

**PENERAPAN DESAIN PEKERJAAN (*JOB DESIGN*) DI YUFID  
NETWORK YOGYAKARTA**



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)**

**Disusun Oleh :**  
**Rosyada Nur Afiyah**  
**NIM 15240028**

**Pembimbing:**  
**Achmad Muhammad, M.Ag**  
**19720719 200003 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: B-880/Un.02/DD/PP.05.3/04/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENERAPAN DESAIN PEKERJAAN (JOB DESIGN) DI YUFID NETWORK  
YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Rosyada Nur Afiyah  
NIM/Jurusan : 15240028/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 26 Maret 2019  
Nilai Munaqasyah : 92,6 (A -)


dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang/Penguji I,

  
**Achmad Muhammad, M.Ag.**  
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji II,

  
**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.**  
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji III,

  
**Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.**  
NIP 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 15 April 2019

Dekan,





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856  
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Rosyada Nur Afiyah  
NIM : 15240028  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Penerapan Desain Pekerjaan (*Job Design*) di Yufid Network Yogyakarta

telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ( Bagian Pelayanan Seminar dan Munaqasyah ).

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 12 Maret 2019

Mengetahui:

Ketua Program Studi  
Manajemen Dakwah

Pembimbing



Drs. M. Rosyid Ikhsan, M.Si  
NIP 198201131993031003

Achmad Muhammad, M.Ag  
NIP 19720719 200003 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosyada Nur Afiyah

NIM : 15240028

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Penerapan Desain Pekerjaan (*Job Design*) di Yufid Network Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 08 Maret 2019

Yang menyatakan,



Rosyada Nur Afiyah  
NIM 15240028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.<sup>1</sup>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Al-Qur'an 28: 26, Terjemah ayat Al-Qur'an diambil dari *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Solo: PT. Tiga Serangkai, 2017).

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat dan inayah-Nya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Penerapan Desain Pekerjaan (*Job Design*) di Yufid Network Yogyakarta” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata-1 (S1) Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan ummat-Nya.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rasyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan dukungan.
4. Achmad Muhammad M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, motivasi, semangat, masukan saran dan membimbing dari awal pengerjaan hingga selesainya skripsi ini.

5. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.
6. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
7. Afzal Moezakkiy Bahrul selaku Administrator, Fikri Sannawira selaku Koordinator Departemen Yufid Kids, Roni Ardiansyah Efendi selaku *Crew* Yufid Store dan seluruh karyawan Yufid Network Yogyakarta yang telah mengizinkan serta menerima saya dalam proses penelitian dengan baik.
8. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Muallimin dan Ibu Nur Imtihanah yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun material secara ikhlas, dukungan lahir batin, kekuatan do'a yang terus dipanjatkan tiada henti untuk semua kesuksesan yang telah dicapai.
9. Adik-adikku M. Rofiul Ihsan, Rona Ailsatur Rojbi, dan M. Robith Annabawi yang selalu menjadi motivasi saya untuk segera menyelesaikan skripsi saya.
10. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah Angkatan 2015 (Medali Revolusi) yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat saya berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.
11. Teman-teman KKN kelompok 227 terutama Untari Wahyuningsih dan Abdul Fattah yang telah memberikan dukungan dan do'a untuk pengerjaan skripsi saya.
12. Oktavinda Dwi Ayu Giyanti, Nurul Larastuti, Amina Muthmainna, Hasti Widayati, Ratih Meika, Chindra Kiranti, dan Niken Uswah F. yang telah bersama-sama berproses bersama dari awal kuliah hingga semester akhir ini terutama dalam proses pengerjaan skripsi.



13. Mustofiyatil Munduniyah dan Elfrida Windyasari sebagai teman pertama saya ketika awal masuk kuliah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan semangat dan saling membantu dalam proses pengerjaan skripsi saya.
14. Seluruh pihak yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk memperbaiki penelitian ini. Hanya kepada kami memohon ampun dan kepada-Nya kami memohon petunjuk dan pertolongan. Semoga bermanfaat, aamiin.

Yogyakarta, 08 Maret 2019

Rosyada Nur Afiyah

NIM: 15240028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Rosyada Nur Afiyah, 15240028, Penerapan Desain Pekerjaan (*Job Design*) di Yufid Network Yogyakarta, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Latar belakang dari penelitian ini adalah jumlah karyawan di Yufid Network yang lebih didominasi oleh pria dibanding wanita dengan presentase 56:4, yang mana keadaan tersebut bertolak belakang dengan hasil *survey* Cris Bart dan Gregory McQueen yang menyatakan bahwa karyawan wanita lebih terampil dari pria. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan desain pekerjaan (*job design*) di Yufid Network Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan desain pekerjaan (*job design*) di Yufid Network Yogyakarta.

Metode Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah Administrator, Koordinator Departemen, dan Karyawan Yufid Network. Objek penelitian ini adalah penerapan Desain Pekerjaan (*Job Design*) di Yufid Network Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koleksi data, reduksi data, display data, dan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah Uji *Credibility* dengan menggunakan pendekatan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini adalah penerapan desain pekerjaan yang diterapkan di Yufid Network menggunakan tiga pendekatan, yakni pendekatan mekanis, motivasi, dan biologis. Namun dari ketiga pendekatan tersebut belum semuanya optimal. Hal ini disebabkan karena penerapan desain pekerjaan dilihat dari pendekatan mekanis kurang maksimal dilaksanakan dibanding pendekatan motivasi dan biologis.

**Kata kunci: Desain Pekerjaan (*Job Design*), Yufid Network.**

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL .....                       | i    |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                  | ii   |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....            | iii  |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....           | iv   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....                  | v    |
| MOTTO .....                               | vi   |
| KATA PENGANTAR.....                       | vii  |
| ABSTRAK .....                             | x    |
| DAFTAR ISI .....                          | xi   |
| DAFTAR TABEL .....                        | xiii |
| DAFTAR GAMBAR.....                        | xiv  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                   | 1    |
| A. Latar Belakang.....                    | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                  | 4    |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....    | 4    |
| D. Kajian Pustaka .....                   | 5    |
| E. Kerangka Teori.....                    | 8    |
| F. Metode Penelitian .....                | 16   |
| G. Sistematika Pembahasan .....           | 30   |
| BAB II GAMBARAN UMUM .....                | 32   |
| A. Sejarah Yufid Network.....             | 32   |
| B. Visi dan Misi Yufid Network .....      | 37   |
| C. Struktur Organisasi Yufid Network..... | 38   |
| D. Data Karyawan .....                    | 39   |

