

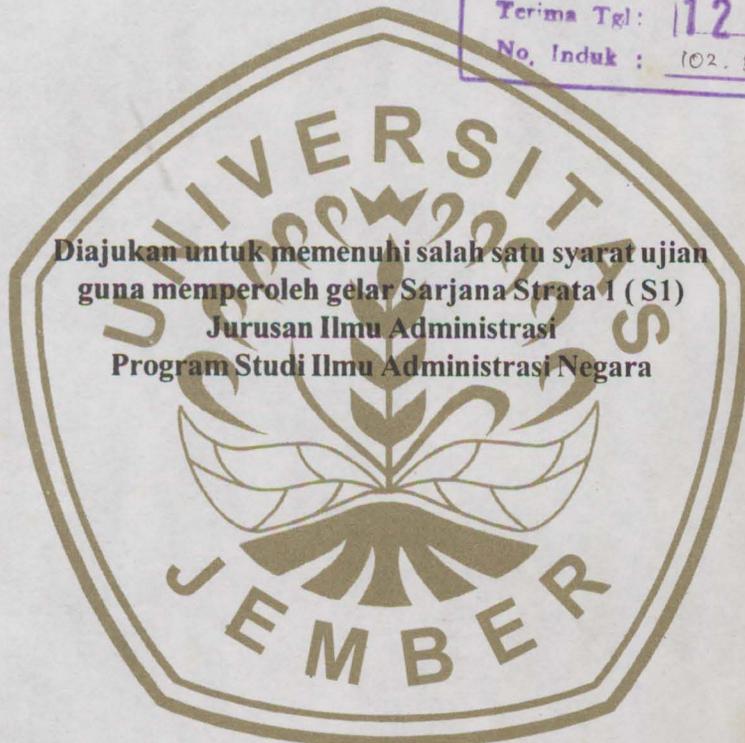


MARK UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

**HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL YANG
DIPENGARUHI OLEH KEMATANGAN BAWAHAN DENGAN
EFEKTIFITAS KERJA BAWAHAN**
(Studi di pengadilan Agama Jember dalam menyelesaikan perceraian)

SKRIPSI

Asal	: Hadiah	Klasifikasi 658.4 SYA h C-1
Terima Tgl:	12 MAR 2001	
No. Induk :	102. 835. 393	



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Oleh :

Abdus Syahid

NIM. 95 - 1181

Pembimbing :

Drs. H. Humaidi, SU

NIP. 130 261 662

Dra. Anastasia Murdyastuti, MSi

NIP. 131 658 001

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2000**

MOTTO

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ
فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَا مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ
٥ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

*Sesungguhnya kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung – gunung maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir untuk mengkhianatinya dan dipikullah amanat itu oleh manusia, sesungguhnya manusia itu amat amat dhalim dan bodoh
(Al Qur`an, Surat Al Ahzab : 72)*

وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا قَف
إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ

*Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu berbuat tidak adil, berbuatlah adil karena adil itu lebih dekat kepada taqwa, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan
(Al Qur`an. Surat Al Ma'idah : 8)*

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّةٍ

*Setiap kamu sekalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya
HR. BUKHORI MUSLIM*

MOTTO

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ
فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَا مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ
إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

*Sesungguhnya kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung – gunung maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir untuk mengkhianatinya dan dipikullah amanat itu oleh manusia, sesungguhnya manusia itu amat amat dhalim dan bodoh
(Al Qur`an, Surat Al Ahzab : 72)*

وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ إِلَّا تَعَدِلُوا قَف
إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ط وَاتَّقُوا اللَّهَ ط إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ

*Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu berbuat tidak adil, berbuatlah adil karena adil itu lebih dekat kepada taqwa, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan
(Al Qur`an. Surat Al Ma'idah : 8)*

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّةٍ

*Setiap kamu sekalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya
HR. BUKHORI MUSLIM*

PENGESAHAN

DITERIMA OLEH TEAM PENGUJI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

GUNA MEMENUHI DAN MELENGKAPI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MENCAPAI GELAR SARJANA (SI)
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

DIPERTAHANKAN DI HADAPAN TEAM PENGUJI
PADA

HARI : RABU
TANGGAL : 13
BULAN : DESEMBER
TAHUN : 2000

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
TEAM PENGUJI

KETUA

(Drs. H. Moch. Toerki)

SEKRETARIS

Drs. H. Humaidi, SU

ANGGOTA TEAM PENGUJI

1. Dra Anastasia M., Msi
2. Drs. H. Sunaryo, DW
3. Drs. Anwar, Msi

(.....)

(.....)

(.....)

MENGETAHUI
DEKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



Drs. H. Moch. Toerki
NIP. 130 524 832

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ *Almarhum Bapakku, Ibundaku tercinta, yang do`anya senantiasa menyertai langkah dan perjuanganku.*
- ❖ *Saudaraku Kakak-kakakku dan dan adik-adikku yang memberikan perhatian, kasih sayang, kehangatan dan cinta.*
- ❖ *Prof. K.H. Shodiq Mahmud SH. (almarhum), Drs. K.H. Sahilun Achmad Nasir, Pengasuh PP AL JAUHAR yang menjadi pelitahatiku, Penyejuk kalbuku, penuntun jalanku*
- ❖ *Keluarga besar PP Al jauhah yang tercinta*
- ❖ *Almamaterku yang senantiasa memberikan siraman ilmu pengetahuan dan pengalaman*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul : “HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL YANG DIPENGARUHI OLEH KEMATANGAN BAWAHAN DENGAN EFEKTIFITAS KERJA BAWAHAN”.

(Studi di Pengadilan Agama Jember dalam menyelesaikan perceraian)

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapat gelar sarjana (S1) Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak lain, oleh karena itu pada kesempatan ini pula penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Agus Budihardjo, MA. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Budiono MSi, selaku Ketua Program Studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak Drs. H. Humaidi SU selaku dosen wali dan dosen pembimbing I serta Dra Anastasia Murdiastuti MSi. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan petunjuk serta saran yang berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu dosen selaku staf pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan.
6. Bapak H. Agus Widodo, SH selaku Ketua Pengadilan Agama Jember dan seluruh Staff dan pegawai di Pengadilan Agama Jember yang bersedia

meluangkan waktu dalam memberikan data, sehingga skripsi ini terselesaikan

7. Sahabat - sahabat PMII Rayon FISIP, selamat belajar, bertaqwa dan beramal soleh
8. Teman - teman di Siklus selamat berjuang semoga sukses
9. Teman - teman AN angkatan '95 terima kasih atas segala dukungannya sehingga skripsi ini terselesaikan
10. Sahabat - sahabatku senasib dan seperjuangan di PPM AL JAUHAR, Khususnya sahabat Sholahuddin El-"Badrun", Faisal Mubarak, Rofiq dangdut, Kholiq, Mustofa, Mahbub Junaidi, Mahbub Q, Sauqi, M. Nur Fauzi, Ahmad Jauhari, Pak Eko Agus, Sofan dan seluruh pengurus PPM AL JAUHAR serta penerus AN antara lain Asif, Andik selamat belajar
11. Sahabat - sahabat ASHABUL KAHFI yaitu Mustaian, Shodili, Hendra, siroj, Agus Pye, rofik, Rahmat, Yasin, Endri dan Khoirul Madani
12. Khusus JVC '99, Yoyok, Udin Sheva, Endri wibowo, Dayat, Ainul ,Zainal, Suwandi, Edy, Udin Kera Ngalam, Ishom, AAN dan semua personilnya yang banyak lagi dan tak mungkin disebutkan satu persatu.
13. Ibu SRI beserta seluruh keluarga atas segala bantuan dan kemudahan .
14. Adik Azizah, dan adik-adikku yang lain Eny, Diah, Ida, Nia Zuni, sari, dan seluruh penghuni Kalimantan X yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.
15. Semua pihak yang secara tidak langsung ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya dengan memanjatkan do`a ke hadirat Allah SWT, mudah-mudahan mereka semua senantiasa dalam lindungan-Nya, dan mendapatkan balasan yang setimpal atas seluruh amal baiknya, amin.

