yang ada terkait keabsahan karya tulis dan hak kekayaan intelektual maka saya bersedia menanggung akibat yang ada.

Cipanas, 19 September 2022



Ahya Mahmud

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGEMBANGAN KEBIJAKAN DAN PROGRAM KERJA ORGANISASI**

**YANG ERGONOMIS UNTUK MENINGKATKAN RETENSI**

**DENGAN PENDEKATAN MAKRO ERGONOMI**

Tesis telah disetujui pada tanggal

September 2022

Dosen Pembimbing Tesis

Winda Dwi Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D., IPM.

Mengetahui

Ketua Program Studi

Program Magister

Fakultas Teknologi Industri

Universitas Islam Indonesia



Ir. Winda Dwi Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D., IPM.

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**

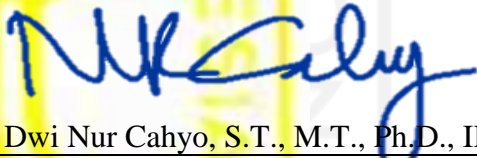
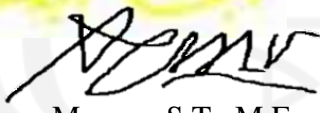
**PENGEMBANGAN KEBIJAKAN DAN PROGRAM KERJA ORGANISASI  
YANG ERGONOMIS UNTUK MENINGKATKAN RETENSI  
DENGAN METODE MAKRO ERGONOMI**

**Ahya Mahmud**

**18916002**

Tesis telah diuji oleh panitia penguji  
Program Studi Teknik Industri Program Magister  
Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, September 2022

Ketua Penguji	 Ir. Winda Dwi Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D., IPM
Anggota I	 Ir. Hartomo, M.Sc., Ph.D
Anggota II	 Agus Mansur, S.T., M.Eng.Sc.

Mengetahui


Ketua Program Studi

Program Magister

Fakultas Teknologi Industri

Universitas Islam Indonesia



  
Ir. Winda Dwi Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D., IPM.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengembangan kebijakan dan program kerja organisasi yang ergonomis untuk meningkatkan retensi dengan pendekatan makro ergonomi”. Tidak lupa sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W., keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Salah satu tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Magister Teknik (M.T.) Program Studi Teknik Industri Program Magister pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tak lepas dari kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua saya bapak H. Abdul Hamid dan Ibu saya Hj. Rubiyanti yang telah sabar membesarkan saya dengan kesabaran dan penuh cinta kasih dari kecil hingga dewasa sampai mendapatkan gelar magister pada hari ini.
2. Teman-teman yang senantiasa setia mendukung dan memotivasi saya yaitu, Madrofil Banin, S.T., M.T.
3. Istri saya Nuha Fariyah Ranjani, S.Pd. yang memberinkan semangat setiap saat sampai saya dinyatakan lulus Magister Teknik.
4. Winda Dwi Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D., IPM Dosen pembimbing Inspirasi saya dalam mengajar dan mendampingi murid-murid saya, karena jasa beliau pola pikir dan cakrawala berpikir saya menjadi terbuka dan lebih kreatif dalam mengajar beliau selalu memiliki win win solution pada apapun masalah sehingga tidak ada kata menyerah bagi saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Ir. Hartomo, M.Sc., Ph.D. yang berkat beliau kekurangan dan kelemahan tesis saya diubah menjadi sempurna dan sangat menarik.
6. Agus Mansur, S.T., M.Eng.Sc. alhamdulillah berkat beliau hal yang tidak terpikirkan pada tesis saya hingga detail dapat ditemukan dan disempurnakan.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun kesempurnaan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memberikan inspirasi pengembangan kearah yang lebih baik pada tahap-tahap berikutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 september 2022

Ahya Mahmud

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
PRASYARAT GELAR MAGISTER.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	7
2.2 Dasar Teori.....	7
2.2.1 Retensi.....	8
2.2.2 <i>Organisasi Non Profit</i> .....	8
2.2.3 <i>Ciri Organisasi Non Profit</i> .....	9
2.2.4 Makro Ergonomi.....	9
2.2.5 Metode Makro Ergonomi.....	10



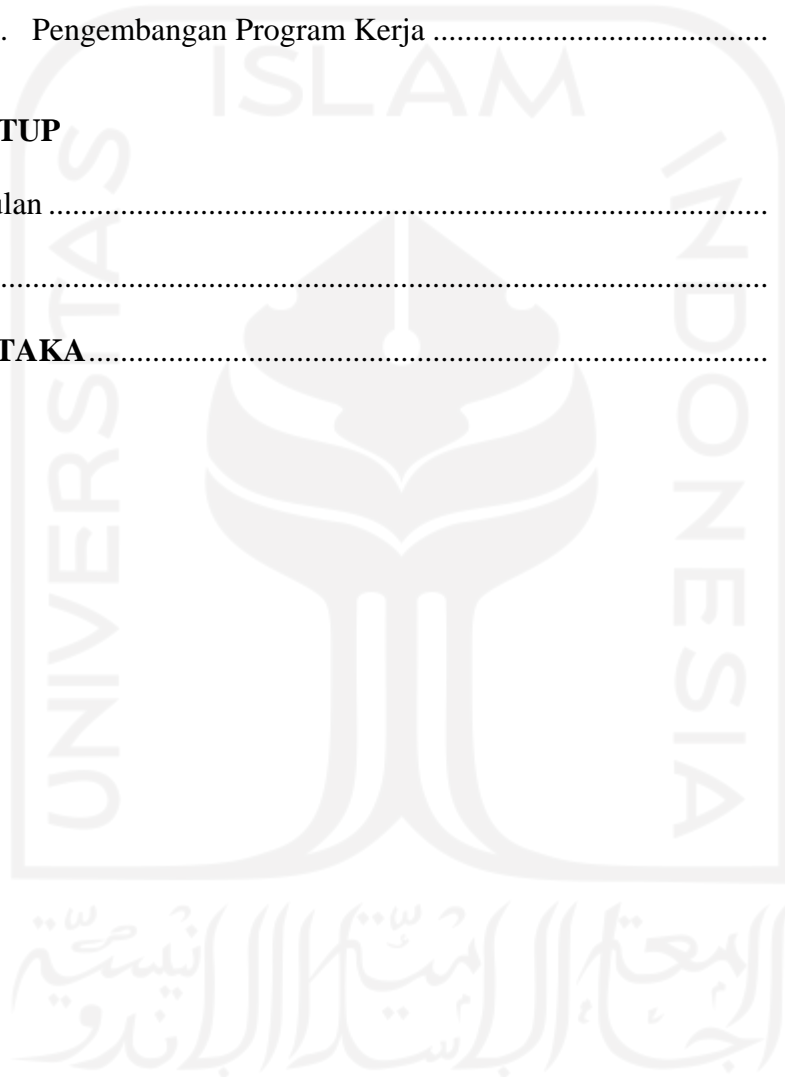
### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Desain Penelitian .....	11
3.2 Flow Chart Penelitian .....	12
3.3 Studi Pendahuluan .....	12
3.4 Studi Literatur .....	12
3.5 <i>Pengumpulan Data</i> .....	13
3.6 Perancangan Atribut Wawancara Mendalam .....	14
3.7 Objek Penelitian.....	15

### **BAB IV PENGOLAHAN DATA**

4.1. Pengolahan Data .....	16
4.2. Hasil Wawancara / Partisipatory.....	17
4.2.1. Ketua Qabilah pertama tahun periode (2014-2016).....	17
4.2.2. Ketua Qabilah Ketiga (2018-2020).....	18
4.2.3. Ketua Qabilah Keempat (2020-2021).....	19
4.2.4. Ketua bidang kader pertama (2014-2016).....	20
4.2.5. Ketua bidang kader kedua (2016-2018).....	21
4.2.6. Ketua bidang kader ke tiga (2017-2018).....	21
4.2.7. Ketua bidang kader ke empat (2018-2019) .....	21
4.2.8. Perwakilan kader aktif periode pertama.....	22
4.2.9. Perwakilan kader aktif periode kedua .....	22
4.2.10. Perwakilan kader aktif periode ke tiga .....	22
4.2.11. Perwakilan kader aktif periode ke empat .....	23
4.2.12. Perwakilan kader non aktif periode pertama .....	24
4.2.13. Perwakilan kader non aktif periode kedua .....	24
4.2.14. Perwakilan kader non aktif periode ke tiga .....	24

4.2.15. Perwakilan kader non aktif period eke empat .....	25
<b>BAB V ANALISIS DATA</b>	
5.1. Analisis Data .....	26
5.1.1. Prioritas Program .....	27
5.1.2. Pengembangan Kebijakan.....	28
5.1.3. Pengembangan Program Kerja .....	28
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
a. Kesimpulan .....	33
b. Saran .....	33
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	35



## DAFTAR TABEL

1.1. Jumlah anggota baru yang terdaftar tahun 2013 hingga 2019 .....	2
1.2. Retensi Anggota Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan .....	2
4.1. Butir pertanyaan wawancara <i>partisipatoy</i> .....	17
5.1. Permasalahan yang menyebabkan penurunan retensi di HW UAD.....	26



## ABSTRAK

Gerakan Kepanduan hizbul wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta memiliki masalah yang serius terhadap retensi anggotanya, pada 2013 hingga 2018 retensi yang terdata pada setiap tahunnya masing-masing yaitu 86 %, 100 %, 43 %, 15 %, 7 %, 7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa permasalahan serius terjadi pada tahun 2017 dan 2018, dimana selisih dari penurunan retensi tersebut sebesar 93 % yaitu dari 578 mahasiswa yang mendaftar sebagai calon anggota hanya menyisakan 41 orang anggota dan ditahun selanjutnya dari yang mendaftar sebanyak 771 calon anggota hanya menyisakan 56 anggota tetap saja sehingga hal tersebut secara langsung maupun tidak langsung tentu dapat menghambat perkembangan roda organisasi Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