|  |    |
|--|----|
| E. Lokasi Yufid Network .....                                  | 42 |
| F. <i>Job Description</i> .....                                | 43 |
| G. <i>Website</i> Yufid Network .....                          | 45 |
| BAB III PEMBAHASAN .....                                       | 56 |
| A. Penerapan Desain Pekerjaan di Yufid Network Yogyakarta..... | 56 |
| 1. Pendekatan Mekanis .....                                    | 58 |
| 2. Pendekatan Motivasi .....                                   | 66 |
| 3. Pendekatan Biologis.....                                    | 75 |
| B. Dakwah Melalui <i>Internet</i> .....                        | 80 |
| BAB IV PENUTUP.....  | 86 |
| A. Kesimpulan.....   | 86 |
| B. Saran .....   | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA.....  | 88 |
| LAMPIRAN .....   | 91 |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di Yufid Network tahun 2019.....         | 3  |
| Tabel 2.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.....                    | 39 |
| Tabel 2.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....            | 40 |
| Tabel 2.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....              | 41 |
| Tabel 2.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Keahlian.....                | 42 |
| Tabel 3.1 Penugasan Karyawan Wanita di Yufid Network tahun 2019/20 | 76 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Struktur Organisasi Yufid Network.....                        | 39 |
| Gambar 2.2 Halaman <i>website</i> yufid.com.....                         | 46 |
| Gambar 2.3 Halaman <i>website</i> konsultasisyariah.com .....            | 47 |
| Gambar 2.4 Halaman <i>website</i> yufid.tv .....                         | 48 |
| Gambar 2.5 Halaman <i>website</i> pengusahamuslim.com .....              | 49 |
| Gambar 2.6 Halaman <i>website</i> khotbahjumat.com .....                 | 49 |
| Gambar 2.7 Halaman <i>website</i> kajian.net .....                       | 50 |
| Gambar 2.8 Halaman <i>website</i> kisahmuslim.com.....                   | 51 |
| Gambar 2.9 Halaman <i>website</i> yufidstore.com.....                    | 51 |
| Gambar 2.10 Halaman <i>website</i> carasholat.com.....                   | 52 |
| Gambar 2.11 Halaman <i>website</i> yufidia.com.....                      | 53 |
| Gambar 2.12 Halaman <i>website</i> yufidedu.com.....                     | 53 |
| Gambar 2.13 Halaman <i>website</i> whatisquran.com .....                 | 54 |
| Gambar 2.14 Halaman <i>website</i> syaria.com .....                      | 55 |
| Gambar 3.1 Data <i>survey</i> APJII pengguna internet di Indonesia ..... | 82 |
| Gambar 3.2 Halaman awal Yufid TV di <i>youtube</i> .....                 | 83 |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap organisasi maupun perusahaan pasti memiliki tujuan yang berbeda-beda yang akan dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, organisasi maupun perusahaan memerlukan sebuah rancangan mekanisme kerja yang sistematis, praktis dan logis. Perencanaan mekanisme kerja yang akan diimplementasikan dalam organisasi harus dituangkan dalam bentuk desain pekerjaan yang sangat berfungsi dalam mengatur dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi. Alasan yang mendasar dari pentingnya desain pekerjaan secara tepat adalah desain pekerjaan yang akan menghubungkan pekerja dengan suatu pekerjaan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu menempatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai<sup>2</sup> Sehingga dengan adanya desain pekerjaan dimaksudkan untuk menghasilkan produksi yang baik serta memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Desain pekerjaan (*job design*) merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja setiap individu atau kelompok karyawan secara organisasional yang bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan perilaku serta menciptakan

---

<sup>2</sup> Devi Rahmawati, *Pengaruh Job Desain Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak*, Skripsi, (Surabaya: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, 2002).

suatu efektifitas kerja dalam perusahaan atau organisasi. Desain pekerjaan mutlak diperlukan oleh setiap organisasi atau perusahaan karena desain pekerjaan yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih terarah, jelas, dan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif.<sup>3</sup> Dilihat dari sudut pandang manajemen, desain pekerjaan mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, sebab jika karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan maka akan berdampak pada kemauan dan kemampuannya dalam bekerja. Dan apabila desain pekerjaan yang diberikan kurang jelas dan kurang tepat akan mengakibatkan karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya yang akan mempengaruhi saat ia bekerja

Yufid merupakan sebuah yayasan yang saat ini memiliki fokus pekerjaan yang diberi nama Yufid Network. Yufid Network sendiri saat ini telah memiliki 12 *website* yang bergerak dibidang dakwah dan pendidikan. Kata “yufid” sendiri terinspirasi dari kata kerja bahasa arab yang memiliki arti “memberikan faidah” atau “memberikan manfaat”. Bidang garapan yufid adalah industri kreatif pendidikan dan dakwah, dengan mengembangkan konten dan produk digital islam. Yufid sendiri memiliki cita-cita bahwa suatu hari nanti muslim akan maju diseluruh bidang kehidupan. Yufid Network terdiri dari jaringan pendidikan islam dengan total pengunjung lebih dari 2

---

<sup>3</sup> Dian Lestari, “Analisis Desain Pekerjaan Pada PT. Ciputra Graha Mitra di Samarinda”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4 No. 1 (2016). hlm. 1-2.



juta pengguna, dan lebih dari 3,5 juta kali artikel yang dibaca pada setiap bulannya. Yufid Network juga memproduksi video dakwah dan tutorial pendidikan islam (Yufid TV) yang sesuai pengamatan peneliti saat ini sudah memiliki 809.104 *subscriber*.<sup>4</sup> Dan dari penghasilan yang Yufid peroleh dari *network-network* yang berjalan, nantinya dana tersebut akan kembali kepada Yufid sendiri yang akan digunakan untuk biaya operasional agar kegiatan dakwah di Yufid Network tetap berjalan dengan lancar.

Sebagai upaya untuk menjadi media dakwah yang berkualitas, maka Yufid Network juga memiliki rancangan desain kerja pada karyawannya. Dimana Yufid Network memiliki 60 jumlah karyawan yang terdiri dari :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah karyawan di Yufid Network tahun 2019**

| <b>Jenis kelamin</b> | <b>Jumlah</b> |
|----------------------|---------------|
| Pria                 | 56            |
| Wanita               | 4             |
| <b>Jumlah</b>        | <b>60</b>     |

Sumber : Data Primer, 2019

Dari jumlah karyawan berdasarkan jenis kelaminnya memang tidak sebanding, karena lebih banyak kelompok pria dari pada kelompok wanita. Dalam sebuah artikel Tribun Solo dikatakan pada tahun 2012 silam, Zenger Folkman yaitu perusahaan yang mempelajari kepemimpinan melakukan penelitian dengan:

---

<sup>4</sup> <https://yufid.net/about-yufid/> (diakses pada tanggal 3 oktober 2018 pukul 09.45 WIB)

“meminta pendapat dari 7.280 perusahaan untuk mengevaluasi kerja para karyawan wanita dan pria di perusahaan tersebut. hasilnya karyawan wanita unggul di 12 poin dari 16 poin kemampuan memimpin dibanding pria. Evaluasi itu hanya melaporkan dua kelemahan wanita yaitu kemampuan inisiatif dan mengejar hasil.”

Dikemukakan juga oleh Hasil *survey* Cris Bart dan Gregory McQueen menyebutkan, “Ada 600 direktur perusahaan sepakat karyawan wanita dianggap lebih terampil dalam bertindak adil dibanding pria.”<sup>5</sup> Hal tersebut berbeda dengan keadaan di Yufid Network mengingat perbandingan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin yang ada di Yufid Network kurang sebanding dimana lebih banyak karyawan pria dari pada wanita.

Dari hal tersebut peneliti tertarik untuk membahas bagaimana Yufid Network menerapkan desain kerja pada karyawannya, karena disisi lain Yufid Network telah banyak menciptakan inovasi-inovasi baru khususnya dibidang dakwah. Peneliti akan membahas mengenai pendekatan-pendekatan dalam desain kerja yang diterapkan oleh Yufid Network dengan penelitian dengan judul “Penerapan Desain Pekerjaan (*Job Design*) di Yufid Network Yogyakarta.”

