# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Kehadiran dan keberadaan anggota pada suatu organisasi merupakan sesuatu yang penting bagi proses pencapaian tujuan. Sejarah telah membuktikan bahwa anggota sekecil apapun sebagai kelompok membutuhkan pemimpin. Karena pada proses kegiatan anggota sehari-hari memerlukan pengendalian sebagai peranan yang harus dilakukan oleh pemimpin. Keberadaan pemimpin adalah dalam rangka mensejahterakan suatu lembaga sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka mencapai tujuan itu maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan bergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya. Pentingnya kualitas sumber daya manusia karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan suatu lembaga secara efektif dan efisien.[1]

Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas demi pencapaian suatu tujuan, maka suatu lembaga harus memiliki sistem budaya organisasi yang baik. Ketter dan haskett mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari pada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adeptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja.[2]

---

[1] Drs. H. Tobari, S.E., M.Si., *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2015, Hlm. 1

[2] Drs. H. Tobari, S.E., M.Si., *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2015. Hlm 11



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

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu lembaga kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi timbul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai-nilai baru, konflik baru dan bagaimana mempertahankan budaya. Menurut Moeljono mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filsofi anggota[3]. Melalui proses belajar, belajar dari pengalaman, belajar dari keberhasilan dan kegagalan organisasi lain terjadilah proses peniruan, pengkondisian atau rekayasa. Dengan demikian, proses belajar dalam konteks ini dapat dimaknai sebagai proses peniruan budaya organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut kreitne dan kinicki budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari anggota agar dapat mencapai tujuan dari lembaga.[4] Bicara mengenai budaya organisasi, pada setiap lembaga pasti memiliki sistem budaya organisasi yang berbeda salah satunya di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk.

Awal terbentuknya Panti Asuhan 'Aisyiyah tidak dapat dilepaskan kaitannya dari akar sejarah. Spirit berdirinya Muhammadiyah telah mengilhami berdirinya hampir seluruh organisasi otonom yang ada di Muhammadiyah, termasuk 'Aisyiyah. Sejak mendirikan Muhammadiyah, Kiai Dahlan sangat memperhatikan pembinaan terhadap wanita. Anak-anak perempuan yang potensial dibina dan dididik menjadi pemimpin, serta dipersiapkan untuk menjadi pengurus dalam organisasi wanita dalam Muhammadiyah. Di antara mereka yang dididik Kiai Dahlan ialah Siti Bariyah, Siti Dawimah, Siti Dalalah, Siti- Busyro (putri beliau sendiri), Siti Dawingah, dan Siti Badilah Zuber.

---

[3] Moeljono Djokosusanto, *Budaya Korporat dan Keunggulan korporasi*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003, hal. 17-18

[4] Drs. H. Tobari, S.E., M.Si., *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2015. Hlm 12-13

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

Anak-anak perempuan itu (meskipun usianya baru sekitar 15 tahun) sudah diajak memikirkan soal-soal kemasyarakatan. Sebelum Aisyiyah secara kongkret terbentuk, sifat gerakan pembinaan wanita itu baru merupakan kelompok anak-anak perempuan yang senang berkumpul, kemudian diberi bimbingan oleh KHA Dahlan dan Nyai Ahmad Dahlan dengan pelajaran agama. Kelompok anak- anak ini belum merupakan suatu organisasi, tetapi kelompok anak-anak yang diberi pengajian. Pendidikan dan pembinaan terhadap wanita yang usianya sudah tua pun dilakukan juga oleh Kiai Dahlan dan istrinya (Nyai Dahlan). Ajaran agama Islam tidak memperkenankan mengabaikan wanita. Mengingat pentingnya peranan wanita yang harus mendapatkan tempat yang layak, Kyai Dahlan bersama-sama Nyai Dahlan mendirikan kelompok pengajian wanita yang anggotanya terdiri para gadis-gadis dan orang-orang wanita yang sudah tua. Dalam perkembangannya, kelompok pengajian wanita itu diberi nama Sapa Tresna.