Jember, Desember 2000

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	18
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	20
1.3.1 Tujuan Penelitian	20
1.3.2 Kegunaan Penelitian	20
1.4 Kerangka Teori	21
1.5 Konsepsi Dasar	27
1.5.1 Konsep Perilaku Kepemimpinan Situasional	28
1.5.2 Konsep Kematangan Bawahan	33
1.5.3 Konsep Efektifitas Kerja	38
1.5.4 Teori Yang Menggambarkan Pengaruh Tingkat Kematangan Bawahan Dengan Perilaku Kepemimpinan Situasional	39
1.5.5 Teori Yang Menggambarkan Hubungan Perilaku Kepemimpinan Situasional Yang di Pengaruhi Kematangan Bawahan Dengan Efektifitas Kerja Bawahan	40
1.6 Hipotesis	42
1.7 Devinisi Operasionalisasi	44
1.7.1 Operasionalisasi Variabel Antecedent (Z), Kematangan Bawahan	45
1.7.2 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X), Perilaku Kepemimpinan Situasional	46
1.7.3 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh (Y), Efektifitas Kerja Bawahan	47
1.8 Metode Penelitian	48
1.8.1 Penentuan Populasi	49
1.8.2 Penentuan Sampel	49
1.8.3 Pengambilan Data	51
1.8.4 Metode Analisa Data	52

BAB II : DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar	55
2.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Agama Jember	55
2.2.1 Kedudukan Pengadilan Agama Jember	56
2.2.2 Tugas Pokok Pengadilan Agama Jember	56
2.2.3 Fungsi Pengadilan Agama Jember	56
2.3 Struktur Organisasi Kantor Pengadilan Agama Jember	57
2.4 Tata Kerja organisasi Pengadilan Agama Jember	58
2.4.1 Pimpinan Pengadilan Agama Jember	58
2.4.2 Hakim	62
2.4.3 Panitera / Sekretaris	62
2.4.4 Wakil Panitera	65
2.4.5 Panitera Muda	66
2.4.6 Panitera Pengganti	68
2.4.7 Juru Sita / Juru suta Pengganti	68
2.4.8 Wakil Sekretaris	69
2.4.9 Pelaksana Sekretariat	70
2.4.10 Bendahara	72
2.5 Keadaan Pegawai	72

BAB III : PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar	75
3.2 Variabel Anteseden (Z), Kematangan Bawahan di Pengadilan Agama Jember	75
3.2.1 Kematangan Pekerjaan / Kemampuan (Z1)	75
3.2.2 Kematangan Psikologis / Kemauan (Z2)	76
3.3 Variabel Pengaruh (X), Perilaku Kepemimpinan situasional di Pengadilan Agama Jember	84
3.3.1 Perilaku Tugas (X1)	84
3.3.2 Perilaku Hubungan (X2)	84
3.4 Variabel Terpengaruh (Y), Efektifitas Kerja Bawahan di Pengadilan Agama Jember	90

BAB IV : ANALISIS DAN INTEPRETASI DATA

4.1 Pengantar	94
4.2 Analisa Koefisien Korelasi Ranking Partial Kendall	94
4.2.1 Penentuan Nilai Rank	95
4.2.2 Penentuan Persesuaian Rank Antar Variabel	99
4.2.3 Penentuan Harga Observasi τ_{xy} , τ_{zx} dan τ_{zy} dan menentukan harga observasi masing-masing variabel	103
4.3. Analisa Tabulasi Silang	109
4.3.1 Membuat kategori data dari hasil penelitian	110
4.3.2 Membuat distribusi responden berdasarkan kategori penelitian	110

4.3.3	Membuat penyebaran nilai dari variabel penelitian.....	111
4.3.4	Menampilkan hubungan variabel X dengan variabel Y	114
4.3.5	Menampilkan pengaruh variabel Z terhadap variabel X	115
4.3.6	Menampilkan hubungan variabel Z dengan variabel Y.....	116
4.3.7	Menampilkan hubungan variabel X yang dipengaruhi oleh variabel Z dengan variabel Y.....	117

BAB V : PENUTUP

5.1	Kesimpulan	123
5.2	Saran-saran.....	125

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel I. : Hasil pelaksanaan kerja tentang penyelesaian di Pengadilan Agama Jember.
- Tabel II. : Perbandingan pasangan suami isteri yang menikah dan bercerai di kabupaten Jember tahun 1997 - 1999
- Tabel III. Program kerja Pengadilan Agama Tahun 1999/2000
- Tabel IV. : Score jawaban responden tingkat kematangan pekerjaan atau kemampuan di Pengadilan Agama Jember
- Tabel V. : Jumlah frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap variabel Z1 di Pengadilan Agama Jember
- Tabel VI. : Score jawaban responden tingkat kematangan Psikologis atau kemauan di Pengadilan Agama Jember
- Tabel VII. : Jumlah frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap variabel Z2 di Pengadilan Agama Jember
- Tabel VIII. : Score jawaban responden pada tingkat kematangan bawahan (Z) di Pengadilan Agama Jember
- Tabel IX. : Jumlah frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Z
- Tabel X. : Score jawaban responden terhadap perilaku tugas Ketua Pengadilan Agama Jember (X1)
- Tabel XI. : Jumlah frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel X1
- Tabel XII. : Score jawaban responden terhadap perilaku Hubungan Ketua Pengadilan Agama Jember (X2)
- Tabel XIII. : Jumlah frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel X2
- Tabel XIV. : Score jawaban responden terhadap perilaku kepemimpinan Situasional Ketua Pengadilan Agama Jember
- Tabel XV. : Jumlah frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap

Variabel X

- Tabel XVI. : Score jawaban responden terhadap Efektifitas Kerja Bawahan di Kantor Pengadilan Agama Jember (Y)
- Tabel XVII. : Jumlah frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Y
- Tabel XVIII. : Persiapan untuk mencari nilai rank terhadap Variabel X
- Tabel XIX. : Persiapan untuk mencari nilai rank terhadap Variabel Z
- Tabel XX. : Persiapan untuk mencari nilai rank terhadap Variabel Y
- Tabel XXI. : Persesuaian rank antara Variabel X dengan Variabel Y
- Tabel XXII. : Persesuaian rank antara Variabel Z dengan Variabel X
- Tabel XXIII. : Persesuaian rank antara Variabel Z dengan Variabel Y
- Tabel XXIV. : Kategori tinggi, sedang dan rendah dari variabel penelitian
- Tabel XXV. : Distribusi jawaban responden berdasarkan kategori penelitian
- Tabel XXVI. : Kategori vaeiabel penelitian
- Tanel XXVII. : Penyebaran nilai dari Variabel perilaku kepemimpinan (X), Variabel kematangan bawahan (Z) dan Variabel efektifitas kerja bawahan (Y)
- Tabel XXVIII. : Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y
- Tabel XXIX. : Pengaruh Variabel kematangan bawahan (Z) terhadap Variabel perilaku kepemimpinan (X)
- Tabel XXX. : Hubungan antara Variabel kematangan bawahan (Z) dengan Variabel Variabel efektifitas kerja bawahan (Y)
- Tabel XXXI. : Hubungan antara Variabel perilaku kepemimpinan (X) yang di pengaruhi Variabel kematangan bawahan (Z) dengan Variabel efektifitas kerja bawahan (Y)

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran**
- I. Daftar Kuesioner
 - II. Sebab-sebab perceraian di Pengadilan Agama Jember tahun 1997-1999
 - III. Jumlah perceraian yang terjadi di Pengadilan Agama Jember tahun 1997/1998, 1998/1999, 1999/2000
 - IV. Program Kerja Pengadilan Agama Tahun 1999/2000
 - V. Tabel A. Kemungkinan Yang Berkaitan Dengan Harga Seektrim Harga-Harga Z Observasi Dalam Distribusi Normal
 - VI. : Surat Ijin Penelitian Dari Kantor Sosial Politik Kabupaten Jember
 - VII. : Surat Permohonan Izin Penelitian Dari Lembaga Penelitian.
 - VIII. : Surat keterangan penelitian dari Pengadilan Agama Jember

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengadilan Agama sebagai salah satu dari empat pelaksana kekuasaan kehakiman yang mempunyai tugas khusus dalam penyelesaian perkara perdata tertentu bagi para pencari keadilan yang beragama Islam mengenai perkara perkawinan, kewarisan, wasiat, hibah, wakaf, shodaqoh yang dilakukan berdasarkan hukum Islam (pasal 49 UU No. 7/1989)

Setelah diberlakukan Undang-undang Nomer 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama, pembinaan Pengadilan Agama dilakukan oleh dua lembaga, dibidang teknis peradilan dilakukan oleh lembaga yudikatif (Mahkamah Agung) sedangkan dibidang organisasi, administrasi dan keuangan dilakukan oleh lembaga eksekutif yaitu pemerintah (Departemen Agama), dalam pembinaan tersebut tidak boleh mengurangi kebebasan hakim dalam memeriksa dan memutuskan perkara.