---

<sup>5</sup> <http://solo.tribunnews.com/2016/05/10/mengapa-lebih-banyak-dicari-karyawan-wanita-ketimbang-pria-ternyata-ini-alasannya> (diakses pada 22 Februari 2019 pukul 12.56 WIB)

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut: bagaimana penerapan desain pekerjaan (*job design*) di Yufid Network Yogyakarta?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan desain pekerjaan (*job design*) dalam meningkatkan efektivitas kerja di Yufid Network Yogyakarta.

### 2. Kegunaan

#### a. Secara teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara umum tentang keilmuan Manajemen Dakwah khususnya tentang penerapan desain pekerjaan (*job design*) di Yufid Network Yogyakarta.

#### b. Secara praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan serta masukan bagi Yufid Network Yogyakarta terkait penerapan Desain Pekerjaan (*Job Design*).

## D. Kajian pustaka

Pembahasan mengenai penerapan Desain Pekerjaan (*Job Design*) dalam meningkatkan efektivitas kerja, sejauh

penelusuran dan getahuan penyusun belum pernah dilakukan di Yufid Yogyakarta. Namun ada berapa karya ilmiah yang membahas masalah tersebut dan memiliki kemiripan dengan skripsi ini.

Beberapa karya tulis yang menjadi acuan penelitian dan hubungan dengan permasalahan diatas adalah :

Skripsi Rahmat Rizki “Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Persepsi Psikologis sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Beberapa Dinas di Kabupaten Pidie Jaya)”, Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan peralatan analisis data Moderate. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *job design* mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemerintahan Kabupaten Pidie Jaya, *Job Design* dan persepsi psikologis memoderisasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemerintahan Kabupaten Pidie Jaya.<sup>6</sup>

Skripsi Radikal Yuda Utama “Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan (*Job Design*) terhadap perilaku sebagai pengetahuan (*Knowledge Sharing Behavior*)”. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Metode analisis data yang digunakan yaitu metode regresi linier berganda dan regresi linier. Penelitian ini menjelaskan tentang desain pekerjaan yang terdiri dari komponen signifikan tugas,

---

<sup>6</sup> Rahmat Rizki, *Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Persepsi Psikologis sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Beberapa Dinas di Kabupaten Pidie Jaya)*, Skripsi, (Banda Aceh : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2016).

variasi keterampilan, otonomi, dan umpan balik tidak berpengaruh terhadap variabel perilaku berbagi pengetahuan. Tidak adanya pengaruh disinyalir disebabkan oleh faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan, sistem *reward*, dan komitmen organisasi.<sup>7</sup>

Artikel Rista Nisa Purwanti, Muhammad Azis Firdaus, dan Rachmatullaily dalam jurnal "*Job Design dan Job Spesification Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai*". Dalam penelitian ini metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif dengan melakukan survey dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner dan sampel. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antar *Job Design* dan *Job Spesification* secara bersama-sama terhadap produktivitas.<sup>8</sup>

Artikel Dian Lestari dalam jurnal yang berjudul "Analisis desain pekerjaan pada PT Ciputra Graha Mitra di Samarinda". Dalam penelitian ini metode penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif deskriptif, dan menggunakan teknis analisis data kualitatif dengan model interaktif. Dengan hasil penelitian menunjukkan PT Ciputra Graha Mitra di Samarinda sudah menerapkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini ditunjukkan sebagai wadah dalam memulai dan menjalankan tugas

---

<sup>7</sup> Radikal Yuda Utama, *Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan (job design) Terhadap Perilaku Sebagai Pengetahuan (Knowledge Sharing Behavior)*, Skripsi, (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2017).

<sup>8</sup> Rista Nisa Purwanti, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily, "*Job Design dan Job Spesification Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai*", *Jurnal Ilmiah Inovator*, Vol 7, No 2 (September, 2018).

pekerjaan atau jabatan yang diterima pada tingkatan manajemen disebuah organisasi atau perusahaan.<sup>9</sup>

Dari keempat penelitian diatas mempunyai perbedaan namun tetap ada kaitan terhadap penelitian ini yaitu subjek dalam penelitian ini yaitu atasan, koordinator departemen dan karyawan Yufid Network Yogyakarta dan metode penelitian, dimana tiga dari semua kajian pustaka diatas memakai metode kuantitatif, sedangkan dalam penelitian skripsi ini peneliti akan memakai metode penelitian kualitatif. Oleh sebab itu penelitian ini menarik dan layak untuk diteliti.

## **E. Kerangka teori**

### **1. Pengertian Desain Pekerjaan**

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilkuan. Dari sudut pandangan manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan.<sup>10</sup> Menurut Herjanto menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas

---

<sup>9</sup> Dian Iestari, "Analisis Desain Pekerjaan pada PT Ciputra Graha Mitra di Samarinda".

<sup>10</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012), hlm. 31.

atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikejakan dan hasil apa yang diharapkan.

Dari dimensi organisasi, cara pengelompokan tugas dan tanggung jawab dapat mempengaruhi produktivitas dan biaya. Noel Harvey dalam bukunya *“the challenge of supervisory management”* mendefinisikan desain kerja, adalah: *“job design is thus compromise between the organisation’s needs for productivity, efficiency, and quality, and the needs of the individual for interesting and challenging work”*. Dimana desain pekerjaan merupakan kompromi antara kebutuhan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas, serta kebutuhan individu untuk pekerjaan menarik dan menantang.

## 2. Manfaat Desain Pekerjaan

Menurut Sunarto Desain Pekerjaan memiliki manfaat yaitu :

- a. Efisiensi oprasional, produktifitas dan kualitas pelayanan menjadi optimal.
- b. Fleksibilitas dan kemampuan melaksanakan proses kerja secara horizontal dan hirarki.
- c. Minat, tantangan dan prestasi menjadi optimal.
- d. Tanggung jawab tim ditetapkan sedemikian rupa, sehingga bisa meningkatkan kerja sama dan efektifitas tim.

e. Integritas kebutuhan individu karyawan dengan kebutuhan organisasi.<sup>11</sup>

### 3. Pendekatan dalam Desain Pekerjaan

Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert menjelaskan bahwa terdapat tiga pendekatan dalam melakukan desain pekerjaan, yaitu pendekatan mekanis, pendekatan motivasi, dan pendekatan biologis. Ketiga pendekatan ini digunakan secara berbeda-beda untuk berbagai jenis organisasi dan pekerjaan yang berbeda-beda pula.<sup>12</sup>

#### a. Pendekatan Mekanis

Menurut pendekatan ini pekerjaan dibagi berdasarkan beban pekerjaannya apakah yang bersifat rutin dan tidak bersifat rutin. Setelah pekerjaan dibagi menjadi rutin dan tidak rutin maka selanjutnya orang-orang dalam perusahaan dapat ditempatkan sesuai dengan desain pekerjaan yang telah dibuat tersebut. Ada yang ditempatkan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang rutin, dan ada pula yang tidak. Karena sifat kerutinannya, maka dikenal istilah mekanis, karena mekanis merujuk kepada cara kerja mesin yang cenderung rutin dan tetap. Seorang yang bertugas hanya menyetrika baju yang telah jadi dalam sebuah perusahaan garmen adalah salah satu contoh pekerjaan yang dibagi berdasarkan pendekatan mekanis. Tugas

---

<sup>11</sup> Agung Sornarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Yogyakarta : Amus, 2005), hlm. 35.