Sapa Tresna belum merupakan organisasi, hanya suatu gerakan pengajian saja. Oleh karena itu, untuk memberikan suatu nama yang kongkrit menjadi suatu perkumpulan, K.H. Mokhtar mengadakan pertemuan dengan KHA. Dahlan yang juga dihadiri oleh H. Fakhrudin dan Ki Bagus Hadikusumo serta pengurus Muhammadiyah lainnya di rumah Nyai Ahmad Dahlan. Awalnya diusulkan nama Fatimah, untuk organisasi perkumpulan kaum wanita Muhammadiyah itu, tetapi nama itu tidak diterima oleh rapat.

Haji Fakhrudin kemudian mengusulkan nama 'Aisyiyah yang kemudian diterima oleh rapat tersebut. Nama 'Aisyiyah dipandang lebih tepat bagi gerakan wanita ini karena didasari pertimbangan bahwa perjuangan wanita yang akan digulirkan ini diharapkan dapat meniru perjuangan 'Aisyiyah, isteri Nabi Muhammad, yang selalu membantu Rasulullah dalam berdakwah. Peresmian 'Aisyiyah dilaksanakan bersamaan peringatan Isra' Mi'raj Nabi Muhammad pada tanggal 27 rajab 1335 H, bertepatan 19

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

Mei 1917 M. Peringatan Isra' Mi'raj tersebut merupakan peringatan yang diadakan Muhammadiyah untuk pertama kalinya. Selanjutnya, K.H. Mukhtar memberi bimbingan administrasi dan organisasi, sedang untuk bimbingan jiwa keagamaannya dibimbing langsung oleh KHA. Dahlan.

'Aisyiyah, organisasi perempuan Persyarikatan Muhammadiyah, merupakan gerakan Islam dan dakwah amar makruf nahi mungkar, yang berazaskan Islam serta bersumber pada Al-Quran dan Assunnah. Tegaknya agama Islam dan terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Pengembangan Tercapainya usaha-usaha 'Aisyiyah yang mengarah pada penguatan dan pengembangan dakwah amar makruf nahi mungkar secara lebih berkualitas menuju masyarakat madani, yakni masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. 'Aisyiyah diwujudkan dalam bentuk amal usaha, program dan kegiatan yang salah satunya yaitu Pengembangan dan pemberdayaan lembaga-tembaga sosial yang dikelola oleh 'Aisyiyah seperti panti asuhan, panti jompo, balai latihan, rumah singgah, dan lain-lain.[5]

Di dalam Panti Asuhan 'Aisiyah terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego yang beragam, yang mana nantinya akan diberi dan melaksanakan sistem budaya organisasi yang sudah disepakati bersama. Hal itu akan menjadi salah satu tantangan pada suatu lembaga khusunya pada pengasuh panti asuhan. Sebab dengan adanya kepribadian masing-masing anak asuh yang berbeda bagaimana agar dapat disatukan dengan budaya organisasi yang dibentuk bersama. Secara sederhana budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan dari orang- orang yang memiliki tujuan, keyakinan (beliefs), dan nilai-nilai yang sama.[6] Budaya organisasi terdiri dari berbagai aspek dan aspek yang paling penting adalah nilai. Sesuatu yang dipercayai sebagai suatu kebenaran. Nilai merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh

[5] http://www.muhammadiyah.or.id/content-199-det-aisyiyah.html
[6] https://manajemenppm.wordpress.com/2013/05/20/budaya-organisasi-memangnya-penting/

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

semua individu dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai yang tampak akan memberi tahu kita apa yang penting dalam organisasi dan apakah yang perlu diberikan perhatian. Dalam panti Asuhan ‘Aisyiyah Nganjuk dalam menjalankan kelangsungan hidupnya dengan mengandalkan pada amal yatim yang diberikan donator untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. berdasarkan firman Allah dalam surat Al-Hadid ayat 11 sebagai berikut :