Dalam pelaksanaan tugas peradilan tersebut, Pengadilan Agama harus berpegang teguh pada azas peradilan yang diselenggarakan secara sederhana, cepat dan biaya ringan. Agar tugas Peradilan Agama tersebut tercapai dengan tepat guna dan berhasil guna maka harus didukung oleh organisasi, administrasi dan keuangan yang memadai sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Oleh karena itu Ketua Pengadilan Agama dan pegawainya sebagai salah satu unsur Pengadilan Agama harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka sehingga mampu menyelesaikan perkara perceraian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perkara perkawinan yang menjadi ruang lingkup Pengadilan Agama untuk memutuskannya adalah status perkawinan ataupun perceraian. Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, "Perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa".

Hakikat perkawinan ini berlaku bagi seluruh rakyat warga negara Republik Indonesia, khususnya bagi warga negara yang beragama Islam, sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1991 (Kompilasi Hukum Islam), "Perkawinan atau pernikahan, yaitu akad yang sangat kuat atau mitsaaqon ghalidzan untuk menaati perintah Allah dan melaksanakannya merupakan ibadah".

Demikian dalam arti perkawinan menurut ajaran Islam. Kedalaman maknanya itu membawa konsekwensi bagi umat Islam, yaitu wajib untuk senantiasa menghargai, menghormati dan memelihara lembaga perkawinan terutama oleh pasangan suami isteri. Sebaliknya melakukan distorsi dan pencemaran dengan tindakan-tindakan yang tidak selaras dengan hakikat perkawinan merupakan kesia-siaan dan yang akan mengakibatkan kerusakan dalam rumah tangga, terutama bagi masa depan anak-anak yang dilahirkan.

Perkawinan menimbulkan sejumlah hak dan kewajiban bagi suami, isteri maupun anak-anak baik material maupun immaterial. Hak-hak dan kewajiban seyogianya harus berjalan sebagaimana mestinya menurut hukum yang berlaku. Dalam hubungan ini, untuk terjalin dan terlindunginya pelaksanaan hak-hak dan kewajiban-kewajiban diantara unsur-unsur dalam keluarga, sahnyanya status hukum perkawinan, menjadi sangat penting dan menentukan. Perkara-perkara yang timbul dalam kehidupan keluarga yang diakibatkan pelanggaran hak hanya akan mendapatkan perlindungan hukum, bilamana status hukum perkawinannya sah.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan menyebutkan bahwa :

1. Perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaan itu.
2. Tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan hukum ini, maka bagi umat islam, perkawinan yang sah dan sekaligus mendapatkan pengakuan serta perlindungan hukum adalah perkawinan yang dilakukan sesuai dengan syari'at Islam, yakni memenuhi syarat dan rukun perkawinan yang dilaksanakan dihadapan Pegawai Pencatat Nikah (PPN) dan dicatat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

sehingga suami isteri mendapatkan Akte Nikah. Perkawinan hanya dibuktikan dengan Akte Nikah yang dibuat oleh PPN. Perkawinan yang hanya dilakukan menurut ketentuan syariat Islam tanpa pencatatan sebagaimana dikehendaki oleh Undang-undang perkawinan adalah perkawinan Liar atau perkawinan di bawah tangan..

Islam mengajarkan etika dan menetapkan larangan-larangan yang harus diindahkan agar keharmonisan keluarga tetap terpelihara dan lestari. Islam juga mengatur jalan keluar jika terjadi perselisihan antar suami isteri agar mereka terhindar dari perceraian.

Meskipun perceraian dihalalkan sebagai jalan terakhir jika keduanya tidak dapat bersatu lagi, namun perceraian itu tergolong perbuatan tercela. Pengetatan perceraian dimaksudkan untuk menjaga kemaslahatan keluarga, disamping untuk menghormati kesucian perkawinan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975 tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan dan instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1991 (Kopmpilasi Hukum Islam), perceraian dapat terjadi karena alasan sebagai berikut :

1. Salah satu pihak berbuat zina atau menjadi pemabuk, pemadat, penjudi, dan lain sebagainya yang sukar disembuhkan.
2. Salah satu pihak meninggalkan pihak lain selama dua tahun berturut-turut tanpa izin pihak lain dan tanpa alasan yang sah atau hal lain diluar kemampuannya.
3. Salah satu pihak mendapat hukuman penjara lima tahunan atau hukum yang lebih berat setelah perkawinan yang berlangsung.
4. Salah satu pihak melakukan kekejaman atau penganiayaan berat yang membahayakan pihak yang lain.
5. Salah satu pihak mendapat cacat badan atau penyakit dengan akibat tidak dapat menjalankan kewajibannya sebagai suami atau isteri.
6. Antara suami isteri terus menerus terjadi perselisihan dan pertengkaran dan tidak ada harapan untuk hidup rukun lagi dalam rumah tangga.
7. Suami melanggar Taklik Talak.

8. Peralihan agama atau murtad yang menyebabkan terjadinya ketidakrukunan dalam rumah tangga.

Perceraian bagi umat Islam menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan dan Undang-undang Nomor 7 tahun 1989 tentang peradilan Agama hanya dapat dilakukan di depan Sidang Pengadilan Agama, setelah Pengadilan Agama tidak berhasil mendamaikan kedua belah pihak.

Perceraian yang dilakukan diluar Pengadilan Agama, sekalipun mengikuti hukum syariat Islam adalah perceraian liar atau perceraian dibawah tangan sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum dan oleh karenanya tidak memperoleh perlindungan hukum. Sebagaimana perkawinan liar maka perceraian liar juga akan menimbulkan akibat-akibat rumit dan sulit diatasi.

Perkawinan sebagai ikatan lahir dan batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga bahagia, sejahtera, kekal abadi berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang perkawinan dapat putus karena kematian, perceraian dan keputusan pengadilan. Perkawinan atau pernikahan yang dilakukan dapat batal karena kematian, perceraian dan atas putusan Pengadilan seperti yang tercantum dalam pasal 113 Kompilasi hukum Islam sebagai berikut :

Perkawinan dapat putus karena :

- a. Kematian
- b. Perceraian
- c. Atas putusan Pengadilan

Kemudian pasal 114 lebih lanjut menjelaskan bahwa " putusnya perkawinan yang disebabkan karena perceraian dapat terjadi karena talak atau berdasarkan gugatan perceraian".

Perceraian hanya dapat dilakukan didepan Pengadilam Agama setelah Pengadilan Agama tersebut berusaha mendamaikan kedua belah pihak. Selama perceraian atau ikrar talak belum dilakukan didepan sidang Pengadilan Agama, hakim berusaha mendamaikannya. Sedangkan talak adalah ikrar suami dihadapan sidang Pengadilan Agama yang menjadi salah satu sebab putusnya perkawinan.

Perceraian memiliki mekanisme dan tata cara yang diatur didalam perundang-undangan. Tata cara perceraian diatur secara lengkap dan menyeluruh

sehingga menjamin adanya kepastian hukum dibidang perceraian. Menurut ketentuan pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 9 Tahun 1975, seorang suami yang telah melangsungkan perkawinan menurut Agama Islam yang akan menceraikan isterinya, mengajukan surat kepada Pengadilan Agama ditempat tinggalnya yang berisi pemberitahuan bahwa ia bermaksud menceraikan isterinya dengan alasan tertentu serta meminta kepada pengadilan agar diadakan sidang untuk keperluan itu.