<sup>12</sup> Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media, 2006), hlm. 187.



menyetrika baju tersebut cenderung tetap dan monoton selama perusahaan tersebut menjalankan bisnis yang sama. Pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya teknis oprasional adalah contoh-contoh lain pekerjaan yang dibagi berdasarkan pendekatan mekanis.<sup>13</sup>

b. Pendekatan motivasi

Menurut pendekatan ini, pekerjaan harus pula didesain dan dibagi berdasarkan motif yang berbeda-beda yang dimiliki oleh para pekerja. Pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan kontak sosial barangkali dapat ditempatkan dalam pekerjaan dibagian pemasaran atau yang terkait dengan hubungan masyarakat. Pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan inovasi mengenai produk barangkali dapat diberikan pekerjaan dibagian riset dan pengembangan dan seterusnya. Selain pembagian pekerjaan ini dilakukan berdasarkan motif dari setiap pekerjaan, pendekatan ini juga dimaksudkan agar pekerjaan yang sifatnya rutin dan mekanis menjadi sesuatu yang memotivasi para pekerja agar menjadi lebih baik dengan pekerjaannya. sehingga sekalipun pekerjaan yang dilakukan katakanlah bersifat monoton dan mekanis, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi para pekerja dalam menjalankannya. Diantara upaya yang dapat dilakukan

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm. 187

adalah apa yang dinamakan sebagai *job enlargement* dan *job enrichment*.<sup>14</sup>

1) *Job enlargement*

*Job enlargement* atau perluasan pekerjaan adalah upaya yang dilakukan oleh manajer dengan memperluas pekerjaan yang harus dilakukan oleh manajer dengan memperluas pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pekerja pada level pekerjaan yang sama menjadi satu pekerjaan.

2) *Job enrichment*

Adapun *job enrichment* atau pemerayaan pekerjaan merupakan perluasan kesempatan dari seorang pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang berbeda atau mungkin lebih luas dari keadaan pekerjaannya semula. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan misalnya dengan melkaukan *job rotain* atau rotasi tenaga kerja. Tenaga kerja ditempatkan pada posisi yang berbeda-beda menurut periode waktu yang berbeda-beda pula. Hal ini dilakukan agar pekerja tidak merasa bosan atas pekerjaannya dan pada saat yang sama mendapatkan kesempatan untuk memiliki pengalaman baru melalui pengerjaan tugas-tugas yang lain.

Berangkat dari hal tersebut, maka upaya *job enrichment* dan *job enlargement* terkait dengan upaya yang harus dilakukan oleh manajer terkait

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm. 188

dengan pengembangan para tenaga kerjanya sehingga selain mereka dapat bekerja dengan baik bagi perusahaan, juga, motivasi mereka untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik dapat diakomodasi oleh perusahaan.<sup>15</sup>

c. Pendekatan biologis

Menurut pendekatan ini, pekerjaan juga harus didesain sedemikian rupa agar memepertimbangkan aspek biologis dari para tenaga kerja atau orang-orang yang ada dalam organisasi. Faktor-faktor yang terkait dengan aspek biologis dari tenaga kerja adalah faktor keamanan *gender* (yang terkait dengan isu pelecehan seksual), keamanan lingkungan (ventilasi yang baik dalam ruangan tempat bekerja), serta berbagai isu lainnya.

Ketiga pendekatan tersebut pada praktiknya dijadikan pertimbangan oleh perusahaan secarabersamaan ketika mereka akan mendesain dan menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang akan dijalankan dalam sebuah perusahaan.<sup>16</sup>

4. Dakwah melalui media internet

Dalam kemajuan ilmu dan teknologi, muncul media baru yang dikenal sebagai media interaktif melalui komputer yang disebut dengan nama internet (*international networking*). Internet adalah jaringan dari jaringan komputer

---

<sup>15</sup>*Ibid.*, hlm. 188.

<sup>16</sup> Ernie Tisnawati, Kurniawan, *Pengantar Manajemen*. hlm 187-189

diseluruh dunia, dan dapat disebut sebagai kolaborasi teknis antara komputer, telepon dan televisi. Arti penting dari penggunaan internet sebagai bagian pokok dari revolusi informasi, adalah kemampuan manusia menghemat waktu dan mendudukkan ruang. Ada penghematan energi dalam transportasi, karena komunikasi tidak lagi tergantung pada jarak, sehingga dunia dapat “dipersatukan” dalam waktu yang singkat dan terjadilah globalisasi.<sup>17</sup> Salah satu media tersebut dapat dimanfaatkan sebagai media dakwah untuk mengikuti perkembangan zaman pada saat ini.

Allah berfirman dalam surat An-Nahl ayat 125:<sup>18</sup>

اذْعُرْ لِي سَبِيلَ رَبِّكَ بِإِلْحَامِ رَبِّكَ مَآءُ حَيَّةٍ وَوَجَّعَ لِي صَبْرًا هِيَ  
أَخْبَرَهُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَا تَصِفُّ أَعْيُنُ  
بِإِلْحَامِي هَ

Artinya :

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantulah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Berdasarkan ayat diatas bahwa seorang da'i harus pandai dalam memilih metode dan media dakwah. Masyarakat masa kini adalah masyarakat plural yang

<sup>17</sup> Anwar Arifin, *Dakwah Kontemporer Sebuah Studi Komunikasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011) hlm. 90

<sup>18</sup> Al-Qur'an 16: 125, Terjemah ayat Al-Qur'an diambil dari *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Solo: PT. Tiga Serangkai, 2017).

berkembang dengan berbagai kebutuhan yang praktis, sehingga kecanggihan teknologi akan menghadapi dan menjadi idaman dalam kehidupan masyarakat. Kecanggihan teknologi telah membuka sekat dan menghilangkan batas ruang dan waktu, sehingga memilih dan menggunakan metode dan media dakwah merupakan wasilah bagi keberhasilan dakwah yang dilakukan.<sup>19</sup>

Keberadaan internet sebagai media dakwah sudah bukan lagi pada tataran wacana lagi. Untuk berdakwah melalui internet dapat dilakukan dengan membuat jaringan-jaringan tentang Islam, diantaranya: situs dakwah Islam seperti : *website, blog* dan jaringan sosial seperti: *facebook, twitter, instagram, dan youtube*. Masing-masing media tersebut menyajikan dan menawarkan informasi Islam dengan berbagai fasilitas dan metode yang beragam. Hadirnya akses internet merupakan media yang tidak bisa dihindari karena sudah menjadi peradaban baru dalam dunia informasi dan komunikasi tingkat global. Dengan adanya akses internet, maka sangat banyak informasi yang layak diakses oleh masyarakat baik untuk kepentingan pribadi, pendidikan, bisnis dan lain-lain.