Artinya : *“Siapakah yang mau meminjamkan kepada Allah pinjaman yang baik, maka Allah akan melipat-gandakan (balasan) pinjaman itu untuknya, dan dia akan memperoleh pahala yang banyak”*

Sesuai dengan makna dalam surat Al-Hadid ayat 11 tersebut, maka sesame muslimin hendaklah saling membantu dan memberikan kepercayaan atas apa yang dipinjamkannya dengan harapan pendapatankan balasan dari Allah SWT. Namun, untuk mengelola amal yatim tersebut Panti Asuhan ‘Aisyiyah Nganjuk harus menjalankan manajemen dakwah dengan menerapkan budaya organisasi yang mampu menjadikan anak asuhnya sebagai anak yang mempunyai aqidah, ibadah, dan akhlak yang mulia, sehingga para donatur akan dengan senang hati memberikan amal yatimnya kepada Panti Asuhan ‘Aisyiyah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut. Peneliti mengajukan penelitian dengan judul "Budaya Organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk".

## B. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini terfokus pada Bagaimana Budaya Organisasi di Panti Asuhan Aisyiyah Nganjuk. Dari fokus ini, terumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

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

1. Apa jenis budaya organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk ?
2. Bagaimana budaya organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk ?
3. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pembentukan budaya organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk ?

## C. Tujuan Penelitian

Setelah memperhatikan judul dari pembahasan ini serta latar belakang masalah, maka peneliti bertujuan untuk mendiskripsikan secara empiris beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan tentang jenis budaya organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk.
2. Untuk mengetahui tentang budaya organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk.
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pembentukan budaya organisasi di Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Bagi penulis sendiri penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai nilai-nilai Islam dalam budaya organisas pada sebuah manajemen Panti Asuhan 'Aisyiyah Nganjuk, sehingga dapat memberikan informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dibidang yang sama.
2. Bagi Pihak Panti Asuhan 'Aisyiah Nganjuk, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat demi kemajuan dimasa mendatang.
3. Bagi pihak lain, terutama dunia ilmu pengetahuan, penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau gagasan untuk penelitian selanjutnya.

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

## E. Definisi Konsep

Konsep atau pengertian, merupakan unsur pokok dari suatu penelitian. Konsep sebenarnya adalah definisi secara singkat dari kelompok fakta atau gejala yang menjadi pokok perhatian.[7] Dan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan mudah dimengerti judul skripsi ini, maka penulis perlu menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Sebelum mendefinisikan pengertian budaya organisasi. Perlu diketahui terlebih dahulu apa pengertian budaya dan apa pengertian organisasi. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, budaya berarti pikiran, akal budi, dan adat istiadat. Budaya juga berarti sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah[8]

Adapun organisasi memiliki pengertian, sebagaiman menurut D. Money yang dikutip oleh Nurjanah, bahwa organisasi adalah perpaduan secara sitematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.[9] Pengertian lain juga diungkap Stephen P. Robbins, seperti yang dikutip oleh Wirawan. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya.[10]

Setiap individu memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda yang mempengaruhi mereka. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi

---

[7] Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat,* Gramedia Pustaka Umum, Jakarta, 1994, hal. 21.

[8] Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hal. 169.

[9] Nurjanah, *Analisis Budaya Oganisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat), Skripsi S1 Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah*, Jakarta, 2008, hal. 21.

[10] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta, 2007, hal. 2

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

petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi. Bagaimana anggota berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut. Hal inilah yang diistilahkan dengan budaya organisasi atau budaya perusahaan, yang keduanya digunakan dengan maksud yang sama.