Dari hasil penelitian dengan *ergonomic participatory* yang melibatkan sebanyak 15 stakeholder yang relevan, menghasilkan sebanyak 21 macam permasalahan organisasi yang terkait erat dengan retensi anggota organisasi Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Langkah Strategis yang akan dilakukan yaitu dengan membuat atau mengembangkan kebijakan dan program kerja yang ergonomis dengan makro *ergonomic*. Langkah strategis mengembangkan kebijakan yang ergonomis berdasarkan pendekatan partisipatori *ergonomic* terbagi menjadi 4 bagian yaitu triwulan 1, triwulan 2, triwulan 3 dan triwulan 4. Triwulan satu memfokuskan langkah strategis untuk menyatukan pandangan dan pemahaman mengenai ideologi gerakan kepanduan hizbul wathan, orientasi periode kedepan, penguatan *chemistry* pimpinan dan konsolidasi internal pimpinan gerakan kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Triwulan dua memfokuskan Pembangunan dan penguatan basis kader dan Implementasi metode kaderisasi yang menarik, menyenangkan dan menantang. Triwulan tiga memfokuskan pada penguatan jiwa kepemimpinan, penguatan ideology kemuhammadiyah, dan pengembangan keahlian dan keterampilan kader. Triwulan 4 memfokuskan pada regenerasi anggota gerakan kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Sedangkan Pengembangan program kerja yang dihasilkan berdasarkan pendekatan *participatory ergonomic* yaitu dengan membuat dan menjalankan program kerja yang brilliant, terstruktur dan massif yang akan digerakan oleh masing-masing bidang Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Bidang-bidang tersebut diantaranya adalah bidang perkaderan (kaderisasi), bidang organisasi, dan bidang pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci : *Participatory Ergonomic*, Retensi, Hizbul Wathan UAD.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peran organisasi kemahasiswaan dalam mengembangkan minat dan bakat serta softskill anggotanya sangat penting. Namun seiring perkembangan zaman karakteristik mahasiswa dewasa ini sangat sedikit yang berkecimpung dalam dinamika organisasi yang sebenarnya penuh dengan tantangan. Jika ada yang berkecimpung kemungkinan bertahannya sangat rendah. Kondisi yang miris ini menjadi sebuah tantangan bagi sebuah organisasi kemahasiswaan untuk mencari solusi. Solusi tersebut bertujuan untuk menarik mahasiswa yang belum berpartisipasi untuk ikut berpartisipasi dalam mengembangkan potensi melalui organisasi kemahasiswaan. Selain itu solusi bertujuan untuk agar dapat meningkatkan retensi anggota yang sudah berpartisipasi mengikuti organisasi kemahasiswaan tersebut.

Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan merupakan organisasi otonom persyarikatan Muhammadiyah yang bergerak pada bidang kepanduan. Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan berpangkalan di kampus IV di Universitas Ahmad Dahlan. Organisasi ini didirikan di Universitas Ahmad Dahlan pada 16 Juni 2014. Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan merupakan organisasi non profit atau dikenal sebagai organisasi perkaderan. Organisasi perkaderan merupakan organisasi yang secara struktural hubungan komunikasi dan kordinasinya terputus apabila periode masa jabatannya telah selesai namun secara moralitas tanggung dan jawabnya sebagai pendahulu tidak pernah terputus.

Pada mulanya Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan beranggotakan 7 orang pada tahun 2014 seiring berjalannya waktu dengan komitmen yang baik dan strategi yang efektif Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan mampu mengenalkan kepada mahasiswa dan mampu secara signifikan membuahkan hasil. Berikut adalah hasil atau jumlah anggota baru yang terdaftar pada setiap tahun dari tahun 2013 hingga tahun 2019 yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Jumlah anggota baru yang terdaftar tahun 2013 hingga 2019

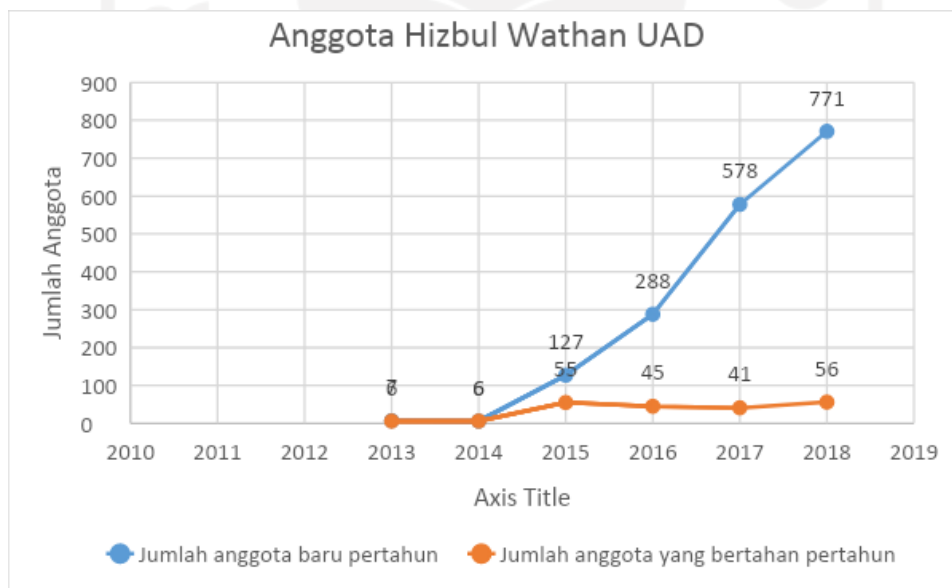
Tahun	Anggota Baru
2013	7
2014	6
2015	127
2016	288
2017	571
2018	771
2019	788

Dari tabel 1.1 diatas menggambarkan bahwa telah terjadi peningkatan anggota baru yang terdaftar pada setiap tahunnya dan terjadi peningkatan secara signifikan pada tahun 2014 menuju 2015 sebanyak 2116 % yaitu dari 6 orang menjadi 127 orang. Pada tabel 1.2 menunjukkan turunnya retensi anggota baru pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2019.

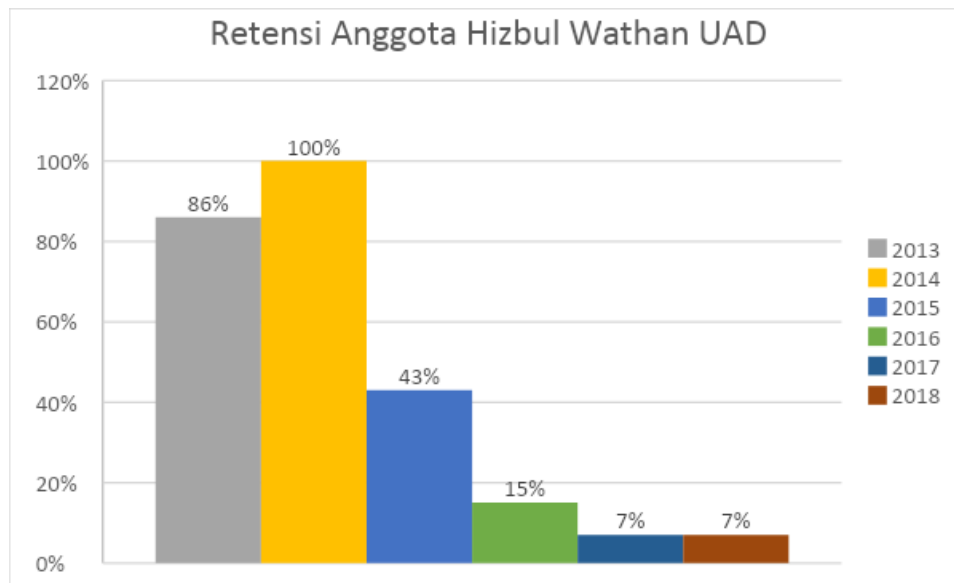
Berikut adalah data retensi anggota dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2. Retensi anggota Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan

Tahun	Jumlah anggota baru pertahun	Jumlah anggota yang bertahan pertahun	Retensi
2013	7	6	86 %
2014	6	6	100 %
2015	127	55	43 %
2016	288	45	15 %
2017	578	41	7 %
2018	771	56	7%



Gambar 1.1 Diagram Jumlah Anggota Hizbul Wathan UAD Tiap Tahun



Gambar 1.2 Diagram Retensi Anggota Hizbul Wathan UAD Tiap Tahun

Dari hasil wawancara ergonomic partisipatory terhadap 15 stakeholder yang relevan menemukan bahwa terdapat 21 penyebab yang mengakibatkan retensi anggota Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Menurun diantaranya adalah adanya konflik internal, kurangnya kesadaran dan kepekaan pimpinan terhadap anggota, gagalnya pimpinan dalam memberdayakan dan mengoptimalkan potensi anggota, beban kerja pimpinan yang terlalu berat dikarenakan job share yang merata, kurangnya bukti nyata pimpinan dalam merealisasikan program, materi pembelajaran yang tidak diseimbangkan dengan kebutuhan kader, kurangnya keikhlasan pimpinan dalam melaksanakan program, adanya proses seleksi alam, tidak terpenuhinya aspirasi anggota, dualisme organisasi oleh anggota, dualisme organisasi oleh pimpinan, kepemimpinan kurang berkomitmen dengan jelas, proses penyajian materi pembelajaran kurang menarik, tidak adanya control kebijakan, tidak adanya target capaian kaderisasi secara kuantitas dan kualitas, transfer ideologi kurang maksimal, tidak maksimalnya program pendampingan anggota, chemistry secara holistic tidak terbangun, first impression yang kurang menarik dan terakhir adalah manajemen waktu pada individu pimpinan dan nota yang kurang baik.