Dakwah melalui media internet dinilai sangat efektif dan potensial dengan berbagai alasan, diantaranya :

---

<sup>19</sup>Murniaty Sirajuddin, Pengembangan Strategi Dakwah Melalui Media Internet (peluang dan tantangan), jurnal Bimbingan Penyukuhan Islam Vol 1, No 1, Desember 2014

- a. Mampu menembus batas ruang dan waktu dalam sekejap dengan biaya dan energi yang relatif terjangkau.
- b. Pengguna jasa internet setiap tahunnya meningkat drastis, ini berarti berpengaruh pula pada jumlah penyerap misi dakwah
- c. Para pakar dan ulama yang berada dibalik media dakwah via internet bisa lebih konsentrasi dalam menyikapi setiap wacana dan peristiwa yang menuntut status hukum syar'i.

Yufid network menjadi salah satu media dakwah yang berjalan melalui media internet *instagram*, *web*, dan juga *youtube*. Adapun yufid network memiliki beberapa jaringan dakwah yang bergerak melalui media internet seperti *yufid.tv* yang sudah *upload* lebih dari 3.300 video pengajian, tausyiah atau ceramah pendek secara gratis, [www.kajian.net](http://www.kajian.net) yang ada lebih dari 12.700 audio mp3 pengajian yang bisa diakses secara gratis, dan masih banyak lagi.<sup>20</sup>

## F. Metode penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Yaitu peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan dan

---

<sup>20</sup> Yufid.net/about-yufid/ (diakses tanggal 11 Desember 2018 pukul 17.56 WIB)

wawancara tentang penerapan desain pekerjaan pada organisasi. Melalui penelitian model ini, peneliti akan melakukan eksplorasi terhadap satu objek. Penelitian ini diarahkan untuk memperoleh hasil mengenai objek penelitian dengan mengumpulkan data-data dari Yufid Network yang berhubungan dengan penerapan desain pekerjaan.

## 2. Ruang Lingkup Penelitian

### a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah Administrator, Koordinator Departemen, dan Karyawan Yufid Network.

### b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah semua yang berkaitan tentang desain atau pembagian pekerjaan pada karyawan Yufid di Yogyakarta.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik yang digunakan dalam metode penelitian untuk mendapatkan informasi secara rinci dan detail. Teknik wawancara yang digunakan adalah teknik wawancara terstruktur, dalam teknik ini sebelum melakukan wawancara peneliti telah menyiapkan poin-poin pertanyaan untuk ditanyakan saat bertemu narasumber.

b. Observasi

Observasi merupakan informasi yang diperoleh melalui tahapan pengamatan atau menyaksikan aktivitas yang dilakukan oleh responden atau mendengarkan apa yang dikatakan mereka. Jenis observasi pada penelitian ini menggunakan observasi non partisipatif dimana peneliti hanya melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap apa yang terlihat pada objek penelitian tanpa mengikuti pekerjaan yang berjalan didalam organisasi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode untuk mengumpulkan data dan mempelajari data-data yang ada dalam penelitian. Data-data tersebut dapat berupa foto, buku, arsip, dan dokumen yang terkait dengan desain kerja di Yufid Network Yogyakarta.



#### 4. Metode Analisa Data

Metode analisis data yang akan digunakan peneliti merujuk pada analisis *flow model* dari Miles & Huberman, yaitu:

##### a. Koleksi data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data yang telah didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

##### b. Reduksi data

Pada tahap ini dilakukan merangkum, memilih, dan melakukan seleksi pada data penelitian agar data sesuai dengan pembahasan yang peneliti butuhkan.

##### c. Menyajikan data

Pada tahap ini dilakukan penyajian data dalam bentuk teks naratif atau bagan. melalui penyajian data maka akan diketahui gambaran keadaan, dan merencanakan pekerjaan selanjutnya sesuai kesimpulan sementara yang telah didapatkan.

##### d. Kesimpulan

Pada tahap ini dilakukan pelaporan hasil penelitian secara lengkap dan jelas sesuai data-data yang telah dianalisa dan diverifikasi.

#### 5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono meliputi uji *credibility*, uji *transferability*, uji *dependability* dan uji *confirmability*.

a. uji *credibility*

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.<sup>21</sup>

1) Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.<sup>22</sup>

Berapa lama perpanjangan pengamatan ini dilakukan, akan sangat tergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Kedalaman artinya apakah peneliti ingin menggali data sampai pada tingkat makna. Makna berarti data dibalik yang tampak. Orang sedang menangis, tetapi sebenarnya dia tidak sedih tetapi malah sedang berbahagia. Keluasan berarti, banyak sedikitnya atau ketuntasan

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 368.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 369

informasi yang diperoleh. Dalam hal ini setelah peneliti memperpanjang pengamatan, apakah akan menambah fokus penelitian, sehingga memerlukan tambahan informasi baru lagi. Data yang pasti adalah data yang valid yang sesuai dengan apa yang terjadi. Untuk memastikan siapa yang menjadi provokator dalam kerusuhan, maka harus betul-betul ditemukan secara pasti siapa yang menjadi provokator.

Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, sebaiknya difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh itu setelah setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

Untuk membuktikan apakah peneliti itu melakukan uji kredibilitas melalui perpanjangan pengamatan atau tidak, maka akan lebih baik kalau dibuktikan dengan surat keterangan perpanjangan. Selanjutnya surat keterangan perpanjangan ini dilampirkan dalam laporan penelitian.<sup>23</sup>

## 2) Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 370.

berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Sebagai contoh mengamati sekelompok masyarakat yang sedang olahraga pagi. Bagi orang awam olahraga adalah untuk meningkatkan kebugaran fisik. Tetapi bagi peneliti kualitatif tentu akan lain kesimpulannya. Setelah peneliti mencermati secara mendalam, olahraga pagi itu bagi sekelompok masyarakat itu merupakan wahana untuk transaksi bisnis. Selanjutnya untuk dapat memahami proses perdagangan narkoba, maka peneliti harus melakukan pengamatan secara terus-menerus dan memahami bahasa-bahasa sandi mereka.

Dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan maka, peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. Dengan membaca ini maka wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam,

sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan itu benar atau dipercaya atau tidak.

<sup>24</sup>

### 3) Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.<sup>25</sup>

#### a) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang perilaku murid, yang bersangkutan dan orang tuanya. Data dari tiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 371.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 372.

#### b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuisioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

#### c) Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan

kepastian datanya. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.<sup>26</sup>

#### 4) Analisis Kasus Negatif

Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negative berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya. Tetapi bila peneliti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan merubah temuannya. Hal ini sangat tergantung seberapa besar kasus negatif yang muncul tersebut.<sup>27</sup>

#### 5) Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud dengan bahan referensi disini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara. Data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan perlu didukung oleh

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 374.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 374.

fot-foto, alat-alat abntu perekam data dalam penelitian kualitatif, seperti kamera, *handycam*, alat rekam suara sangat diperlukan untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan oleh peneliti.<sup>28</sup>

#### 6) Mengadakan *Membercheck*

*Member Check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui separuh jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti datanya data tersebut valid, sehingga semakin kredibel atau dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemebri data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan *membercheck* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 375.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 375-376.