Beberapa definisi budaya organisasi telah dikemukakan oleh para ahli:

a. Freemont dan james menyatakan budaya organisasi adalah sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.[11]
b. Moeljono Djokosusanto mendefinisikan budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filsofi anggota.[12]
c. Susanto memberi definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.[13]
d. Budaya organisasi menurut Peter F. Druicker adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru

[11] Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 1991, hal. 955.
[12] Moeljono Djokosusanto, *Budaya Korporat dan Keunggulan korporasi*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003, hal. 17-18.
[13] Susanto AB, *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 1997, hal. 3.

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

sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap maslah-masalah terkait.[14]

Dari beberapa definisi budaya organisasi yang telah disebutkan oleh para ahli diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai dan kepercayaan juga kebiasaan yang diterima sebagai pedoman bersama dalam berinteraksi dengan orang-orang pada suatu organisasi, struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Nilai-nilai tersebut disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi ornag-orang atau anggota di dalam organisasi.

2. Panti Asuhan

Panti asuhan adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata yaitu Panti yang berarti tempat (kediaman) dan Asuhan yang berarti bimbingan (didikan). Menurut Depsos RI (2004: 4) mengemukakan bahwa pengertian panti asuhan merupakan sebuah lembaga pengganti fungsi orang tua bagi anak-anak terlantar dan memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesejahteraan sosial bagi anak- anak terlantar terutama kebutuhan fisik, mental, dan sosial pada anak asuh supaya mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan menjadi generasi penerus cita-cita bangsa dan sebagai insan yang akan turut serta dalam bidang pembangunan sosial.

Sedangkan menurut Gospor Nabor (Bardawi Barzan:1999: 5) menjelaskan bahwa: "Panti asuhan adalah suatu lembaga pelayanan sosial yang didirikan oleh pemerintah maupun masyarakat, yang bertujuan untuk membantu atau memberikan bantuan terhadap individu, kelompok masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup".

[14] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010, hal. 4.

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

Berdasarkan pengertian diatas panti asuhan sebagai lembaga sosial yang didirikan secara sengaja oleh pemerintah ataupun masyarakat guna membantu invidu atau kelompok dalam memenuhi kebutuhan hidup sebagai wujud upaya terjaminnya kesejahteraan sosial.

Dari kedua pengertian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa panti asuhan adalah suatu lembaga kesejahteraan sosial yang didirikan secara sengaja oleh pemerintah atau masyarakat yang bertanggung jawab dalam melakukan pelayanan, penyantunan dan pengentasan anak terlantar dan memiliki fungsi sebagai pengganti peranan orang tua dalam memenuhi kebutuhan mental dan sosial pada anak asuh agar mereka memiliki kesempatan yang luas untuk mengalami pertumbuhan fisik dan mengembangkan pemikiran hingga ia mencapai tingkat kedewasaan yang matang dan mampu melaksanakan peranan- perannya sebagai individu dan warga negara di dalam kehidupan bermasyarakat.[15]

3. 'Aisyiyah

Terbentuknya 'Aisyiyah tidak dapat dilepaskan kaitannya dari akar sejarah. Spirit berdirinya Muhammadiyah telah mengilhami berdirinya hampir seluruh organisasi otonom yang ada di Muhammadiyah, termasuk 'Aisyiyah. Sejak mendirikan Muhammadiyah, Kiai Dahlan sangat memperhatikan pembinaan terhadap wanita. Anak-anak perempuan yang potensial dibina dan dididik menjadi pemimpin, serta dipersiapkan untuk menjadi pengurus dalam organisasi wanita dalam Muhammadiyah. Di antara mereka yang dididik Kiai Dahlan ialah Siti Bariyah, Siti Dawimah, Siti Dalalah, Siti- Busyro (putri beliau sendiri), Siti Dawingah, dan Siti Badilah Zuber.