Permohonan suami untuk menceraikan isterinya dapat dikabulkan dan dapat ditolak oleh Pengadilan Agama. Penolakan Pengadilan Agama terhadap permohonan cerai dapat diminta upaya hukum banding. Menurut Pasal 131 [1] Kompilasi Hukum Islam, Peraturan Pemerintah No 9 tahun 1975, dan Permenag No 3 Tahun 1975 Pasal 28 [2] Pengadilan Agama yang bersangkutan mempelajari permohonan yang diajukan oleh suami dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari memanggil pemohon dan isterinya untuk meminta penjelasan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan maksud menjatuhkan talak.

Menurut Permenag Pasal 28 [3] dan [4], Setelah mendapatkan penjelasan tentang maksud perceraian itu Pengadilan Agama berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak dan dapat meminta kepada Badan Penasehat Perkawinan dan penyelesaian Perceraian (BP4) setempat, agar suami isteri dinasehati agar hidup rukun lagi dalam rumah tangga. setelah memperhatikan hasil usaha BP4, Pengadilan Agama dapat memutuskan didamaikan atau adanya alasan perceraian, apabila alasan perceraian lebih kuat maka diadakan sidang untuk menyaksikan perceraian melalui ikrar talak

Setelah Pengadilan Agama tidak berhasil menasehati kedua belah pihak dan cukup alasan untuk menjatuhkan talaknya serta yang bersangkutan tidak mungkin lagi hidup rukun dalam rumah tangga, maka menurut KHI Ps131 [2], Pengadilan Agama menjatuhkan keputusannya tentang ijin bagi suami untuk mengikrarkan talak Setelah keputusan hakim mempunyai kekuatan hukum tetap suami mengikrarkan talaknya didepan Sidang Pengadilan Agama dihadiri isteri atau kuasa hukumnya. Tetapi apabila suami tidak mengucapkan ikrar talak dalam

tempo enam bulan terhitung sejak putusan Pengadilan Agama tentang ikrar talak maka talaknya gugur dan ikatan perkawinan tetap utuh.

Setelah sidang penyaksian ikrar talak, Pengadilan Agama membuat penetapan tentang terjadinya talak rangkap 4 yang merupakan bukti perceraian bagi bekas suami dan isteri, satu helai dikirim kepada pegawai pencatat nikah yang membawahi tempat tinggal suami untuk diadakan pencatatan, helai kedua dan ketiga mantan suami dan isteri dan helai keempat disimpan oleh Pengadilan Agama.

Adapun proses pengajuan perkara perceraian oleh pihak yang menginginkannya melalui prosedur yang sederhana sesuai dengan asas peradilan yang sederhana yaitu sebagai berikut :

1. Membawa Surat Permohonan/Gugatan yang disediakan oleh Pengadilan Agama
2. Surat Permohonan atau Gugatan didaftarkan di Pengadilan Agama kemudian dibuatkan Surat Kuasa untuk Membayar (SEKUM), setelah membayar dikasir diberi nomor registrasi dan selanjutnya diberi salinan Surat Permohonan/Gugatan.
3. Salinan Surat permohonan/gugatan diterima Ketua Pengadilan Agama dan para Hakim untuk Penetapan Majelis Hakim (PMH) yang ditunjuk untuk menangani permohonan/gugatan tersebut.
4. Hakim yang ditunjuk mempelajari permasalahan dan Menetapkan Hari Sidang (PHS), dan berdasarkan PHS Panitera memerintahkan Juru Sita memanggil pihak yang berperkara
5. Pemeriksaan pihak yang berperkara oleh Hakim dan mengusahakan perdamaian pihak yang berperkara, jika perdamaian tersebut gagal pemeriksaan dilanjutkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Hakim memberi putusan perkara setelah mengambil kesimpulan dari permasalahan dan pembuktian yang diajukan pihak yang berperkara dan apabila salah satu pihak ada yang tidak puas bisa mengajukan banding.

Pengadilan Agama dituntut untuk menyelesaikan perkara perceraian yang diajukan oleh masyarakat dengan baik, dalam arti penyelesaian perkara perceraian tersebut harus cepat, tepat dan selamat. Hal ini disebabkan karena keefektifan penyelesaian perkara perceraian sangat penting bagi suami maupun isteri dalam mendapatkan kepastian hukum yang akan menimbulkan hak dan kewajiban baik bagi suami, isteri maupun anak-anaknya. Dengan demikian Pengadilan Agama dituntut untuk menyelesaikan berapapun perkara perceraian yang diajukan meskipun melebihi kemampuan pegawai pengadilan untuk menyelesaikannya.

Ketua Pengadilan Agama dan bawahnya dituntut bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja dalam menyelesaikan segala perkara perceraian yang diajukan oleh masyarakat sehingga efektifitas kerja bawahan tercapai. Efektifitas menurut Gie (1989:147) adalah sebagai berikut :

Efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terwujudnya suatu efek atau akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan kegiatan dengan maksud tertentu yang dikehendaki, maka organisasi itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau maksud sebagaimana yang dikehendaki.

Sedangkan Emersen (1990:108) mendefinisikan efektifitas adalah seperti yang dikutip oleh Soewarno sebagai berikut :”Efektifitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mengacu pada pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa efektifitas menyangkut efek atau akibat tertentu yang ditimbulkan seseorang terkait dengan pelaksanaan kerja yang dibebankan kepada seseorang.

Sedangkan Westra (1981:81) mendefinisikan “efektifitas kerja sebagai pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan seorang atau sekelompok pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan rencana sebelumnya”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektifitas kerja pegawai dalam penyelesaian perkara perceraian di Pengadilan Agama efektif jika pegawai dapat menyelesaikan perkara tersebut sesuai dengan target yang direncanakan.

Keberhasilan dan kegagalan Pengadilan Agama dalam penyelesaian perceraian yang diajukan masyarakat sangat tergantung kepada kemampuan dan kemauan pegawai dalam mengemban tugas dan juga kemampuan Ketua pengadilan Agama mengolah dan menggerakkan potensi yang dimiliki bawahannya, dengan kemampuan tersebut Ketua pengadilan Agama dapat memberi pelayanan atau penyelesaian perceraian yang diajukan oleh masyarakat dengan baik sehingga tujuan dari organisasi tercapai dengan efektif.

Proses penyelesaian perkara perceraian di Pengadilan Agama Jember adalah erat kaitannya dengan kemampuan ketua pengadilan Agama dalam mengelola organisasi, yang didalamnya tergantung juga kepada kemampuan pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam arti bahwa kemampuan pegawai akan menentukan dan berpengaruh terhadap Pengadilan Agama dalam menyelenggarakan berbagai fungsi dan tugasnya, bila kemampuan dan kemauan pegawai ditingkatkan maka diharapkan akan diikuti oleh meningkatnya pelaksanaan tugas di Pengadilan Agama sehingga mencapai hasil yang efektif yaitu tercapainya target yang ditentukan.

Dengan demikian, masalah kemampuan pegawai merupakan masalah yang penting kaitannya dengan peningkatan pelaksanaan tugas di Pengadilan Agama Jember. Mengenai kemampuan, Nayono (1988:19) berpendapat sebagai berikut, "kemampuan adalah merupakan modal kecakapan, ketangkasan, keterampilan atau modal lain yang memungkinkan anggota itu berbuat banyak bagi organisasi".