Pelaksanaan *membercheck* dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau setelah mendapat suatu temuan, atau kesimpulan. Caranya dapat dilakukan secara individual, dengan cara peneliti datang ke pemberi data, atau melalui forum diskusi kelompok. Dalam diskusi kelompok peneliti menyampaikan temuan kepada sekelompok pemberi data. Dalam diskusi kelompok tersebut, mungkin ada data yang disepakati, ditambah, dikurangi atau ditolak oleh pemberi data. Setelah data disepakati bersama, maka para pemberi data diminta untuk menandatangani, supaya lebih otentik. Selain itu juga sebagai bukti bahwa peneliti telah melakukan *membercheck*.

b. Pengujian *Transferbility*

*Transferbility* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, hingga mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Bagi peneliti naturalistik, nilai transfer bergantung pada pemakai, hingga manakala hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain. Peneliti sendiri tidak menjamin “validitas eksternal” ini.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 376.

Oleh karena itu, supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut ditempat lain.

c. Pengujian *Dependability*

Dalam penelitian kualitatif, *dependability* disebut reliabilitas. Suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplikasi proses penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti seperti ini perlu di uji *dependability*nya. Kalau proses penelitian tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka penelitian tersebut tidak reliabel atau *dependable*. Untuk itu pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.<sup>31</sup>

d. Pengujian *Confirmability*

Pengujian *confirmability* dalam penelitian kuantitatif disebut dengan uji obyektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 377.

banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*. Dalam penelitian jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada.<sup>32</sup>

Dalam membuktikan kebenaran pada penelitian ini peneliti akan menggunakan uji *credibility* dengan menggunakan pendekatan triangulasi sumber dan teknik. Dalam triangulasi sumber peneliti akan membandingkan informasi yang didapat dari sumber yang berbeda. Dimana peneliti akan melakukan wawancara kepada atasan Yufid Network, Koordinator Departemen Yufid Network dan juga karyawan Yufid. Kemudian dalam pendekatan triangulasi teknik, peneliti akan membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Sebagaimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti akan mengecek kebenaran dari hasil wawancara, observasi, dan juga dokumentasi di Yufid Network. Dari uji validasi

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 377.

internal tersebut diharapkan diperoleh hasil penelitian yang mendekati kebenaran.

## G. Sistematika Pembahasan

Penulis membagi pembahasan dalam penelitian ini menjadi empat bab yaitu :

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan yang bertujuan untuk memberikan penjelasan kepada pembaca untuk mengetahui rencana penelitian yang akan dilakukan.

Bab dua menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum Yufid Network Yogyakarta yang meliputi sejarah berdiri, struktur organisasi, visi dan misi organisasi, tujuan organisasi, serta *website-website* yang dimiliki oleh Yufid Network bertujuan untuk memberikan gambaran umum kepada pembaca tentang objek penelitian.

Bab tiga membahas tentang inti penelitian, yaitu Penerapan Desain Pekerjaan di Yufid Network Yogyakarta bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada di bab satu.

Bab empat terdiri dari penutup yang berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan mencakup tentang hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan teori, konsep serta hasil pengamatan lapangan, sedangkan saran memberikan

kesimpulan penelitian yang jelas kepada pembaca dari penjelasan tentang hasil penelitian dari bab satu sampai tiga.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa desain pekerjaan yang diterapkan di Yufid Network menggunakan tiga pendekatan, yakni pendekatan mekanis, motivasi, dan biologis. Namun dari ketiga pendekatan tersebut belum semuanya optimal. Hal ini disebabkan karena penerapan desain pekerjaan dilihat dari pendekatan mekanis kurang maksimal dilaksanakan dibanding pendekatan motivasi dan biologis.

Pendekatan mekanis belum optimal karena dalam pembagian pekerjaan berdasarkan beban kerja yakni *job* tidak rutin yang bersifat insidental menyebabkan pembagian pekerjaan masih dibagi secara acak atau belum tersistematis. Berbeda dengan pendekatan mekanis, pendekatan motivasi telah terlaksana secara optimal dilihat dari Yufid Network yang telah menempatkan karyawan pada pekerjaan berdasarkan keahlian karyawan masing-masing. Sedangkan pendekatan biologis telah terlaksana secara optimal karena dengan jumlah karyawan yang bisa dibilang kurang sebanding yakni 56:4 dan karyawan perempuan yang ditempatkan bekerja dirumah namun pekerjaan tetap dapat diselesaikan dengan baik.

Dari penerapan ketiga pendekatan desain pekerjaan di Yufid Network meskipun belum semua terlaksana secara optimal namun telah dapat mencapai visi dan misi Yufid Network

dengan menyebarkan dakwah Islam melalui internet. Dengan menggunakan media internet, Yufid Network telah menggunakan metode dakwah yang tepat di era digital ini, karena Seiring dengan meningkatnya jumlah pengguna *internet* dari tahun ke tahun, akses terhadap *website-website* dakwah yang dimiliki Yufid Network juga semakin meningkat dan lebih mudah untuk diakses oleh masyarakat muslim baik itu di Indonesia maupun diseluruh dunia.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat menarik saran baik itu untuk instansi atau untuk peneliti selanjutnya dan kiranya dapat menjadi pertimbangan.

1. Bagi Yufid Network, hendaknya dapat meningkatkan efektifitas desain pekerjaan secara lebih tepat dengan membentuk sistem baru dalam penempatan pekerjaan pada *job* yang bersifat insidental agar fokus pekerjaan para karyawan dapat terbagi dengan baik. Selain itu mengenai *website* yang dimiliki dan telah berjalan saat ini dapat lebih dikembangkan supaya dakwah Yufid Network dapat tersebar dan terjangkau oleh seluruh masyarakat muslim di dunia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat melakukan penelitian serupa dengan variabel yang berbeda yaitu mengenai motivasi kerja di Yufid Network dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Solo: PT. Tiga Serangkai, 2017).
- Arifin, Anwar, *Dakwah Kontemporer Sebuah Studi Komunikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Gunawan Iwenas Jaya Lownata, "Analisa Pekerjaan dan Desain Pekerjaan pada PT. Chandra Elc di Sidoarjo", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol, 2, No. 1, 2014.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012.
- Lestari, Dian, "Analisis Desain Pekerjaan pada PT Ciputra Graha Mitra di Samarinda". *e-journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 1 2016.
- Purwanti, Rista Nisa, dkk, "Job Design dan Job Spesification Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai", *Jurnal Ilmiah Inovator*, Vol 7, No 2, September, 2018.
- Rahmawati, Devi, *Pengaruh Job Desain Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak*, Skripsi Surabaya: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, 2002.
- Rizki, Rahmat, *Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Persepsi Psikologis sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Beberapa Dinas di Kabupaten Pidie Jaya)*, Skripsi, Banda Aceh : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2016.



Sirajuddin, Murniaty, *Pengembangan Strategi Dakwah Melalui Media Internet (peluang dan tantangan)*, jurnal Bimbingan Penyukuhan Islam Vol. 1, No. 1, Desember 2014

Sornarto, Agung, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: Amus, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.

Tisnawati, Sule Ernie, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media, 2006.

Yuda, Utama Radikal, *Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan (job design) Terhadap Perilaku Sebagai Pengetahuan (Knowledge Sharing Behavior)*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2017.

Sumber internet :

<https://yufid.net/about-yufid/>

<http://muhsinhar.staff.umy.ac.id/dakwah-melalui-dunia-maya/>

<http://solo.tribunnews.com/2016/05/10/mengapa-lebih-banyak-dicari-karyawan-wanita-ketimbang-pria-ternyata-ini-alasannya>

<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab1/2013-1-01062-IF%20Bab1001.pdf>.