Hendrick dan Kleiner (2001) berpendapat bahwa dalam makro ergonomi kajian yang dibahas meliputi struktur organisasi, interaksi antara orang-orang yang ada dalam organisasi dan aspek motivasi dari pekerja. Dengan kata lain, ergonomi hanya melihat dari tingkat pekerjaan, namun makro ergonomi melihat dari tingkat pekerjaan dan juga tingkat organisasi. Jensen (2001), menyatakan bahwa pendekatan ergonomi makro lebih menekankan pemeriksaan pekerjaan dan sistem kerja secara lebih luas dan holistik. Pendekatan ergonomi makro juga membentuk sistem kerja yang penuh harmonisasi, baik di level ergonomi makro maupun di level ergonomi mikro untuk menghasilkan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, kesehatan dan keamanan, dan komitmen karyawan. Oleh karena itu peneliti ingin memberikan rumusan berupa pengembangan kebijakan dan program kerja yang ergonomis untuk meningkatkan retensi anggota Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta dengan menggunakan makroergonomi (*participatory*).

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa kebijakan organisasi yang ergonomis untuk meningkatkan retensi anggota berdasarkan pendekatan makroergonomi participatory?
2. Apa program kerja yang ergonomis untuk meningkatkan retensi anggota berdasarkan pendekatan makroergonomi participatory?

## 2.1. Batasan Masalah

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

- a. Penelitian fokus pada Retensi Anggota di Organisasi Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

- b. Pendataan retensi anggota dihitung saat anggota tingkat 1 (anggota baru) terdaftar sampai dengan Pendidikan Dasar untuk anggota tingkat 1 (anggota baru) masuk pada pendidikan selama satu tahun.
- c. Metode yang digunakan menggunakan metode makro ergonomi *partisipatory*
- d. Peneliti melibatkan 15 stakeholder yang relevan yang mengetahui kondisi internal Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta,

## 2.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menentukan kebijakan organisasi yang ergonomis untuk meningkatkan retensi anggota Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta menggunakan pendekatan Macro ergonomi (*partisipatory*).
2. Merumuskan program kerja organisasi yang ergonomis untuk meningkatkan retensi anggota Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta menggunakan pendekatan Macro ergonomi (*partisipatory*).

## 2.3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis :

Menjadi acuan dan dapat dimanfaatkan sebagai referensi penelitian lain dalam mengembangkan penelitian yang serupa.

### b. Manfaat Praktis :

#### 1. Bagi Pelaku Organisasi

Menjadi acuan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi yang berkaitan dengan retensi anggota.

#### 2. Bagi Peneliti lain

Menjadi acuan dan bahan referensi peneliti lain dalam mengembangkan penelitian serupa.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

Banyak penelitian yang membahas kaitanya dengan retensi terutama retensi karyawan pada organisasi profit. Menurut K-chart peneliti terdapat 15 penelitian yang membahas retensi pada layer organisasi profit yaitu (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15) namun tidak sama sekali terhadap organisasi non profit. Pada rincian metodologi atau cara untuk meningkatkan retensi, ada beberapa penelitian yang meningkatkan retensi dengan cara memberikan kompensasi yaitu pada penelitian (2,3,15), dengan pelatihan dan pengembangan pada penelitian (2,13,10), dengan persepsi dukungan organisasi (13), dengan pengembangan karir (1,3,4), dengan kepuasan kerja (8,14), dengan penghargaan (4,8,9,13) dengan lingkungan kerja (3,4,13), dengan kepemimpinan (5), dengan factor demografi (1,15), dengan status kerja (7), Keamanan kerja (14), Budaya Organisasi (5), Keseimbangan dan kehidupan kerja (10,14), Domain pekerjaan (6).

Pada layer makroergonomi, penelitian terdahulu ada yang menggunakan metode makroergonomi untuk meningkatkan keamanan dan kesehatan kerja diantaranya adalah penelitian (18, 26), makroergonomi untuk mengurangi resiko *Work-Related Musculoskeletal Disorders* (17), makroergonomi untuk meningkatkan hasil produksi (16,20,25), untuk mengurangi dan mengendalikan biaya (22), untuk meningkatkan kepuasan pemakai alat (30), mengurangi risiko factor MSD pada pekerja (29), untuk perbaikan system kerja (27).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa belum pernah ditemukan penelitian untuk meningkatkan retensi pada anggota organisasi non profit dengan menggunakan metode makro ergonomic.

## 2.2. Dasar Teori

Berikut adalah dasar teori yang di gunakan peneliti :

### 2.2.1. Retensi

Menurut Jennifer (2005: 2), retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja turnover akan menjadi rendah (Yurika, 2011). Dengan rendahnya turnover, perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen. Sumarni (2011), menyatakan bahwa tingginya employee retention sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam employee retention lemah, maka nantinya akan meningkatkan turnover yang kemungkinan secara negatif mempunyai efek terhadap kinerja dan efektifitas perusahaan. Menurut Fatima (2011), tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi.

### 2.2.2. Organisasi Non Profit/ Nirlaba

Definisi organisasi nirlaba menurut Lilis Setiawati, (2011:175) menyebutkan bahwa : “Organisasi nirlaba merupakan satu organisasi sosial yang didirikan oleh perorangan atau sekelompok orang yang secara sukarela memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatannya. Fokus dari visi dan misi organisasi nirlaba adalah pelayanan kepada masyarakat, seperti yayasan pendidikan, LSM, organisasi keagamaan, panti asuhan, panti wredha dan sebagainya”. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa Organisasi Nirlaba itu adalah organisasi sosial yang didirikan oleh sekelompok orang yang

bertujuan untuk kepentingan umum atau bersama tanpa bertujuan untuk memperoleh laba.

### 2.2.3. Ciri-ciri Organisasi Non Profit

Organisasi nonprofit mempunyai misi melayani publik dan konsumennya lebih terbatas sedangkan organisasi profit mempunyai motif untuk mencari untung, yaitu hanya melayani konsumen yang dapat memberikan keuntungan. Apabila dari suatu kelompok konsumen tidak akan diperoleh keuntungan maka organisasi bisnis umumnya tidak bersedia melayani (Salusu, 2010:47).

- a) Sumber daya entitas berasal dari para penyumbang yang tidak mengharapkan pembayaran kembali atas manfaat ekonomi yang sebanding dengan jumlah sumber daya yang diberikan.
- b) Menghasilkan barang dan/ atau jasa tanpa bertujuan memupuk laba, dan kalau suatu entitas menghasilkan laba, maka jumlahnya tidak pernah dibagikan kepada para pendiri atau pemilik entitas tersebut.
- c) Tidak ada kepemilikan seperti lazimnya pada organisasi bisnis, dalam arti bahwa kepemilikan dalam organisasi nirlaba tidak dapat dijual, dialihkan, atau ditebus kembali, atau kepemilikan tersebut tidak mencerminkan proporsi pembagian sumber daya entitas pada saat likuiditas atau pembubaran entitas.

### 2.2.4. Makro Ergonomi

Menurut H.W. Hendrick (2002), makroergonomi merupakan suatu studi yang mempelajari bagaimana mengoptimalkan organisasi dan desain sistem kerja dengan mempertimbangkan variabel manusia, teknologi dan lingkungan serta interaksi di antara variabel tersebut. Suatu sistem kerja terdiri atas personil yang saling berinteraksi dengan perangkat keras dan lunak. Suatu sistem pekerjaan

melibatkan dua atau lebih individu yang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan umum dalam suatu organisasi. Makroergonomi telah dikenal sebagai subdisiplin ergonomi yang terkait dengan hubungan manusia, organisasi dan teknologi

#### 2.2.5. Metode makro ergonomi

Berikut adalah macam-macam metode makroergonomi yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

- a) *Focus Grup* yaitu metode mengumpulkan orang-orang dari beberapa system kerja untuk membahas tentang aspek spesifik dalam system kerja atau lingkungan sosioteknikal. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan persepsi dan opini dalam aspek yang spesifik di sistem kerja.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian memiliki fungsi yang signifikan dalam mencari informasi/data yang dibutuhkan untuk memecahkan berbagai masalah yang bertujuan memberikan solusi atas masalah tersebut, sebagaimana pendapat Soehartono “metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan.” (Irawan, 2002). Dari pengertian yang disebutkan di atas, maka dapat diambil satu pengertian bahwa metodologi penelitian adalah cara atau teknik yang disusun secara teratur yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data/informasi dalam melakukan penelitian yang disesuaikan dengan subjek/objek yang diteliti.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode makroergonomi. Penelitian ini mencoba untuk mengusulkan kebijakan berdasarkan metode makro ergonomik untuk meningkatkan retensi anggota organisasi non profit. Pendekatan kualitatif mengasumsikan bahwa manusia bersifat dinamis, aktif, kreatif, cair dan memiliki kemauan bebas. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif bisa diperoleh data/informasi yang mendalam tentang subjek penelitian, baik yang bisa diamati oleh indera ataupun yang tersembunyi (yang tidak diamati oleh indera). Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menentukan metode (desain) penelitian, sumber data dan lokasi penelitian, jenis data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisa data.