Pentingnya kemampuan Pengadilan Agama, seperti uraian tersebut diatas, maka yang menjadi pokok bahasan disini adalah mengenai kemampuan pegawai Khususnya di Pengadilan Agama, dalam hal ini yaitu masalah bagaimana seorang pegawai ikut menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu dalam menjalankan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi, maka setiap pegawai dituntut untuk dapat memikul tanggung jawab dan tugasnya seperti yang dikehendaki organisasi. Seorang pegawai yang bekerja dengan baik akan dapat menghasilkan kerja yang mengarah pada sasaran yang ditargetkan atau dengan kata lain tercapainya efektifitas kerja

Syarat utama suatu organisasi mencapai tujuannya adalah adanya kemampuan dan kemauan yang tinggi dari pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tercipta efektifitas kerja bawahan dalam upaya untuk mencapai efektifitas organisasi melalui perilaku kepemimpinan sebagaimana pendapat Likert (1995 : 133) sebagai berikut :

Tiga variabel - kausal, antara dan hasil akhir yang bermanfaat membicarakan efektifitas organisasi berdasarkan waktu. Variabel kausal terdiri dari strategi, kemampuan, gaya kepemimpinan, keputusan – keputusan manajemen. Falsafah, tujuan, kebijaksanaan, dan struktur organisasi dan teknologi. Variabel antara terdiri dari keikatan terhadap organisasi, motivasi, moral anggota, kemampuan dalam kepemimpinan, komunikasi, penanggulangan konflik dan pengambilan keputusan. Variabel hasil akhir terdiri dari produksi atau keluaran, biaya penjualan, hubungan pimpinan dan buruh serta berhenti kerja.

Hubungan ketiga variabel tersebut dapat divisualkan yaitu pada saat stimulus (variabel kausal) mempengaruhi organisasi (variabel antara) dan menciptakan tanggapan tertentu (variabel hasil akhir)

Adapun hasil pelaksanaan kerja tentang penyelesaian perceraian di Pengadilan Agama Jember, seperti pada tabel I sebagai berikut :

Tabel I

Hasil pelaksanaan kerja tentang penyelesaian perceraian di Pengadilan Agama Jember

Tahun	Perkara Perceraian yang masuk	Perkara perceraian yang diputuskan	Prosentase
1997	2798	2578	92,13%
1998	3448	3098	89,85%
1999	3510	3258	92,82%

Sumber : data primer di Kantor Pengadilan Agama Jember

Sedangkan jumlah pasangan suami isteri yang menikah dikabupaten Jember dibandingkan dengan dengan jumlah pasangan suami isteri yang bercerai pada tahun 1997 - 1999 dapat dilihat pada tabel II sebagai berikut :

Tabel II

Perbandingan Jumlah pasangan suami isteri yang menikah dan bercerai
dikabupaten Jember Tahun 1997 - 1999:

Tahun	Nikah	Cerai	Prosentase perceraian/th
1997/1998	20 280	2798	13,8%
1998/1999	28 028	3448	12,3%
1999/2000	26 998	3510	13%

Sumber : Kantor DEPAG Kabupaten Jember tahun 1999/2000

Berdasarkan tabel I dapat dijabarkan bahwa tahun 1997 perkara perceraian yang masuk di Pengadilan Agama sebanyak 2798 sedangkan perkara yang diputuskan 2578, sisanya 220 perkara sedangkan prosentase hasil kerjanya 92,13%. Pada tahun 1998, perkara perceraian yang masuk mengalami peningkatan yaitu 3448 tetapi perkara perceraian yang berhasil diselesaikan sebanyak 3098 perkara, prosentasi hasil kerjanya 89,85%, berarti mengalami penurunan dari tahun sebelumnya meskipun kalau dilihat dari penyelesaian perkara yang dari tahun sebelumnya mengalami kenaikan sebanyak 520 perkara.

Adapun perkara yang masuk di Pengadilan Agama pada tahun 1999 sebanyak 3510 sedangkan yang dapat diselesaikan adalah 3258, jadi prosentase hasil kerjanya mencapai 92,82%. Dengan demikian secara keseluruhan pelaksanaan tugas di Pengadilan Agama telah mencapai efektifitas, dalam arti telah mencapai target yang ditentukan, seperti yang terdapat dalam program kerja di Pengadilan Agama tahun 1999/2000 pada tabel III.

Adapun alasan yang mendasari penulisan skripsi adalah tingginya tingkat perceraian yang terjadi di Pengadilan Agama Jember seperti yang terdapat pada tabel I dan II dan kecenderungan naiknya tingkat perceraian pertahunnya menyebabkan semakin besar beban Pengadilan Agama Jember dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan sumber daya yang dibutuhkan terutama pada pegawainya kurang memadai dibandingkan dengan kebutuhan sebagai mestinya. Untuk menanggulangi dan mengatasi permasalahan tersebut Ketua Pengadilan Agama Jember sebagai penanggung jawab memaksimalkan segala potensi bawahan baik kemampuan dan kemauan dengan menggunakan perilaku kepemimpinannya.

Usaha peningkatan potensi bawahan tersebut dapat dilihat dari perangkapan jabatan yang terjadi di Pengadilan Agama Jember seperti ketua Pengadilan Agama merangkap sebagai Hakim, kasubag Umum merangkap Juru Sita, empat pegawai struktur kepaniteraan dan tiga pegawai struktur kesekretariatan merangkap sebagai panitera pengganti.

Menurut data dari observasi kematangan bawahan di Pengadilan Agama Jember adalah sebagai berikut kematangan bawahan rendah 11,4% atau 4 responden, kematangan bawahan sedang 28,6% atau 10 responden dan kematangan bawahan tinggi 60% atau 21 responden, sedangkan perilaku kepimpinannya sebagai berikut: perilaku kepemimpinan rendah adalah 17,2% atau 6 responden, kemudian perilaku kepemimpinan rendah adalah 31,4% atau 11 responden sedangkan perilaku kepemimpinan rendah adalah 51,4% atau 18 responden.

Adapun program kerja Pengadilan Agama Tahun 1999/2000 sebagaimana yang terdapat pada Tabel III sebagai berikut :

Tabel III

Program Kerja Di Pengadilan Agama Tahun 1999/2000

No	Program	Sasaran	Kegiatan
A	Bidang Yustisial		
1.	Menerima Perkara	Penerimaan perkara sesuai dengan pola Bindalmen	Menerima Surat gugatan / permohonan, pembuatan SKUM, menerima pembayaran uang panjar biaya perkara dan membukukannya, mendaftar atau mencatat surat gugatan/permohonan dalam register yang bersangkutan, membeeri nomor register pada surat gugatan / permohonan tersebut, menyampaikan surat gugatan / permohonan yang telah diberi momer registrasi kepada ketua Pengadilan Agama Jember melalui Wakil panitera dapanitera sebanyak 3000 perkara

2.	Memeriksa perkara	Dilaksanakan dengan prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan yaitu penetapan hari sidang dan pemanggilan selambat-lambatnya 30 hari setelah perkara diterima	<ol style="list-style-type: none"> 1. menetapkan hari sidang sebanyak 3000 perkara yang masuk 2. melakukan pemanggilan pertama pada penggugat / pemohn atau tergugat / termohon sebanyak 3000 perkara
3.	Putusan perkara	Dilaksanakan dengan prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan dan dipenuhinya ketentuan KMA No. 006 tahun 1992 yaitu perkara telah diputus selama 6 bulan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memutuskan sisa perkara tahun 1998 sebanyak 1372 perkara 2. Memutuskan perkara tahun 1999 sebanyak 2400 perkara
4.	Pemberitahuan isi putusan	Dilaksanakan dengan prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan yaitu pemberitahuan isi putusan verstek dan contradictoir dilaksanakan dalam waktu singkat	Melaksanakan pemberitahuan isi putusan verstek dan contradictoir sebanyak 1500 perkara
5.	Akte cerai	Dilaksanakan dengan prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan serta dipenuhinya pasal 84 UU No 7 tahun 1989 yaitu akte telah dibuat selambat-lambatnya 7 hari setelah putusan memperoleh keputusan tetap	Membuat akte cerai sebanyak 2800 perkara
6.	Minutasi berkas perkara	Minutasi perkara sesuai dengan pola bindolmen yaitu berkas perkara telah diminut selambat-lambatnya 1 bulan Setelah perkara diputuskan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetikan berita acara persidangan sebanyak 3772 perkara putus 2. Pengetikan putusan sebanyak 3.772 perkara putus 3. Penjilitan berkas perkara sebanyak 3.772 perkara putus

Sumber : buku laporan tahunan Pengadilan Agama tahun 1999/2000

Lebih lanjut tentang tercapainya efektifitas kerja bawahan dalam mencapai hasil atau prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai saja tetapi ada faktor pendorong dari luar yang berpengaruh. Seperti yang diungkapkan oleh Manullang (1982:145) sebagai berikut:

Prestasi bawahan atau pegawai terutama dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualitas yang dimilikinya antara lain pendidikan, pengalaman, sifat-sifat pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi yang ada pada dirinya atau hal lain yang ada diluar dirinya.