<https://aryasentraconsulting.blogspot.com/2015/08/pentingnya-struktur-organisasi-dalam.html>

<https://www.google.com/maps/place/Yufid+Network/@7.7602976,110.3606701,15>

<https://yufid.com/yufid-network.html>  
[https://yufid.com/tentang\\_yufidcom.html](https://yufid.com/tentang_yufidcom.html)  
<https://konsultasisyariah.com/about>  
<https://yufid.tv/tentang-kami>  
<http://pengusahamuslim.com/>  
<https://khotbahjumat.com/>  
<https://kajian.net/kajian-audio>  
<https://kisahmuslim.com/>  
<https://yufid.com/yufid-network.html>  
<https://yufid.com/yufid-network.html>  
<https://yufidia.com/>  
<https://yufid.com/yufid-network.html>  
<https://whatisquran.com/>  
<http://syaria.com/about>  
<https://id.beritasatu.com/telecommunication/2019-pengguna-internet-tembus-175-juta/184148>  
<https://apjii.or.id/downfile/file/BULETINAPJIIEDISI22Maret2018.pdf>  
<https://www.youtube.com/user/moslemchannel>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ***CURICULUM VITAE***

### **A. DATA PRIBADI**

Nama : Rosyada Nur Afiyah  
Tempat/Tgl. Lahir : Bojonegoro, 28 Januari 1998  
Alamat : Gajah - Baureno - Bojonegoro  
Nama Ayah : H. Mualimin  
Nama Ibu : Hj. Nur Imtihanah

### **B. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL**

1. MI PPI Bintang Sembilan (2004-2009)
2. MTs Negeri Model Babat (2009-2012)
3. SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang (2012-2015)
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015-sekarang)

### **C. RIWAYAT ORGANISASI**

1. Anggota sie. Bahasa Asing Osis SMA Darul Ulum 1  
Unggulan BPPT Jombang tahun 2014
2. Anggota Departemen Kepelatihan dan Event Suka TV tahun  
2018
3. STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
Yogyakarta, 12 Maret 2019

Rosyada Nur Afiyah

## INTERVIEW GUIDE

### A. Pendekatan Mekanis

1. Bagaimana struktur organisasi di Yufid Network ?
2. Apa Tugas pokok dan fungsi setiap jabatan?
3. Apakah di Yufid Network kesibukan karyawan tergantung ada atau tidaknya *project*?
4. Bagaimana peraturan jam kerja di Yufid Network?
5. Bagaimana sistem pengawasan kinerja karyawan?
6. Bagaimana peraturan jam kerja di Yufid Network?
7. Bagaimana sistem pengawasan kinerja karyawan?
8. Apakah pimpinan mendorong agar pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## B. Pendekatan Motivasi

1. Apakah pernah seorang karyawan merasa jenuh di *job* yang dijalani dan ingin pindah *job*?
2. Bagaimana sistem penempatan pekerjaan di Yufid Network?
3. Bagaimana cara atasan memeberikan motivasi kerja kepada anda?
4. Apakah pernah mengalami rotasi kerja?
5. Apakah divisi yang ditempati sesuai dengan keahlian anda?
6. Apa pernah menempati job yang tidak sesuai dengan keahlian?
7. Apakah pernah mengalami rotasi kerja?
8. ketika ada kesulitan dalam pekerjaan apakah saling membantu antar karyawan?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DOKUMENTASI



Wawancara dengan Afzal Moezakkiy B. Selaku Administrator Yufid Network



Wawancara dengan Fikri Sannawira selaku Koordinator Departemen Yufid Kids



wawancara dengan Roni Ardiansyah selaku *crew* Yufid Store







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : B472/Un.02/DD.I/PN.01.1/12/2018

Yogyakarta, 27 Desember 2018

Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian

Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.  
Gubernur Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta  
C.q. Kepala Badan KESBANGPOL  
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Jln. Jendral Sudirman No 5  
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Rosyada Nur Afyah;  
NIM/Jurusan : 15240028/MD;  
Alamat : Gajah, Baureno, Bojonegoro;  
Judul Skripsi : PENERAPAN DESAIN PEKERJAAN (JOB DESIGN) DI YUFID NETWORK YOGYAKARTA;

Pembimbing : Achmad Muhammad, M.Ag.;  
Metode Penelitian : Kuantitatif / Kualitatif \*  
Waktu : 3 Januari 2019 - 3 Maret 2019;  
Lokasi Penelitian : Yufid Nerwork

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
 BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
 Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
 Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 3 Januari 2019

Nomor : 074/33/Kesbangpol/2019  
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :  
 Bupati Sleman  
 Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
 Kabupaten Sleman  
 di Sleman

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
 Nomor : F-2992/Un.02/DD.1/PN.01.1/12/2018  
 Tanggal : 27 Desember 2018  
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : "PENERAPAN DESAIN PEKERJAAN (JOB DESIGN) DI YUFID NETWORK YOGYAKARTA" kepada:

Nama : ROSYADA NUR AFIAH  
 NIM : 15240028  
 No.HP/Identitas : 085732555072/3522106801980002  
 Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah  
 Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
 Lokasi Penelitian : Yufid Network Yogyakarta  
 Waktu Penelitian : 3 Januari 2019 s.d 3 Maret 2019

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA



Tembusan disampaikan Kepada Yth.:

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511  
Telepon (0274) 864650, Faksimilie (0274) 864650  
Website: www.slemankab.go.id, E-mail : kesbang.sleman@yahoo.com

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Kesbangpol / 111 / 2019

TENTANG PENELITIAN

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 32 Tahun 2017 Tentang Izin Penelitian, Izin Praktik Kerja Lapangan, Dan Izin Kuliah Kerja Nyata.  
Menunjuk : Surat dari Kepala Badan Kesbangpol DIY  
Nomo : 074/33/Kesbangpol/2019 Tanggal : 03 Januari 2019  
Hal : Ijin Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :  
Nama : ROSYADA NUR AFIIYAH  
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 15240028/3522106801980002  
Program/Tingkat : S1  
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl Marsda Adisucipto, Catur Tunggal, Depok, Sleman, DIY  
Alamat Rumah : Ds Gajah 01/03, Baureno, Bojonegoro, Jawa Timur  
No. Telp / HP : 085732555072  
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul PENERAPAN DESAIN PEKERJAAN (JOB DESIGN) DI YUFID NETWORK YOGYAKARTA  
Lokasi : Yufid Network ( Jl Kaliurang KM 6,5 Sleman, DIY)

Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 10 Januari 2019 s/d 11 April 2019

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sleman.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 10 Januari 2019

dan Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Camat Depok
3. Kepala Desa Caturtunggal, Depok
4. Pengelola Yufid Network
5. Dekan Fak Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
6. Yang Bersangkutan



Drs. Ahmad Yuno Nurkaryadi, M.M  
Pembina Tingkat I, IV/b  
NIP 19621002 198603 1 010

## SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Zakkiy  
Jabatan : Administrator Yufid Network  
Alamat Kantor : Jln. Kaliurang Km 6.5 Gg. Timur No. D-09 Yogyakarta. Purwosari,  
Sinduadi. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : Rosyada Nur Afiyah  
NIM : 15240028  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di Yufid Network pada tanggal 10 Januari s.d 8 Maret 2019.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 05 Maret 2019