#### 3.1 Desain Penelitian

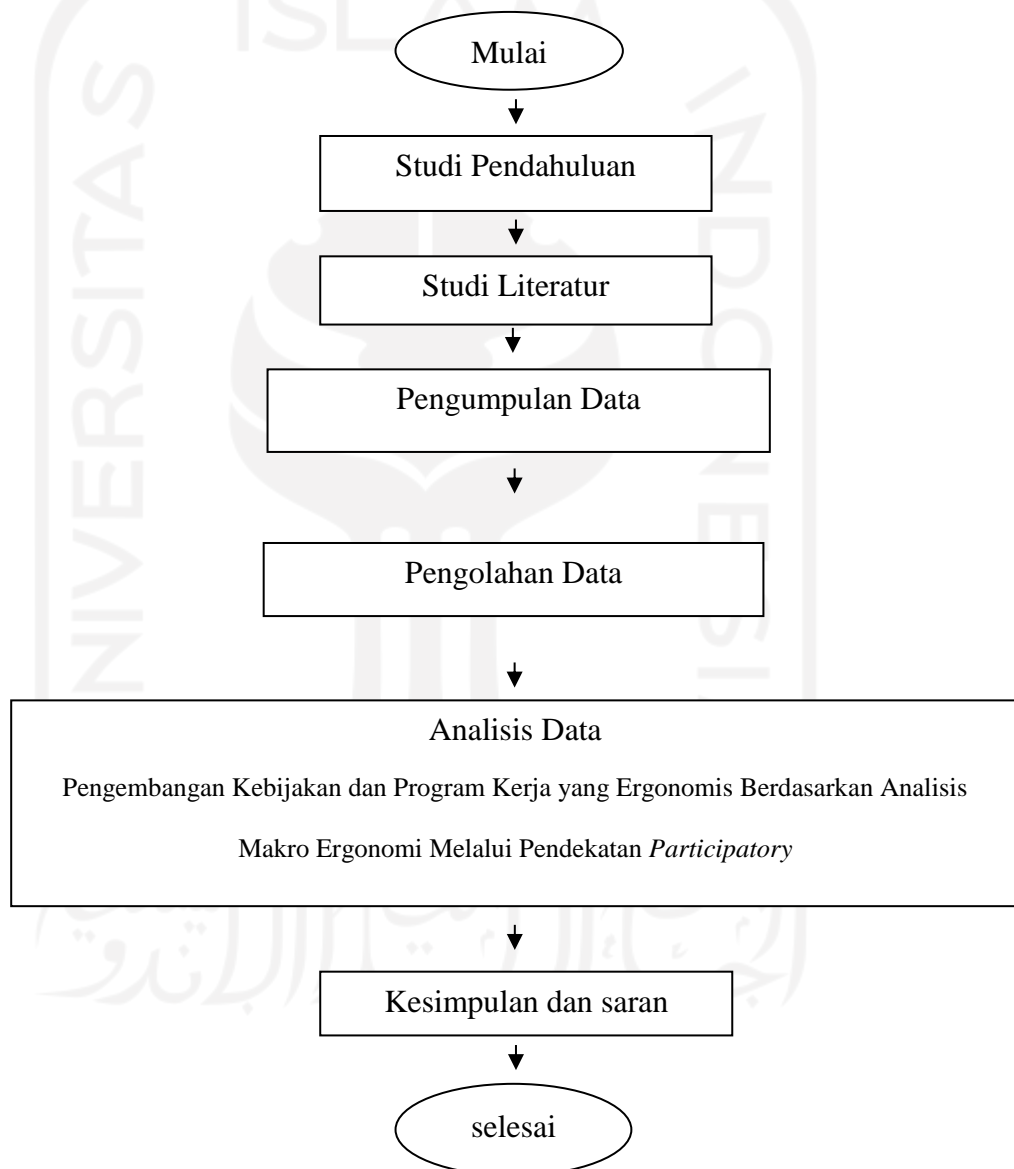
Desain penelitian ini menggunakan metode makro ergonomik dengan pendekatan *participatory ergonomic* yaitu metode dimana penulis akan melibatkan orang-orang yang relevan dari beberapa system kerja untuk membahas tentang aspek



spesifik dalam system kerja atau lingkungan sosioteknikal. Penelitian ini jenisnya adalah penelitian kualitatif deskriptif yang merupakan penelitian yang humanistik, serta dapat menjelaskan perspektif naturalistik dan perspektif interpretif pengalaman manusia.

### 3.2 Flow Chart

Secara garis besar penelitian ini dapat dilihat pada pada gambar 3.1.



Gambar 3.1. Flow Chart penelitian

### 3.3 Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan digunakan untuk mengetahui informasi untuk menentukan tema atau topik untuk penelitian. Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa organisasi non profit Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan merupakan organisasi yang bergerak dibidang kependuan yang bertujuan untuk mencetak kader-kader untuk melanjutkan roda-roda organisasi dan tonggak kepemimpinan dimasa depan baik untuk bangsa agama dan persyarikatan Muhammadiyah. Dalam kiprahnya, Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan sangat mudah untuk menggaet anggota/mahasiswa baru namun permasalahannya adalah dalam 4 tahun terakhir retensi anggota terhadap Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan terus menurun dan 3 tahun terakhir retensi sangat rendah, oleh karena itu perlu diusulkanya kebijakan yang mampu meningkatkan retensi anggota Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan.

### 3.4. Studi Literatur

Studi literatur digunakan untuk mendukung pemecahan masalah terhadap retensi anggota yang menurun. Studi literatur didapatkan dengan membaca dan memahami referensi dari buku, jurnal dan artikel-artikel penelitian.

### 3.5. Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membutuhkan data-data sebagai berikut :

- a. Data primer adalah data yang diambil langsung oleh peneliti (tangan pertama).  
Data primer yang diambil berupa wawancara yang ditujukan kepada anggota yang masih aktif dan anggota yang tidak aktif. Wawancara dilakukan untuk mencari tahu sebab akibat turunya retensi anggota dan mencari tahu sebab akibat meningkatnya retensi

b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

Data sekunder yang diperlukan oleh peneliti adalah data anggota baru (tingkat satu) yang telah resmi mendaftar pada setiap tahunnya dan data anggota tingkat satu yang keluar pada setiap tahunnya.

### 3.6. Perancangan Atribut Wawancara Mendalam

Dengan metode penelitian kualitatif peneliti dapat melakukan wawancara mendalam, fokus, dan teliti terhadap subjek penelitian sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan kredibel. Untuk melengkapi dan memperkaya data/informasi yang diperoleh melalui wawancara mendalam, peneliti menggali data/informasi dengan melakukan observasi dan studi dokumentasi. “Wawancara mendalam merupakan suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan, dengan maksud mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti. Wawancara mendalam dilakukan secara intensif dan berulang-ulang.

Pada penelitian kualitatif, wawancara mendalam menjadi alat utama yang dikombinasikan dengan observasi partisipasi.” (Heru, 2003). Wawancara mendalam disebut juga dengan wawancara intensif, wawancara kualitatif, wawancara terbuka (openended interview), dan wawancara etnografis, atau wawancara tak terstruktur. Menurut Arikunto (2002:202), “wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan (Irianti, 2003).

Peneliti mengusahakan wawancara ini bersifat santai dan luwes agar tidak terlalu tegang dan formal tanpa mengesampingkan keseriusan. Ketika peneliti kurang yakin dengan jawaban-jawaban dari subjek yang diwawancarai dan ingin membuktikan jawaban tersebut, maka peneliti melakukan observasi/pengamatan di lapangan.

### 3.7. Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode makro ergonomi melalui pendekatan *Participatory ergonomic*. Dengan begitu penelitian ini melibatkan seluruh elemen yang berperan dalam lingkungan tersebut. Maka dari itu objek penelitian ini adalah anggota aktif maupun anggota non aktif, demisioner atau alumni dan pelatih sebagai pengontrol organisasi. Elemen tersebut diantaranya :

- 1) Ketua Qabilah pertama tahun periode (2014-2016)
- 2) Ketua Qabilah kedua tahun periode (2016-2018)
- 3) Ketua Qabilah ketiga tahun periode (2018-2020)
- 4) Ketua Qabilah ke empat tahun periode (2020-2021)
- 5) Ketua bidang kader pertama tahun periode (2014-2016)
- 6) Ketua Bidang kader kedua tahun periode (2016-2018)
- 7) Ketua Bidang kader ketiga tahun periode (2018-2020)
- 8) Ketua Bidang kader keempat tahun periode (2020-2021)
- 9) Perwakilan kader aktif angkatan periode pertama (2014-2016)
- 10) Perwakilan kader aktif angkatan periode kedua (2016-2018)
- 11) Perwakilan kader aktif angkatan periode ketiga (2018-2020)
- 12) Perwakilan kader aktif angkatan periode keempat (2020-2021)
- 13) Perwakilan kader non aktif angkatan periode kedua (2016-2018)
- 14) Perwakilan kader non aktif angkatan periode ketiga (2018-2020)
- 15) Perwakilan kader non aktif angkatan periode keempat (2020-2021)

## **BAB IV**

### **PENGOLAHAN DATA**

#### **4.1. Pengolahan Data**

##### 4.1.1. Narasumber

Wawancara adalah bagian dari upaya peneliti menemukan jawaban dari akar permasalahan yang berpotensi menjadi suatu penyebab permasalahan mengenai retensi atau gagalnya proses kaderisasi di organisasi non profit Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan. Upaya tersebut dilakukan dengan mewawancarai narasumber yang memiliki data yang relevan terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Narasumber yang relevan yang akan diwawancarai diantaranya adalah :

- 1) Ketua Qabilah pertama tahun periode (2014-2016)
- 2) Ketua Qabilah ketiga tahun periode (2018-2020)
- 3) Ketua Qabilah ke empat tahun periode (2020-2021)
- 4) Ketua bidang kader pertama tahun periode (2014-2016)
- 5) Ketua Bidang kader kedua tahun periode (2016-2018)
- 6) Ketua Bidang kader ketiga tahun periode (2018-2020)
- 7) Ketua Bidang kader keempat tahun periode (2020-2021)
- 8) Perwakilan kader aktif angkatan periode pertama (2014-2016)
- 9) Perwakilan kader aktif angkatan periode kedua (2016-2018)
- 10) Perwakilan kader aktif angkatan periode ketiga (2018-2020)
- 11) Perwakilan kader aktif angkatan periode keempat (2020-2021)
- 12) Perwakilan kader non aktif periode pertama (2014-2016)
- 13) Perwakilan kader non aktif angkatan periode kedua (2016-2018)
- 14) Perwakilan kader non aktif angkatan periode ketiga (2018-2020)

15) Perwakilan kader non aktif angkatan periode keempat (2020-2021)

1. Butir Pertanyaan Wawancara

Tabel 4.1. Butir Pertanyaan wawancara *participatory*

No	Pertanyaan
1	Apa masalah yang dominan yang menyebabkan Kaderisasi tidak berhasil?
2	Bagaimana solusi terbaik untuk mengatasi masalah dominan tersebut!