[15] http://ewintribengkulu.blogspot.com/2012/10/pengertian-panti-sosial-asuhan-anak.html

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

Anak-anak perempuan itu (meskipun usianya baru sekitar 15 tahun) sudah diajak memikirkan soal-soal kemasyarakatan. Sebelum Aisyiyah secara kongkret terbentuk, sifat gerakan pembinaan wanita itu baru merupakan kelompok anak-anak perempuan yang senang berkumpul, kemudian diberi bimbingan oleh KHA Dahlan dan Nyai Ahmad Dahlan dengan pelajaran agama. Kelompok anak-anak ini belum merupakan suatu organisasi, tetapi kelompok anak-anak yang diberi pengajian. Pendidikan dan pembinaan terhadap wanita yang usianya sudah tua pun dilakukan juga oleh Kiai Dahlan dan istrinya (Nyai Dahlan). Ajaran agama Islam tidak memperkenankan mengabaikan wanita. Mengingat pentingnya peranan wanita yang harus mendapatkan tempat yang layak, Kyai Dahlan bersama-sama Nyai Dahlan mendirikan kelompok pengajian wanita yang anggotanya terdiri para gadis-gadis dan orang-orang wanita yang sudah tua. Dalam perkembangannya, kelompok pengajian wanita itu diberi nama Sapa Tresna.

Sapa Tresna belum merupakan organisasi, hanya suatu gerakan pengajian saja. Oleh karena itu, untuk memberikan suatu nama yang kongkrit menjadi suatu perkumpulan, K.H. Mokhtar mengadakan pertemuan dengan KHA. Dahlan yang juga dihadiri oleh H. Fakhrudin dan Ki Bagus Hadikusumo serta pengurus Muhammadiyah lainnya di rumah Nyai Ahmad Dahlan. Awalnya diusulkan nama Fatimah, untuk organisasi perkumpulan kaum wanita Muhammadiyah itu, tetapi nama itu tidak diterima oleh rapat.

Haji Fakhrudin kemudian mengusulkan nama 'Aisyiyah yang kemudian diterima oleh rapat tersebut. Nama 'Aisyiyah dipandang lebih tepat bagi gerakan wanita ini karena didasari pertimbangan bahwa perjuangan wanita yang akan digulirkan ini diharapkan dapat meniru perjuangan 'Aisyiyah, isteri Nabi Muhammad, yang selalu membantu Rasulullah dalam berdakwah. Peresmian

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

'Aisyiyah dilaksanakan bersamaan peringatan Isra' Mi'raj Nabi Muhammad pada tanggal 27 rajab 1335 H, bertepatan 19 Mei 1917 M. Peringatan Isra' Mi'raj tersebut merupakan peringatan yang diadakan Muhammadiyah untuk pertama kalinya. Selanjutnya, K.H. Mukhtar memberi bimbingan administrasi dan organisasi, sedang untuk bimbingan jiwa keagamaannya dibimbing langsung oleh KHA. Dahlan.[16] Jadi 'Aisyiah bisa diartikan ormas Islam di bawah Muhamadiyah yang berkiprah dalam merespon isu-isu perempuan dan sekaligus memberdayakannya melalui jalur pendidikan dan pelayanan sosial.[17]

## F. Sistematika Pembahasan

Agar karya ilmiah tersusun secara sistematis, maka penulis menyusun dalam beberapa bab, yaitu

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Teoritik

Bab ini memuat penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, dan Bahasan tentang Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Panti Asuhan Aisyiyah Nganjuk.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini memuat metode penelitian meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data.

[16] http://www.muhammadiyah.or.id/content-199-det-aisyiyah.html

[17] Jamhari Ismatu Ropi, *Citra Perempuan Dalam Islam*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, Hal. 6-7.

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

Bab IV Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian yaitu Panti Asuhan Aisyiyah yang meliputi sejarah, profil, visi dan misi, struktur organisasi. Kemudian peneliti menyajikan data hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya adalah menganalisa data, dalam penganalisa peneliti mencari jawaban dari rumusan masalah.

Bab V Penutup

Bab ini berisi penutup yang memaparkan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran dan rekomendasi, serta keterbatasan penelitian ini.

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