Faktor luar yang berpengaruh kepada bawahan adalah erat kaitannya dengan situasi dan kondisi yang menyertai bawahan, sehingga pemimpin dituntut untuk bisa mengetahui dan memenuhi segala apa yang dibutuhkan oleh bawahan. Dalam kehidupan organisasi keberadaan pimpinan sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, organisasi tanpa pimpinan ibarat “anak ayam” kehilangan induknya, ungkapan ini menggambarkan bahwa pimpinan menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Kenyataan dalam manajemen menunjukkan bahwa kelompok pekerja yang dibiarkan sendiri tanpa pimpinan akan mencapai sebagian kecil dari tujuan organisasi bahkan dapat menemui kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana pendapat Siagian (1989:20) yang mengatakan Bahwa “Suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peran yang amat penting bahkan dapat dikatakan menentukan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sehingga dapat dikatakan bahwa berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan adalah tergantung pada perilaku kepemimpinannya. Sebagaimana yang dikatakan lebih lanjut oleh Siagian (1989:50) “Sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi itu”.

Dalam teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Terry dalam Dharma (1992:98) “Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela”. Sedangkan Tannembaung, Erweshler, dan Massarik mendefinisikan bahwa “kepemimpinan sebagai pengaruh

antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi pada pencapaian tujuan atau tujuan-tujuan tertentu”.

Dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya pimpinan harus mempunyai power (Kuasa) sebab dengan kuasa tersebut pemimpin akan dapat mengendalikan bawahan dan menerapkan perilaku kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kemampuan dan kemauan bawahan. Adapun sumber-sumber kuasa menurut Etzioni dalam Dharma (1995:128) ada dua yaitu position power atau kuasa posisi dan personal power atau kuasa pribadi. Kuasa posisi diperoleh seorang pemimpin dari struktur organisasi, sedangkan kuasa individu merupakan kadar sejauh mana orang-orang yang mau mengikuti pemimpin yang berarti kuasa individu berasal dari bawahan yang bersimpati kepada pemimpin. Sumber kekuasaan bisa berasal dari kuasa pribadi maupun kuasa posisi secara bersama-sama.

Kepemimpinan adalah suatu seni atau cara bagaimana seorang itu memimpin, mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan harapan bawahan tersebut dapat mengarah pada efektifitas pelaksanaan tugas yang ditetapkan sebelumnya. Seperti yang dikatakan oleh H. Koontz (1989:147), “Kepemimpinan atau leadership adalah sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias”.

Sehingga dapat dikatakan bahwa tugas seorang pemimpin adalah mengajak bawahan untuk bekerja mencapai hasil. Seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahannya. Dengan cara bagaimana seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangat tergantung pada situasi dan kondisi yang menyertai bawahan. Apabila perilaku kepemimpinannya tidak sesuai dengan situasi dan kondisi atau tingkat kematangan bawahan maka bisa dikatakan kepemimpinannya tidak efektif.

kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasi. Iklim yang tercipta dari keefektifan kepemimpinan akan sangat berpengaruh pada bawahan dalam mencapai tujuas organisasi secara

efektif. Bass dalam Dharma (1992 : 130) mengemukakan adanya kepemimpinan yang efektif dan berhasil sebagai berikut :

Kepemimpinan yang berhasil adalah jika bawahan melakukan pekerjaan hanyalah karena posisi pemimpin. gaya kepemimpinannya tidak sesuai dengan pengharapan bawahan. Sedangkan kepemimpinan yang efektif apabila bawahan melakukan pekerjaan karena ia ingin melakukannya dan merasa ada hasil yang diperolehnya sesuai apa yang diinginkannya, sehingga pemimpin tidak hanya memiliki kuasa posisi tapi juga posisi pribadi terhadap bawahannya.

Kepemimpinan yang bisa menerapkan perilaku kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan bawahan akan bisa mencapai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, seorang pemimpin dituntut untuk bisa memenuhi berbagai keperluan yang dibutuhkan anggota yang berbeda, sebagaimana pendapat Hersey dan Blanchat (1995:177) sebagai berikut :

Pemimpin harus memiliki keluwesan pribadi dan jajaran kemampuan yang diperlukan untuk memvariasikan perilakunya sendiri, apabila kebutuhan dan motivasi berbeda-beda maka harus di perlakukan berbeda-beda pula.

Lebih lanjut mengenai uraian diatas, bahwa setiap pemimpin yang ingin mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan kearah tujuan organisasi, maka pemimpin harus menerapkan perilaku kepemimpinannya secara bervariasi yang disesuaikan dengan keadaan, kebutuhan dan kematangan bawahan. Dalam hal ini bisa dikatakan sebagai kepemimpinan situasional sebagaimana pendapat Hersey dan Blanchard, bahwa "kepemimpinan situasional penekannya diletakkan pada perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan pengikut".

Lebih lanjut tentang kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchart (1995:118) mengatakan sebagai berikut :

Kepemimpinan merupakan proses dinamis yang berbeda dari situasi satu ke situasi lain dengan perubahan pada pemimpin, pengikut dan situasi. Literatur dewasa ini mendukung pendekatan situasional atau perilaku pimpinan dalam mempelajari kepemimpinan bukan pada pendekatan sifat-sifat kepemimpinan ini sendiri, seperti daya fisik atau kecerdasan, kemampuan / potensi kepemimpinan yang dibawah sejak lahir, tetapi memfokuskan kepada perilaku pemimpin, pengikut / bawahan dalam berbagai situasi".

Kepemimpinann situasional pada dasarnya menitikberatkan perhatiannya pada situasi yang sedang dihadapi oleh Bawahannya. Pendekatan situasional berdasarkan kepada hubungan antara kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas), kadar dukungan sosioemosional (perilaku hubungan) dan level kemampuan dan kemauan bawahan yang diperlihatkan pengikut dalam pelaksanaan tugas, fungsi atau tujuan tertentu.

Kaitannya dengan uraian diatas, maka perilaku seorang pemimpin dalam hal ini Ketua Pengadilan Agama Jember harus bisa mengarahkan (perilaku tugas) dan bersifat mendukung (perilaku hubungan), apabila menginginkan tercapainya suatu efektifitas kerja. Suatu perilaku kepemimpinan tersebut akan lebih efektif apabila bisa menyesuaikan dengan situasi dan kondisi atau tingkat kematangan bawahan.

Demikian juga tingkat kematangan bawahan di Kantor Pengadilan Agama Jember juga memiliki kematangan yang berbeda-beda sehingga secara tidak langsung Ketua Pengadilan Agama dituntut bisa menyesuaikan dengan keadaan, dalam arti pada saat bagaimana Ketua Pengadilan Agama perlu memberikan dukuangan dan pada saat tertentu memberi pengarahan serta saat bagaimana Ketua Pengadilan memberi suatu pengarahan dan dukungan secara bersama-sama pada bawahannya.

Dalam kepemimpinan situasional kematangan di definisikan sebagai kemampuan dan kemauan bawahan untuk memikul tugas dan tanggung jawab. Kemampuan terbagi menjadi kematangan pekerjaan dan kematangan psikologis. Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan melakukan suatu pekerjaan, yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan bawahan, bawahan yang memiliki kematangan pekerjaan tinggi dalam bidang tertentu akan memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman untuk melaksanakan tugas pekerjaan tanpa membutuhkan arahan dari orang lain.

Sedangkan kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakuakan sesuatu yang erat kaitanya dengan rasa yakin dan keikatan. Orang yang sangat matang secara psikologis dalam bidang tertentu

merasa yakin dan mau dalam menjalankan tugasnya, sehingga mereka tidak memerlukan dorongan dari luar untuk melakukan kegiatan tertentu.