**4.2. Hasil wawancara / *participatory***

4.2.1. Ketua Qabilah pertama tahun periode (2014-2016)

Hasil wawancara dari ketua Qabilah pertama tahun periode 2014-2016 adalah menyatakan bahwa menurunnya retensi anggota atau proses kaderisasi yang tidak maksimal disebabkan oleh beberapa factor diantaranya adalah kurang rincinya terhadap apa yang ingin dicapai dalam proses kaderisasi hal tersebut dilihat pada hasil musyawarah kerja pimpinan yang tidak merinci capaian capaian yang ingin dicapai dalam kaderisasi karena menentukan target capaian dalam proses kaderisasi menjadi suatu yang sangat penting untuk diperhatikan sehingga pada prosesnya pimpinan harian dapat mengevaluasi proses capaian tersebut apakah sudah tercapai atau masih belum tercapai.

Yang kedua pengontrolan yang sangat minim, tidak adanya manajemen pengendalian hasil kebijakan dari musyawarah pimpinan kerja khususnya pada lingkup proses kaderisasi menyebabkan turunya retensi anggota hw secara drastis dan secara langsung menyebabkan proses kaderisasi tidak maksimal. Terjadinya krisis kader di hizbul wathan sampai saat ini adalah berawal dari hal tersebut dan

dilakukan turun temurun terhadap generasi pimpinan berikutnya dan tidak pernah diadakanya evaluasi secara detail dan tindak lanjut untuk mengatasi permasalahan tersebut.

#### 4.2.2 Ketua Qabilah ketiga tahun periode (2018-2020)

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap Ketua Qabilah ketiga tahun periode (2018-2020) menghasilkan jawaban sebagai berikut :

- a. Penurunan retensi anggota atau ketidakberhasilan proses kaderisasi secara kritis disebabkan oleh materi pada proses pembelajaran hw dan cara penyajian dan penyampaian materi tersebut sangat monoton hal tersebut dapat dilihat pada kumpulan rutin. Kumpulan rutin adalah salah satu media asesmen pimpinan terhadap anggotanya untuk dapat menyampaikan materi keilmuan dan pelatihan. Kumpulan rutin tersebut harusnya dapat menjadi daya tarik anggota terhadap hw, namun pada kenyatannya tidak berhasil memberikan warna dan hasil yang maksimal untuk meningkatkan retensi dikarenakan konten, penyajian dan penyampaian materi yang sangat monoton sehingga menyebabkan anggota menjadi bosan dan akhirnya memilih untuk tidak bergabung kembali pada hizbul wathan.
- b. Materi pembelajaran hw tidak diseimbangkan dengan kebutuhan kader misalnya adalah ilmu-ilmu terapan yang menyentuh langsung terhadap lapisan masyarakat sehingga dengan adanya ilmu-ilmu terapan tersebut dapat mengisi wawasan dan memori anggota terhadap hw. Pimpinan hw perlu mengadakan riset untuk mengetahui apa harapan mereka ketika mereka memilih berproses di hw. Pimpinan hw juga seharusnya mengadakan riset untuk mengetahui ketertarikan masing-masing kader terhadap materi yang ada di hizbul wathan.

#### 4.2.3. Ketua Qabilah ke empat tahun periode (2020-2021)

Dalam wawancara terkait penurunan retensi kader ketua qabilah hw ke empat periode 2020-2021 menuturkan bahwa setidaknya ada 5 faktor yang menyebabkan penurunan retensi yang menyebabkan proses kaderisasi gagal diantaranya adalah :

- c. Kurangnya bukti nyata untuk mewujudkan program yang sudah dijanjikan kepada anggota, hal tersebut secara langsung membuat anggota menjadi kecewa. Terlebih lagi terhadap anggota yang memiliki ekspektasi yang lebih terhadap hw.
- d. Tidak adanya komitmen pimpinan, seperti yang diketahui bersama bahwa didalam suatu organisasi peran pimpinan organisasi sangatlah krusial dimana pimpinan akan menentukan sukses atau tidaknya proses kaderisasi, kaderisasi yang gagal disebabkan salah satunya dengan tidak adanya komitmen pimpinan untuk mensukseskan proses kaderisasi dan tidak dapat dipungkiri bahwa didalam anggota pimpinan masih terdapat pimpinan yang tidak memiliki komitmen dibuktikan dengan seberapa minimnya kontribusi yang dia berikan terhadap hizbul wathan.
- e. Beban kerja terlalu berat, beban kerja yang diemban pimpinan dinilai terlalu berat. Saat menjabat sebagai pimpinan di tahun periode 2020-2021 pendaftar mahasiswa baru tembus mencapai 571 orang yang *excited* dengan hizbul wathan dan menjadi organisasi nomor satu terfavorit di masa itu. Beban kerjanya nya adalah bagaimana pimpinan bisa menjaga harapan dan ekspektasi sebanyak 571 orang tersebut. Pimpinan menindak lanjuti dengan membuat program-program yang formal dan non formal, program kegiatan formal adalah program yang dilakukan didalam ruangan seperti rapat, pelatihan, musyawarah kerja. Program kegiatan non formal adalah



program kegiatan yang ekstra yang ditujukan untuk membuat kader merasa nyaman sehingga dapat melanjutkan proses kaderisasi di hizbul wathan, program non formal diantara lain misalnya adalah *camping, hiking, mountenering, outbound dan rappelling*.

- f. Kurangnya kerelaan pimpinan, tugas yang berat dan padat menimbulkan beberapa pimpinan ragu untuk terus menjalankan fungsinya sebagai pimpinan, hal itu adalah permasalahan yang nyata dihadapi oleh pimpinan. Banyaknya tugas kampus membuat pimpinan berfikir dua kali untuk *all out* berkecimpung di hizbul wathan khususnya menjadi seorang pemimpin di hizbul wathan. Dari kerelaan hati yang kurang dari pimpinan menyebabkan banyaknya program kegiatan yang tidak maksimal karena tidak dikerjakan dengan hati yang tulus dan ikhlas.

#### 4.2.4. Ketua bidang kader pertama tahun periode (2014-2016)

Permasalahan yang dominan yang menyebabkan penurunan retensi anggota atau gagalnya proses kaderisasi diantaranya adalah :

- a. Dualisme pimpinan

Pimpinan di hizbul wathan memiliki potensi diatas rata-rata, maka tak jarang organisasi lain tertarik untuk mendapatkan kontribusinya sehingga merangkap jabatan tidak dapat dihindari. Merangkap jabatan memiliki dampak yang luar biasa bagi kondisi internal pimpinan dan hal tersebut tidak dapat dipungkiri lagi. Selain waktu, hal yang dikorbankan adalah tenaga dan pikiran dimana mau tidak mau suka atau tidak suka hal tersebut dapat menambah beban kerja.

- b. Kurang Kesadaran sebagai pimpinan untuk mengayomi

Kurangnya kesadaran sebagai pimpinan untuk mengayomi, banyaknya anggota yang keluar disebabkan kurangnya kesadaran atau kepekaan pimpinan. Contoh

kecilnya ketika mengadakan kegiatan *refresing* ke pantai banyak anggota pimpinan yang tidak sadar bahwa banyak momen yang dapat dipakai untuk proaktif mengadakan pendekatan secara kekeluargaan mengajak anggota kader bercerita, bermain bersama, dan berbagi pengalaman. Permasalahannya adalah masih banyak pimpinan berkumpul dan berkelompok hanya dengan sesama pimpinan.

#### 4.2.5. Ketua Bidang kader kedua tahun periode (2016-2018)

Permasalahan dominan yang mempengaruhi turunya retensi kader yang menyebabkan kegagalan proses kaderisasi menurut ketua bidang kader kedua adalah adanya konflik internal. Konflik internal sangat wajar sekali terjadi didalam sebuah perjalanan roda organisasi, namun yang menjadi tidak wajar adalah konflik internal yang berkepanjangan sehingga menyebabkan ketidakharmonisan lingkup pimpinan, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap proses kegiatan kaderisasi di hizbul wathan. Konflik menyebabkan suatu kegiatan tidak berjalan dengan maksimal, berdampak negatif terhadap pola pikir anggotanya dan membuat target program program internal tidak tercapai.

#### 4.2.6. Ketua Bidang kader ketiga tahun periode (2017-2018)

Menurut ketua bidang kader ketiga penurunan retensi kader bisa terjadi saat ini dikarenakan terjadinya seleksi alam yang terjadi secara spontan dan otomatis dan hal tersebut merupakan hal yang sangat wajar terjadi dan merupakan bagian dari pilihan masing-masing anggota.