Mahasiswa

Yufid Network

  
Rosyada Nur Afiyah  
15240028

  
Zakkiy  
Administrator

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Diberikan kepada:

**ROSYADA NUR AFİYAH**

Sebagai :

**PESERTA**

Orientasi Pengenalan Akademik Dan Kemahasiswaan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Pada Tanggal 20-22 Agustus 2015

Yogyakarta, 22 Agustus 2015

Mengetahui,

Wakil Rektor

Bid. Kemahasiswaan dan Kerjasama

Universitas Sunan Kalijaga



*[Signature]*  
Drs. Nur Hafid Dzuhyayatin, MA

NIP. 19830817 199003 2 002

Ketua Panitia

*[Signature]*  
M. Muqribul Faiz  
NIM. 13360019

**TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI**

diberikan kepada

Nama : Rosyada Nur Afiyah  
 NIM : 15240028  
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
 Dengan Nilai :

| No.                | Materi                | Nilai            |       |
|--------------------|-----------------------|------------------|-------|
|                    |                       | Angka            | Huruf |
| 1.                 | Microsoft Word        | 85               | B     |
| 2.                 | Microsoft Excel       | 70               | C     |
| 3.                 | Microsoft Power Point | 100              | A     |
| 4.                 | Internet              | 100              | A     |
| 5.                 | Total Nilai           | 88.75            | A     |
| Predikat Kelulusan |                       | Sangat Memuaskan |       |

18 Desember 2015



Standar Nilai:

| Angka    | Huruf | Predikat         |
|----------|-------|------------------|
| 85 - 100 | A     | Sangat Memuaskan |
| 75 - 85  | B     | Memuaskan        |
| 65 - 75  | C     | Cukup            |
| 41 - 55  | D     | Kurang           |
| 0 - 40   | E     | Sangat Kurang    |





Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SUNAN KALIJAGA**

*Sertifikat*

diberikan kepada:

Nama : ROSYADA NUR AFYAH  
NIM : 15240028  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016

Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.

NIP. 19630517 199003 2 002



LIBRARY OF ISLAMIC STATE UNIVERSITY OF SUNAN KALLJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp (0274) 548635, Fax (0274) 552231

Website : [www.lib.uin-suka.ac.id](http://www.lib.uin-suka.ac.id) | E-mail : [lib@uin-suka.ac.id](mailto:lib@uin-suka.ac.id)



# Sertifikat

Nomor: UIN.02 / L.1 / TU.00.9 / 189 / 2015

diberikan kepada:

**R-DCYADA NUR AFIYAH**

NIM : **15240028**

sebagai PESERTA-AKTIF dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education) pada Tahun Akademik 2015/2016 yang diselenggarakan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, September 2015  
Kepala Perpustakaan,



**Hj. Sri Rohyanti Zutaikha, S.Ag., SIP., M.Si**  
NIP. 19680701 199803 2 001



[perpustakaan uin sunan kalijaga yogyakarta](#)



[perpustakaan uin sunan kalijaga yogyakarta](#)



[@uinjogjalib](mailto:lib@uin-suka.ac.id)



[sukalib](#)





**UIN**  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**KEMENTERIAN AGAMA**

**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

**SERTIFIKAT**

**NO : B-1191/U.n.02/DD/PP.01.2/06/2016**

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

**ROSYADA NUR AFYAH**

**15240028**

**LULUS dengan Nilai 85 ( A )**

Ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan



Dr. Murjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 01 Juni 2016

Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI., MA., Ph.D

NIP. 19710919 199603 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DIDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



شهادة  
اختبار كفاءة اللغة العربية  
الرقم: 02/L4/PM.03.2/6.24.19.32/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنّ

الاسم : Rosyada Nur Afyah :

تاريخ الميلاد : ٢٨ يناير ١٩٩٨

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٣ يناير ٢٠١٩, وحصلت على درجة :

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| ٤٠  | فهم المسموع                          |
| ٣٧  | التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية |
| ٣٤  | فهم المقروء                          |
| ٣٧٠ | مجموع الدرجات                        |

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

جوكجاكرتا, ٢٣ يناير ٢٠١٩

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التعطيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.9.10/2019

This is to certify that:

Name : Rosyada Nur Afiyah  
Date of Birth : January 28, 1998  
Sex : Female

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)  
held on **January 29, 2019** by Center for Language Development of State  
Islamic University Sunan Kalijaga:

| CONVERTED SCORE                |            |
|--------------------------------|------------|
| Listening Comprehension        | 41         |
| Structure & Written Expression | 38         |
| Reading Comprehension          | 42         |
| <b>Total Score</b>             | <b>403</b> |

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, January 29, 2019  
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)



## SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.826/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

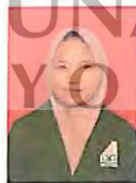
Nama : Rosyada Nur Afiyah  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Bojonegoro, 28 Januari 1998  
Nomor Induk Mahasiswa : 15240028  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : Blimbing, Planjan  
Kecamatan : Saptosari  
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,55 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Yogyakarta, 02 Oktober 2018  
Ketua



Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.  
NIP. 197209122001121002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fdk@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

## SERTIFIKAT

Nomor : B-032/Un.02/MD/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:

**ROSYADA NUR AFİYAH**

**NIM: 15240028**

Dinyatakan **LULUS** dalam **Praktikum Profesi** yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Dalam Negeri Yogyakarta dengan nilai: **A**. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



**Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.**  
NTP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 16 Januari 2019  
Ketua Program Studi

**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.**  
NTP. 19670104 199303 1 003

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: id@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

## SERTIFIKAT

Nomor : B-118/Un.02/MD/TQ.00/06/2018

Diberikan kepada:

**ROSYADA NUR AFİYAH**

**NIM: 15240028**

Dinyatakan LULUS dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **A**  
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 28 Juni 2018  
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Riadla, M.Si  
NIP. 19670104 199303 1 003



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Menggetahui



Nurjannah, M.Si  
150600310 198703 2 001



PUSAT PENGEMBANGAN  
TEKNOLOGI DAKWAH

**PUSAT PENGEMBANGAN TEKNOLOGI DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
SUNAN KALIJAGA TELEVISI (SUKATV)**



**SERTIFIKAT**

No. 012/ID/SUKATV/XII/2018

Diberikan kepada

*Rosyada Nur Atiyah*

Atas kontribusinya sebagai "Anggota Div. Kepelatihan dan Event" dalam  
kepengurusan SUKATV periode 2018.

Mengetahui,  
Dekan FDK



Dr.-Hj. Nurjanah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001



Yogyakarta, 18 November 2018

Ketua PPTD

Dra. Hj. Evi Septiani T. H., M.Si

NIP. 19640923 199203 2 001

NID : 001/SD/SUKA/1/2018



# SERTIFIKAT

DI BERIKAN KEPADA :

**ROSYADA NUR AFYAH**

Sebagai **KOORDINATOR**

di Sekolah Dasar Broadcasting 2018 Sunan Kalijaga Televisi

Mengetahui,

Ketua P2TP



**Drs. H. Eva Septiana Tavip Hayati, M.Si**  
NIP 19640928 199203 2 001

Ketua Suka TV



Miftahul Ilmi  
NIM 15210066

Kepala Sekolah Dasar Broadcasting

**Syaiful Maulana**  
NIM 15210064