Sebagaimana yang terdapat di Pengadilan Agama Jember, bahwa bawahan mempunyai tingkat kematangan yang berbeda, karena itu Ketua Pengadilan Agama harus bisa menerapkan perilakunya secara bervariasi sesuai dengan tingkat kematangan dari masing-masing bawahan. Seorang pemimpin harus bisa memahami dan menilai terhadap kemampuan dan kemauan dari bawahan dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Dari pengamatan tersebut seorang pemimpin bisa menerapkan perilaku kepemimpinannya sesuai dengan apa yang diamati, apabila bawahan memiliki kematangan kerja rendah maka pimpinan harus dapat mengarahkan mereka dalam bekerja. Demikian juga apabila terjadi kemampuan rendah maka pimpinan harus biasa membangkitkan kemauan bawahan dengan perilaku kepemimpinannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang memperhatikan tingkat kematangan bawahan adalah faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan proses kerja yaitu tercapainya efektifitas kerja bawahan.

Perilaku kepemimpinan situasional yang diterapkan Ketua Pengadilan Agama dapat mengarahkan (perilaku tugas) dan yang bersifat mendukung (perilaku hubungan) yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan. Dengan perilaku tugas tersebut Ketua Pengadilan Agama memberi pengarahan pada bawahan, melibatkan diri dalam komunikasi satu arah antara lain menetapkan peran, memberitahu bawahan tentang apa yang seharusnya dikerjakan, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan terhadap bawahan. Sedangkan perilaku hubungan adalah sejauhmana seorang pemimpin memberi dukungan, dorongan dan memudahkan perilaku, dengan demikian perilaku pemimpin yang bersifat mendukung selalu memberi dukungan dan dorongan kepada bawahan agar mereka mau melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif.

Pendekatan perilaku kepemimpinan situasional yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan Agama melalui perilaku tugas dan perilaku hubungan akan menjadi lebih efektif apabila disesuaikan dengan dengan kematangan bawahan,

sehingga tercapai efektifitas kerja yaitu tercapainya target penyelesaian perkara perceraian sesuai dengan rencana.

Demikian juga untuk tingkat kematangan bawahan yang berbeda-beda, seorang pimpinan organisasi dituntut untuk bisa menerapkan perilaku kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan bawahan, jika seorang bawahan memiliki kemampuan rendah maka pimpinan harus bisa menggerakkan dan mengarahkan mereka pada peningkatan kerja atau pelaksanaan tugas tersebut, demikian pula untuk bawahan yang memiliki kemauan kerja yang rendah, maka pimpinan harus bisa membangkitkan kemauan bawahan dengan jalan pendekatan perilaku tugas yang tinggi sesuai dengan kemauan dan kebutuhan bawahan, demikian akan terwujud prestasi kerja bawahan, jadi tingginya prestasi kerja bawahan berarti juga bahwa seorang bawahan mampu mengarahkan dirinya dalam pencapaian efektifitas kerja .

Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang memperhatikan kematangan kerja bawahan adalah faktor yang sangat menentukan bagi efektifitas kerja bawahan. . Berdasarkan pemikiran dan alasan tersebut diatas kiranya mendasari penulis untuk mengambil judul penelitian :

“HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL YANG DIPENGARUHI OLEH KEMATANGAN BAWAHAN DENGAN EFEKTIFITAS KERJA BAWAHAN”.

(Studi di Pengadilan Agama Jember Dalam Menyelesaikan Perceraian)

1.2 Perumusan Masalah

Masalah digambarkan sebagai tantangan atau kesulitan yang harus diselesaikan. Namun sebelumnya masalah perlu dirumuskan terlebih dahulu agar dimudahkan pemecahannya. Sebab rumusan masalah tersebut akan dijadikan pedoman kerja dari setiap penelitian. Masalah itu menurut Surachmat (1990:33) mendefinisikan bahwa “masalah adalah setiap kesulitan yang mengharapakan manusia untuk memecahkannya. Masalah Harus dirasakan sebagai rintangan yang harus dilalui dengan jalan mengatasi apabila ingin berjalan terus”.

Karena pentingnya masalah dalam penelitian, maka sebelum melangkah lebih jauh harus sudah dirumuskan dengan jelas dan tegas agar memudahkan pengambilan data dilapangan, selain itu juga memudahkan perumusan hipotesa sehingga data yang dikumpulkan mempunyai relevansi dengan judul dan memudahkan dalam pengujian hipotesa berikutnya.

Untuk merumuskan suatu masalah yang sesuai maka diperlukan adanya persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang peneliti. Seperti yang dikemukakan oleh Loedin (1979:79) yang mengatakan bahwa masalah adalah sebagai suatu percobaan yang harus memiliki syarat-syarat:

- a. Menunjukkan dua variabel atau lebih
- b. Persoalan harus ditegaskan dalam bahasa yang jelas dan untuk mudahnya dituangkan dalam kalimat tanya.
- c. Persoalan harus memungkinkan pengukuran empirik.

Pemimpin merupakan titik sentral dari suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya terletak pada pemimpin dalam melakukan upaya mempengaruhi bawahannya. Dalam upaya mempengaruhi bawahan seorang pemimpin harus mampu berperilaku yang baik dan tepat dalam arti bahwa perilaku kepemimpinan yang diterapkan mampu membawa bawahan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan ditentukan oleh situasi dan kondisi riil bawahan, yaitu bahwa bawahan memiliki tingkat kemampuan dan kemauan atau tingkat kematangan yang berbeda. Ketidaksamaan tingkat kematangan bawahan mengharuskan seorang pimpinan berperilaku yang berbeda terhadap bawahan sesuai dengan tingkat kematangannya. Tingkat kematangan bawahan akan menjadi pertimbangan dan referensi pimpinan dalam berperilaku kepemimpinannya untuk mencapai tingkat efektifitas kerja organisasi. Kesalahan dan kurang tepatnya perilaku pimpinan akan menghasilkan ketidakefektifan kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahan dan bahkan menyebabkan kegagalan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik dan tepat perilaku pimpinan yang diterapkan maka semakin efektif suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan alasan tersebut diatas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

Apakah ada hubungan antara perilaku kepemimpinan situasional ketua Pengadilan Agama Jember yang dipengaruhi oleh tingkat kematangan bawahan dengan efektifitas kerja bawahan dalam menyelesaikan perceraian di Pengadilan Agama Jember.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap manusia yang melakukan aktifitas atau pekerjaan apa saja pasti mempunyai tujuan. Demikian pula dengan suatu penelitian, sebelumnya penulis mengemukakan pendapat Sutrisno Hadi (1991:3) yang mengatakan bahwa suatu reserch, khususnya dalam ilmu-ilmu pengetahuan empirik, pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan.

Adapun tujuan penelitian ini, sesuai dengan judul adalah sebagai berikut:

Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara perilaku kepemimpinan situasional ketua Pengadilan Agama Jember yang dipengaruhi oleh tingkat kematangan bawahan dengan efektifitas kerja bawahan dalam menyelesaikan perceraian di Pengadilan Agama Jember

1.3.3 Kegunaan Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis berharap mempunyai nilai guna sebagai berikut:

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna dan dijadikan input atau masukan yang positif bagi lembaga yang bersangkutan khususnya bagi para pemimpin agar bisa menerapkan perilaku kepemimpinannya sesuai dengan kondisi bawahan yang berguna untuk meningkatkan efektifitas kerja bawahan.
- b. Hasil penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa atau akademisi khususnya bagi yang melaksanakan penelitian yang serupa.

1.4 Kerangka Teori

Untuk melihat dan menganalisa perilaku kepemimpinan Situasional dalam penulisan ini, diperlukan sebuah grand teory sebagai sebuah kerangka teori yang memperkuat dan memperkokoh dasar kajian teori tersebut, sehingga keberadaan kerangka teori sangat diperlukan keberadaannya.