#### 4.2.7. Ketua Bidang kader keempat tahun periode (2018-2019)

Menurut ketua bidang kader keempat penurunan retensi kader atau kegagalan kaderisasi disebabkan karena tidak terpenuhinya keinginan dari anggotanya. Masing-masing anggota memiliki keinginan yang berbeda-beda, sampai saat ini keinginan anggota tersebut masih sangat jauh dari kata terpenuhi. Dalam proses memenuhi aspirasi dari kader para pimpinan perlu bermusyawarah mengkaji kemungkinan-kemungkinan aspirasi kader tersebut dapat dilakukan atau tidak. Proses musyawarah tersebut memakan waktu yang tidak sedikit sehingga banyak kader yang kecewa karena merasa aspirasinya tidak dapat dipenuhi.

#### 4.2.8. Perwakilan kader aktif periode pertama

Menurut perwakilan kader aktif periode pertama terjadinya penurunan retensi atau proses kaderisasi yang gagal disebabkan karena dualisme pilihan organisasi dari anggota. Artinya adalah anggota yang memiliki organisasi lain diluar hizbul wathan menganggap kehadiran anggota tersebut lebih dihargai di organisasi tetangga dinilai dari bagaimana organisasi tetangga tersebut dapat memberdayakan secara maksimal potensi yang ada pada anggota tersebut sehingga pada hizbul wathan dapat dikatakan menjadi organisasi nomor sekian atau bukan menjadi pilihan utama.

#### 4.2.9. Perwakilan kader aktif periode kedua

Perwakilan kader aktif periode kedua menuturkan bahwa masalah yang krusial yang menyebabkan gagalnya proses perkaderan adalah gagalnya pimpinan mengoptimalkan atau memperdayakan potensi anggota. Memberdayakan anggota sangatlah penting dalam suatu roda kaderisasi karena didalam proses memberdayakan ada nilai-nilai kepercayaan yang coba di emban dan dijaga oleh suatu anggota, sehingga anggota yang mampu menyelesaikan suatu kepercayaan tersebut dengan baik akan merasa dianggap oleh internal pimpinan sehingga

membuat hal tersebut menjadi sebuah kebanggaan yang dapat dikenang sepanjang masa.

#### 4.2.10. Perwakilan kader aktif periode ketiga

Perwakilan kader aktif periode ketiga memaparkan bahwa proses kaderisasi tidak berhasil disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang ideologi organisasi hw, karena jika saja anggota hw dapat menyadari dan memahami nilai-nilai ideologi dari hw maka ada kemungkinan proses kaderisasi akan berhasil. Kurangnya pemahaman ideologi dapat disebabkan oleh kurang jelasnya pimpinan menyampaikan materi tersebut, atau disebabkan oleh ketika pemamapran ideology hw anggota berhalangan hadir untuk mengikuti proses penyampain ideologi tersebut. Ideologi hw sangatlah baik dan mengandung nilai-nilai Pancasila dan agama.

#### 4.2.11. Perwakilan kader aktif periode ke empat

Perwakilan kader aktif periode ke empat memaparkan bahwa terjadinya penurunan retensi yang menyebabkan proses kaderisasi gagal adalah tidak maksimalnya program pendampingan kelompok yang berkelanjutan, pada awal pertemuan pertama anggota dibentuklah program pendampingan yang dimana dua pimpinan menghimpun 10% dari total anggota dan dibuatkan sebuah grup *whatsapp* yang bertujuan untuk menjalin komunikasi secara rutin dan intens tentang kebutuhan, permasalahan, pertanyaan dan apapun itu yang dapat membuat kader merasa dikeluarga hizbul wathan kami dapat saling berbagi cerita dan informasi terkait kehidupan akdemisi. Awalnya berjalan dengan baik namun karena ketidakmapuan para pendamping untuk membangun komunikasi secara lanjut maka komunikasi yang dibangun dari awal sudah runtuh dan ketika ingin memulai

kembali komunikasi tersebut ada permasalahan canggung yang dialami oleh pendamping.

#### 4.2.12. Perwakilan kader non aktif periode pertama

Menurut perwakilan kader non aktif periode pertama menuturkan bahwa gagalnya kaderisasi diakibatkan karena pada pribadi anggota tersebut merasa hizbul wathan bukanlah passion dari pribadi anggota tersebut hal itu disimpulkan oleh anggota pada pertemuan pertama (*first impression*). Berawal dari (*first impression*) anggota sudah dapat memutuskan masa depannya apakah bertahan ataupun mencari organisasi lain yang sesuai dengan *passionnya*.

#### 4.2.13. Perwakilan kader non aktif periode kedua

Perwakilan kader non aktif kedua memaparkan bahwa ketidakberhasilan dalam proses kaderisasi terlebih menyebabkan menurunnya retensi anggota secara drastis diantaranya adalah kurangnya *chemistry* antara individu dengan ideologi organisasi tersebut, antara individu anggota dengan pimpinan organisasi tersebut dan antara individu anggota dengan individu anggota lainnya. Selain itu, dikatakan juga adanya gap visi misi yang tidak sejalan juga dapat menyebabkan kurangnya ketertarikan anggota terhadap hw.

#### 4.2.14. Perwakilan kader non aktif periode ketiga

Perwakilan kader non aktif periode ketiga memaparkan bahwa penurunan retensi dapat terjadi karena anggota yang memiliki dua organisasi atau lebih dapat menilai bahwa organisasi yang ditinggalkan tersebut tidak menjadi prioritas yang utama, artinya anggota lebih dibutuhkan atau diberdayakan di organisasi yang lain. Mahasiswa lebih memilih organisasi seperti badan eksekutif mahasiswa, himpunan mahasiswa yang memiliki *pride* (kebanggaan) tersendiri apabila tergabung didalam kelompok organisasi tersebut.

#### 4.2.15. Perwakilan kader non aktif period eke empat

Perwakilan kader non aktif periode keempat menuturkan bahwa penurunan retensi disebabkan karena manajemen waktu yang tidak baik dari anggota tersebut, tidak dapat dipungkiri manajemen waktu diperlukan bagi anggota organisasi dengan manajemen waktu yang baik anggota organisasi dapat membagi waktunya untuk kegiatan perkuliahan dan kegiatan organisasi. Banyak permasalahan manajemen waktu yang terjadi kehidupan akademisi diantaranya adalah ketika anggota khususnya program studi (*exact*) seperti program studi teknik, matematika, fisika yang memiliki jadwal praktikum sangat sulit sekali mengatur waktu sehingga lebih memilih untuk tidak aktif di hw.

## BAB V

### ANALISIS DATA

#### A. Analisis Data

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh 15 *stakeholder* yang relevan telah didapat sebanyak 21 permasalahan yang erat kaitannya dengan terjadinya penurunan retensi yang ada di organisasi Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.1 dibawah ini:

Tabel 5.1. Permasalahan yang menyebabkan penurunan retensi di HW UAD

1	Tidak ada target capaian kaderisasi secara kuantitas
2	Tidak ada target capaian kaderisasi secara kualitas
3	Tidak ada manajemen pengendalian kebijakan (kontrol kebijakan)
4	Proses penyajian, pembelajaran, penyampaian materi tidak menarik
5	Materi pembelajaran tidak diseimbangkan dengan kebutuhan kader
6	Kurangnya bukti nyata pimpinan untuk merealisasikan program
7	Pimpinan tidak berkomitmen dengan jelas
8	Beban kerja terlalu berat (job share yang tidak merata)
9	Kurangnya kerelaan hati pimpinan dalam melaksanakan program
10	Dualisme pimpinan
11	Kurangnya kesadaran dan kepekaan pimpinan
12	Adanya konflik internal
13	Seleksi alam
14	Tidak terpenuhinya aspirasi dari anggota
15	Dualisme organisasi oleh anggota
16	Gagalnya pimpinan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan potensi anggota
17	Transfer nilai-nilai ideologi yang kurang maksimal
18	Tidak maksimalnya program pendampingan anggota
19	<i>First impression</i>
20	<i>Chemistry</i> secara holistik kurang terbangun dengan baik
21	Manajemen waktu pada individu anggota kurang baik





Dari masalah yang terdapat pada tabel 5.1. maka dapat dijadikan bahan evaluasi atau pedoman dan pertimbangan organisasi untuk mencipta dan mengembangkan kebijakan serta program kerja organisasi yang ergonomis, berikut adalah Pengembangan Kebijakan dan Program kerja organisasi yang ergonomis berdasarkan metode makro ergonomi dengan *participatory ergonomic* :

### **5.1.1 Prioritas program**

Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Qabilah Universitas Ahmad Dahlan dititik beratkan pada pembentukan karakter pemimpin berintegritas dan berkemajuan serta meningkatnya retensi anggota. Hal ini ditandai dengan:

1. Kuatnya pemahaman ideologi Muhammadiyah
2. Lahirnya anggota yang mampu mengimplementasikan Janji dan Undang Undang Hizbul Wathan sebagai acuan gerakannya.
3. Lahirnya anggota yang memiliki loyalitas dan jiwa kepemimpinan yang diimplementasikan dalam organisasi, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
4. Terbentuknya anggota yang memiliki kesadaran yang mendalam untuk menafsir dan mencapai visi dan misi organisasi dari Muhammadiyah untuk masyarakat luas.
5. Meningkatnya dinamika gerakan.
6. Terbentuknya pola kerja organisasi yang kondusif
7. Terwujudnya sinergisitas gerakan internal guna meningkatkan partisipasi Qabilah dalam kehidupan ortom, kampus, masyarakat, berbangsa dan bernegara.

### 5.1.2. Pengembangan Kebijakan

Pengembangan kebijakan program yang ergonomis berdasarkan *ergonomic participatory* yang melibatkan 15 stakeholder yang relevan untuk meningkatkan retensi anggota Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan menghasilkan langkah strategis yang terbagi menjadi 4 fase waktu, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Triwulan I

- a. Konsolidasi internal Pimpinan Qabilah Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Qabilah Universitas Ahmad Dahlan.

Konsolidasi secara umum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tindak atau perbuatan untuk memperteguh atau memperkuat hubungan atau persatuan dan sebagainya. Konsolidasi internal Pimpinan Qabilah Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta adalah awal langkah strategis pada caturwulan 1 sebagai salah satu usaha memperkuat dan memperteguh pimpinan yang akan menentukan sukses atau tidaknya pimpinan dalam menahkodai organisasi dalam satu periode kedepan. Konsolidasi dianggap sebagai suatu hal yang perlu dilakukan menurut stakeholder *ergonomic participatory* karena memegang peran yang sangat penting mengatasi 5 permasalahan penyebab menurunnya retensi yang disebabkan kan oleh nomor 1,2, 7, 9, 10 pada tabel 5.1.

- b. Penyatuan pandangan dan pemahaman tentang Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Qabilah Universitas Ahmad Dahlan.

Penyatuan pandangan dan pemahaman tentang Gerakan kepanduan Hizbul Wathan Qabilah Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta merupakan solusi *ergonomic participatory* yang dapat mengatasi masalah penyebab menurunnya retensi anggota nomor 7, 9, 11, 17, 20 pada tabel 5.1. Penyatuan pandangan dan

pemahaman tentang gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta sangat penting dilakukan, karena hal tersebut dapat menyelaraskan gerak dan langkah serta ghirah perjuangan, selain itu menyatukan pemahaman tentang gerakan juga dapat menyamakan frekuensi pemikiran. Keselarasan dan frekuensi yang terbangun akan membuat jalannya roda organisasi menjadi harmonis sehingga pimpinan organisasi dapat bertahan menghadapi segala macam rintangan yang ada didepan.

c. Penyatuan pandangan dan pemahaman tentang orientasi periode ke depan.

Menyatukan pandangan dan pemahaman tentang orientasi periode kedepan merupakan rumusan kebijakan berdasarkan *ergonomic partispatory* yang mengfokuskan untuk mengatasi permasalahan pada nomor 1, 2, 3, 6, 7, 8, 16, 20 pada tabel 5.1. Menyatukan pandangan dan pemahaman tentang orientasi apa yang akan dicapai pada periode tertentu menjadi satu hal yang penting di canangkan, mengingat dalam satu periode hanya memiliki waktu singkat sehingga perlu untuk membuat orientasi yang akan dicapai secara garis besar yang dipahamkan bersama supaya menjadi cita-cita bersama sehingga kemungkinan ketercapaian tujuan akan berpeluang besar untuk terwujud.

d. Penguatan komunikasi dan ikatan emosional (*chemistry*) antar Pimpinan Qabilah Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Qabilah Universitas Ahmad Dahlan.

Penguatan *Chemistry* dan komunikasi mendapatkan perhatian paling penting dan difokuskan pada triwulan pertama. Penguatan chemistry tersebut menjadi salah satu kunci meningkatnya retensi anggota. Chemistry yang terbangun dengan baik menimbulkan rasa nyaman antar sesama pimpinan sehingga rasa saling percaya, gotong royong dan rasa memiliki semakin kuat. Gerakan Kepanduan

Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta memiliki anggota yang heterogen, yaitu berbeda latar belakang keilmuan, suku dan budaya. Hizbul Wathan UAD memiliki anggota lintas program studi hal tersebut juga akan membuat organisasi Hizbul Wathan lebih menarik karena berbeda program studi menyebabkan perbedaan pola pikir dan karakter, karakter mahasiswa teknik, dengan karakter mahasiswa keguruan akan jauh berbeda begitu pula dengan perbedaan suku dan budaya, karakter mahasiswa berlatar belakang jawa akan berbeda dengan mahasiswa yang berlatar belakang suku sunda. Perbedaan tersebut akan membuat harmonisasi dan kekuatan bagi suatu organisasi apabila berhasil memabangun komunikasi dan *chemistry*. Penguatan komunikasi dan *chemistry* dirumuskan menjadi suatu kebijakan yang ergonomis untuk mengatasi permasalahan pada nomor 12, 13 dan 20.

## 2. Triwulan II

Berikut adalah rumusan pengembangan kebijakan yang ergonomis pada triwulan ke-II :

### a. Pembangunan dan penguatan basis kader.

Triwulan ke-II stakeholder menyarankan untuk membangun basis kader serta memperkuatnya. Langkah strategis pertama pada triwulan kedua ini merupakan bentuk follow up yang dilakukan berdasarkan kinerja yang dilakukan pada triwulan pertama, pada triwulan kedua juga anggota yang sudah memiliki pemahaman tentang gerakan kepanduan hizbul wathan universtitas ahmad dahlan Yogyakarta akan lebih dikuatkan dan bangun lagi ghirah dan semangatnya untuk berjuang di organisasi Hizbul Wathan, salah satu cara penguatannya tersebut yaitu dengan mempelajari nilai-nilai ke-HW-an dan mempelajari biografi tokoh-tokoh internal

universitas dan eksternal yang lahir dari rahim organisasi Hizbul Wathan secara umum. Mempelajari ke-HW-an diantaranya adalah mendalami arti dan maksud dari janji Pandu Hizbul Wathan dan Undang-undang Pandu Hizbul Wathan serta pengamalannya. Sedangkan mempelajari tokoh dapat dilakukan dengan mempelajari biografi tokoh HW UAD diantaranya adalah Ramanda Prof. Sarbiran sebagai Wakil Rektor IV UAD dan Ramanda Hadjamurruddi Sebagai Pembina Hizbul Wathan UAD. Tokoh HW Nasional yang paling terkenal diantaranya adalah Panglima Besar Jendral Soedirman, Ki Bagus Hadikusuma, Abdul Kahar Muzakkar. Masalah yang dapat diatasi dari adanya pembangunan dan penguatan basis kader pada tabel 5.1 yaitu nomor 1,2,14,15,16,17,20.

b. Implementasi metode kaderisasi yang menarik, menyenangkan dan menantang.

Adanya implementasi metode kaderisasi yang menarik menyenangkan dan menantang adalah suatu keunggulan atau suatu formula yang sulit untuk didapatkan pada organisasi kemahasiswaan lain dimana aroma senioritas masih dapat tercium. Di Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta pada proses kaderisasinya sehari-hari menggunakan metode menarik menyenangkan dan menantang. Implementasi metode tersebut dapat diperlihatkan pada suatu program pendampingan dan program kerja pengembaraan/tadabur alam. Pada program kerja pendampingan pimpinan akan mendapat tantangan yaitu untuk membuat satu komunitas atau kelompok kecil dengan program studi yang sama yang beranggotakan 10 atau lebih adik tingkat/anggota dasar untuk dibina selama satu tahun, pembinaan tersebut meliputi kegiatan organisasi, kegiatan kampus anggota, pekerjaan rumah anggota bahkan pada permasalahan pribadi anggota secara detail. Pimpinan dituntut untuk dapat mendampingi dan memberikan solusi

seputar dunia organisasi, perkuliahan dan kehidupan sehari-hari sebagai seorang mahasiswa. Hal ini dilakukan karena seorang mahasiswa yang mengikuti HW secara tidak langsung dia sudah mendapat predikat penuntun yang bertugas untuk menuntun orang lain kepada kebaikan. Metode tersebut dapat mengatasi permasalahan pada tabel 5.1. pada nomor 1,2,3,7,9,11,12,13,14,16,17,18,20.

### 3. Triwulan III

#### a. Penguatan ideologi Muhammadiyah dan Hizbul Wathan

Penguatan ideologi muhammadiyah adalah langkah strategis selanjutnya yang diagendakan pada triwulan ke III dimana nilai-nilai kemuhammadiyah sudah mulai di kenalkan kepada para anggota. Nilai-nilai pendidikan kemuhammadiyah meliputi kepribadian anggota sebagai kader Muhammadiyah serta penerapan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Didalam Al Islam Kemuhammadiyah di jelaskan tentang bagaimana cara beribadah sesuai dengan tuntunan AlQura'an dan Hadist, Mempelajari Aqidah, Akhlak, Fikih dan memberikan pemahaman bahwa Muhammadiyah merupakan gerakan Islam, Dakwah dan Tajdid.

#### b. Penguatan jiwa kepemimpinan dan pengetahuan keorganisasian pimpinan dan anggota Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Qobilah Universitas Ahmad Dahlan.

Triwulan ke tiga menitikberatkan pada penguatan jiwa kepemimpinan dan pengetahuan keorganisasian pada anggota, hal tersebut dikarenakan pada beberapa bulan kedepan anggota disiapkan menjadi seorang pimpinan tingkat dua yang jabatannya adalah sebagai seksi bidang tertentu dan akan menjadi pendamping bagi anggotanya. Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan

Yogyakarta membuat suatu program yang diberi nama Latihan Dasar Organisasi dan Latihan Dasar Pimpinan sebagai tempat untuk menyiapkan generasi pemimpin berikutnya, pada kegiatan tersebut anggota dibekali ilmu untuk *survival* di hutan, kemandirian, kerjasama team (*team building*), ilmu kepemimpinan, ilmu keorganisasian, manajemen perjalanan, dan ilmu *win-win solution*.

c. Pengembangan keahlian dan keterampilan anggota.

Pengembangan keahlian dan keterampilan anggota pada Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan UAD terbagi menjadi tiga, yaitu Mountenering, Outbound dan kepelatihan. Keahlian Mounteneering diarahkan pada peningkatan kapasitas dalam keilmuan tentang pendakian diantaranya adalah *Hill Walking* merupakan perjalanan pendakian bukit-bukit yang landai, tidak mempergunakan peralatan dan teknis pendakian, *Scrambling* merupakan pendakian pada tebing batu yang tidak terlalu terjal. tangan hanya digunakan sebagai keseimbangan, Climbing, merupakan pendakian yang membutuhkan penguasaan teknik pendakian. Keahlian *Outbound* diarahkan pada peningkatan kapasitas menjadi seorang instruktur outbound yang dapat menciptakan permainan untuk kebutuhan organisasi dan untuk mengatasi permasalahan organisasi seperti kekompakan, kepemimpinan, percaya diri dan keorganisasian melalui Outbound. Sedangkan kepelatihan adalah keahlian untuk mempersiapkan bakal pelatih untuk mengembangkan Hizbul Wathan pada daerah masing-masing sehingga Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan dapat tetap berkiprah dan memiliki eksistensi dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar.`

4. Triwulan IV

a. Persiapan regenerasi

Proses regenerasi didalam Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan terbagi menjadi 4 tingkatan, diantaranya adalah:

1) Anggota tingkat 1

Adalah calon anggota baru yang sudah dikukuhkan menjadi anggota setelah menempuh Diksar Anggota atau sejenisnya. Masa pendidikannya adalah 1 tahun pertama.

2) Anggota tingkat 2

Adalah anggota tingkat 1 yang telah menempuh pendidikan selama 1 tahun dan melaksanakan diksar Penuntun. Masa pendidikannya adalah 1 tahun kedua;

3) Anggota tingkat 3

Adalah anggota tingkat 2 yang telah menempuh pendidikan selama 1 tahun dan melaksanakan Pengukuhan Penuntun. Masa pendidikannya adalah 1 tahun ketiga;

4) Anggota tingkat 4

Adalah anggota tingkat 3 yang telah menempuh pendidikan calon anggota tingkat, anggota tingkat 1, anggota tingkat 2, dan anggota tingkat 3. Sehingga anggota dinyatakan purna pendidikan.

### 5.1.3. Pengembangan Program Kerja

Program kerja merupakan visi kerja untuk Bidang-Bidang pada level *policy* yang kemudian penerjemahan dan pelaksanaannya diserahkan kepada Pimpinan Qabilah. Pengembangan program kerja akan masif dilakukan perbidang sehingga tujuan untuk mengatasi permasalahan terkait retensi dengan program kerja yang ergonomis dapat tercapai dengan maksimal.



## **1. Pengembangan Program Kerja Bidang Organisasi**

Bidang organisasi diarahkan pada tercapainya struktur, fungsi dan stabilitas organisasi serta mekanisme kepemimpinan yang mantap dan mendukung gerak Qabilah dalam mencapai tujuannya. Program konsolidasi diarahkan pada terciptanya kekuatan gerak Qabilah baik kedalam maupun keluar sebagai modal penggerak bagi pengembangan Qabilah.

- a. Membuat dan melaksanakan rencana taktis strategis bidang organisasi selama satu periode.
- b. Melakukan konsolidasi (evaluasi dan kontrol) organisasi dari dan antar bidang dalam menata terciptanya stabilitas organisasi.
- c. Memonitor gerak Qabilah secara internal dan eksternal sehingga tidak menyimpang dari AD/ART serta aturan-aturan lain yang berlaku di Hizbul Wathan.
- d. Membangun budaya tertib organisasi yang terarah dan tersistematis.
- e. Menciptakan dinamisasi organisasi yang kreatif, inovatif dan antisipatif.
- f. Mengadakan pelatihan organisasi secara berkala dalam rangka sinergisitas pemahaman berorganisasi.
- g. Memperkuat kemampuan dokumentasi organisasi, penelusuran dan penjagaan dokumen-dokumen penting organisasi.

## **2. Bidang Kader**

Bidang Kader diarahkan pada penguatan dan pemaknaan Janji dan Undang-undang Pandu Hizbul Wathan yang secara dinamis mampu menempatkan diri sebagai pemimpin yang berkarakter dan berakhlaq mulia.

- a. Membuat dan melaksanakan rencana taktis strategis bidang kader selama satu periode.
- b. Membuat sistem pengaderan yang relevan, sinergis, dan kontekstual.
- c. Mengkomunikasikan sistem pengaderan kepada seluruh pimpinan sehingga terwujud sistem pengaderan yang holistik.
- d. Membangun paradigma perkaderan formal yang mengarahkan pada kemampuan life skill.
- e. Bersama bidang lain yang terkait, menciptakan system database kader berbasis teknologi.
- f. Membuat peta potensi anggota secara tersistematis.
- g. Membentuk dan mengembangkan media informasi Qabilah.
- h. Bersama sekretaris membuat KTA dan NBM.
- i. Bersama bidang lain mengoordinasikan ide dan gagasan dari anggota.

### **3. Bidang Pendidikan dan Pengembangan**

Bidang Pendidikan dan Pengembangan diarahkan pada penguatan basis metodologi riset dan pengembangan sinergisitas keilmuan di semua disiplin ilmu.

- a. Membuat dan melaksanakan rencana taktis strategis bidang Pendidikan dan Pengembangan selama satu periode.
- b. Memformulasikan system latihan rutin untuk pimpinan dan anggota sebagai upaya membangun budaya intelektual.

- c. Memformulasikan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan potensi keilmuan kependuan.
- d. Membuat laboratorium kependuan dan komunitas keilmuan untuk mengakomodasi dan mempublikasikan potensi anggota.
- e. Menumbuhkembangkan budaya penelitian di Qabilah.
- f. Membentuk dan mengembangkan media informasi Qabilah bekerjasama dengan bidang organisasi.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Dari hasil penelitian dengan *ergonomic partisipatory* yang melibatkan sebanyak 14 stakeholder menghasilkan sebanyak 21 macam permasalahan organisasi yang terkait erat dengan retensi anggota organisasi Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
2. Strategi mengembangkan kebijakan yang ergonomis terbagi menjadi 4 bagian yaitu triwulan 1, triwulan 2, triwulan 3 dan triwulan 4.
3. Triwulan satu memfokuskan langkah strategis untuk menyatukan pandangan dan pemahaman mengenai ideologi gerakan kepanduan hizbul wathan, orientasi periode kedepan, penguatan *chemistry* pimpinan dan konsolidasi internal pimpinan gerakan kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
4. Triwulan dua memfokuskan Pembangunan dan penguatan basis kader dan Implementasi metode kaderisasi yang menarik, menyenangkan dan menantang.
5. Triwulan tiga memfokuskan pada penguatan jiwa kepemimpinan, penguatan ideology kemuhammadiyah, dan pengembangan keahlian dan keterampilan kader.
6. Triwulan 4 memfokuskan pada regenerasi anggota gerakan kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
7. Pengembangan program kerja yang ergonomis dijalankan secara massif dan terstruktur oleh masing-masing bidang gerakan kepanduan Hizbul Wathan Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, diantaranya yaitu, Bidang perkaderan, Bidang Organisasi, dan Bidang Pendidikan dan Pengembangan.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran diantaranya :

- a. Peneliti berikutnya dapat memperkaya metode dengan penelitian yang serupa.
- b. Peneliti berikutnya dapat mengadakan semacam lokakarya terkait pengumpulan data menggunakan small grup discussion (fgd).
- c. Peneliti berikutnya dapat menambah keterlibatan stakeholder-stakeholder penting yang terkait erat dengan kaitanya *ergonomic participatory*.



## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Reneka Cipta.

Asian Journal of Multidimensional Research, 1(6), Dessler, Gary Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks. George, C Retaining Professional Workers: What Makes Them Stay? Employee Relations, 37(1), Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C. S., Yusoff, R. B. M., Malik, O. M., Aamir, A., Tariq, F The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in The Telecom Sector

Hendrik, H.W dan Kleiner, B M. 2001. *Marcoergonomics : Introduction to work system design. Human Factors and ergonomics society: Santa Monica.*

Heru Irianto, Burham Bungin. 2003. *Pokok-pokok Penting Dalam Wawancara*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kwenin, Daisy. 2013. Relationship Between Work Enviroment, Career Devepment Opportunities And Employee Retention In Vodafone Ghana Limited. *Journal of Human Resource Management*. 1(4), pp: 1-9.

*Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), Huang, I., Lin, H., & Chuang, C.-H. (2006)

Irawan Soehartono. 2002. *Metode Penelitian Sosial; Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan ilmu Sosial lainnya*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Irianti. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Organization Science, 16(4), Terera, S. R., & Ngirande, H The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention

Pendidikan Nasional RI, Kamus Besar,... h. 740.

Pius A Partanto. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya : CV Arkola.

Salusu. 2010. *Pengambilan keputusan strategic untuk organisasi public dan organisasi non profit*. Jakarta:Grasindo.

Kadarsah Suryadi and Ali Ramdhani, 2000. Sistem Pendukung Keputusan Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengembangan Keputusan, 2nd ed., Wuly Anisah, Ed. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.

Sumarni. 2011. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Yogyakarta. Liberty.

Sutikno Sobry. 2007. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung : Prospect.

Yurika. 2011. Analisis Manajemen Karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Origa Mulia FRP. Skripsi Binus University Jakarta, Indonesia.