Organisasi menembus semua tingkat kehidupan, setiap hari kita hidup dan dipengaruhi oleh berbagai organisasi, dengan kata lain organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan, keberadaan organisasi sangat diperlukan karena organisasi merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang tidak mampu dicapai secara individu, organisasi juga memungkinkan seseorang mencapai tujuan lebih efektif dan efisien melalui tindakan-tindakan individu dan kelompok yang diselenggarakan bersama. Organisasi menurut Gibson, Ivanchevic, Donelly (1995: 7) adalah “kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan”.

Kemudian Siagian (1985:17) mendefinisikan lebih lanjut sebuah organisasi dengan peran atasan dan bawahan dalam mewujudkan tujuannya sebagai berikut : “Organisasi adalah persekutuan dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal ikut terlibat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam ikatan mana terdapat seorang yang disebut atasan dan beberapa orang yang disebut bawahan”.

Dari definisi yang tersebut dikatakan dengan jelas bahwa sebuah organisasi memerlukan seorang pemimpin untuk memimpin dan mengendalikan bawahan dalam mencapai tujuan bersama, peran pemimpin dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama, kepemimpinan menurut Gibson, Ivanchevic, Donelly (1995: 7) adalah adalah "suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (concoersive) untuk memotivasi orang – orang untuk mencapai tujuan tertentu”. Dari definisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dari pimpinan terhadap bawahan untuk melaksanakan dan mencapai tujuan tanpa paksaan.

Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat penting, karena berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh

kemampuan pemimpin dalam melihat kemampuan dan kemauan bawahan, sebagaimana yang dikatakan Siagian (1989:20) sebagai berikut : “ Suatu kenyataan hidup organisasional bahwa pimpinan memainkan peran yang amat penting bahkan dapat dikatakan menentukann dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi seorang pemimpin dituntut untuk mengefektifkan kepemimpinannya sehingga kajian – kajian kepemimpinan mengamati penyebab sebuah kepemimpinan dapat mencapai tujuan secara efektif. Adapun pendekatan kepemimpinan yang dipakai menurut Gibson, Ivanchevic, Donnelly (1995: 334) adalah adalah sebagai berikut :

1. Teori Sifat

Teori Sifat pada pendekatan kepemimpinan didasarkan pada asumsi bahwa dapat ditemukan ciri individu dari pemimpin yang efektif sehingga ciri-ciri individu dapat dianggap penyebab efektifnya sebuah kepemimpinana. Ciri atau sifat tersebut adalah : intelektual, emosional, karakteristik fisik dan kemampuan supervisi.

a. Kecerdasan (Intellegence)

Syarat keberhasilan seorang pemimpin adalah kecerdasan yang tinggi diatas kecerdasan bawahan, sebagaimana pendaapat Stogdill dalam Gibson (1995:335) “adalah kecenderungan umum yang menunjukkan bahwa pemimpin lebih cerdas dari pengikutnya”. Tetapi kecerdasan yang terlalu besar antara pemimpin dan pengikut memungkinkan akan menimbulkan masalah pada implementasi dan ketidak mampuan pengikut dalam menterjemahkan tugas pakerjaan yang dibebankan.

b. Kepribadian (Personality)

Kepemimpinan yang efektif berhubungan erat dengan sifat kepribadian seorang pemimpin seperti keuletan, orsinalitas, integritas pribadi dan kepercayaan diri, misalnya inisiatif dan kemampuan untuk bertindak dan memprakarsai tindakan secara mandiri berkaitan dengan posisi atau tingkatan dalam organisasi, semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi semakin penting pula sifat

kepribadian ini bahkan Ghisellly mengemukakan bahwa keyakinan diri (self assurance) berkaitan dengan posisi dalam organisasi.

c. Karakteristik Fisik (Physical Characteristic)

Studi tentang hubungan antara kepemimpinan yang efektif dengan karakteristik fisik seperti umur, tinggi badan dan penampilan mengungkapkan hasil yang bertentangan, tubuh yang terlalu tinggi dan terlalu berat dibanding dengan rata-rata kelompok tentunya tidak menguntungkan untuk seorang pemimpin, akan tetapi banyak organisasi membutuhkan orang dengan fisik besar untuk menjamin kepentingan pengikutnya dengan menekankan pada kekuasaan berdasarkan paksaan dan ketakutan, dipihak lain Truman, Gandhi, Napoleon, Stalin merupakan contoh individu perawakan kecil sebagai pemimpin.

d. Kemampuan Supervisi

Kemampuan supervisi didefinisikan sebagai pendayagunaan segala bentuk praktek, supervisi secara efektif ditunjukkan oleh persyaratan tertentu, E. Chiselli dalam Gibson (1995:10) "menemukan adanya hubungan positif antara kemampuan supervisi seseorang dengan tingkat dalam hirarki organisasi.

2. Teori Perilaku Pribadi

Setelah ciri fisik menjadi pokok bahasan dalam mencari pemimpin yang efektif kurang memuaskan maka peneliti mengkaji teori perilaku dan dampaknya atas prestasi dan kepuasan pengikut. Teori perilaku pribadi menekankan pada dua macam perilaku pimpinan yaitu initiating structure (struktur tugas) dan consideration (tanggung rasa) atau dengan istilah lain yang hampir sama yaitu perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (job centered) dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai (the employee centered) perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau berorientasi pada struktur tugas mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Mengutamakan tercapainya tujuan
- b. Mementingkan produksi yang tinggi
- c. Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditentukan
- d. Lebih banyak melakukan pengarahan
- e. Melaksanakan tugas melalui prosedur kerja yang ketat

- f. Melakukan pengawasan yang ketat
- g. Penilaian terhadap pegawai berdasarkan hasil kerja

Sedangkan perilaku kepemimpinan konsederasi atau yang berorientasi pada pegawai mempunyai ciri sebagai berikut :

- a. Memperhatikan kebutuhan bawahan
- b. Berusaha menciptakan suasana saling percaya
- c. Berusaha mencoptakan suasana saling menghargai
- d. Simpati terhadap bawahan
- e. Memiliki sikap yang bersahabat
- f. Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain
- g. Lebih mengutamakan pengarahan diri, mendisiplinkan diri dan mengontrol diri

3. Teori Stuasional

Pencarian perangkat ciri dan perilaku pribadi terbaik telah gagal menemukan daya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi kemudian berkembang teori kepemimpinan situasional yang mengemukakan bahwa efektifitas kepemimpinan tergantung kepada kecocokan antara kepribadian, tugas, kekuasaan, sikap dan persepsi. Fundamentasi dasar kepemimpinan situasional mengatakan bahwa seorang pemimpin yang efektifitas harus cukup luwes untuk beradaptasi dengan perbedaan diantara bawahan dan situasi hal ini sesuai dengan pendapat Tannenbaum dan schimdt (1995;432) “ada tiga faktor yang sangat penting dalam mengkaji kepemimpinan situasional yaitu kekuatan manajemen, kekuatan bawahan, kekuatan situasi. Lebih lanjut Tannenbaum dan schimdt (1995;432)mengungkapkan tema kepemimpinan situasional sebagai berikut :

Jadi, para managemen yang berhasil terutama dicirikan bukan sebagai pemimpin yang kuat dan juga bukan sebagai oraang yang serba membolehkan melainkan ia seorang yang mengutamakan pukulan rata-rata yang tinggi secara tepat menilai semua kekuatan yang menentukan perilaku yang paling tepat diterapkan pada situasi tertentu dan karenanya berperilaku sesuai dengan situasi itu.

Sejalan dengan pendapat tersebut dikemukakan oleh G. Athos dan E. Coffey dalam Sutarto (1989:108) “bahwa efektifitas kepemimpinan tergantung pada pemimpin, pengikut, situasi dan hubungan diantara mereka. Kepemimpinan adalah salah satu dalam sistem sosial”.

Teori perilaku kepemimpinan situasional dari hersey dan Blanchart yang merupakan induk dalam penulisan ini merupakan salah satu dari teori kepemimpinan yang mengkaji hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan situasi dan kondisi bawahan, sebagaimana pendapat Sutarto (1989:110) yang mengelompokkan teori tersebut kedalam teori Kontingensi sebagai berikut :

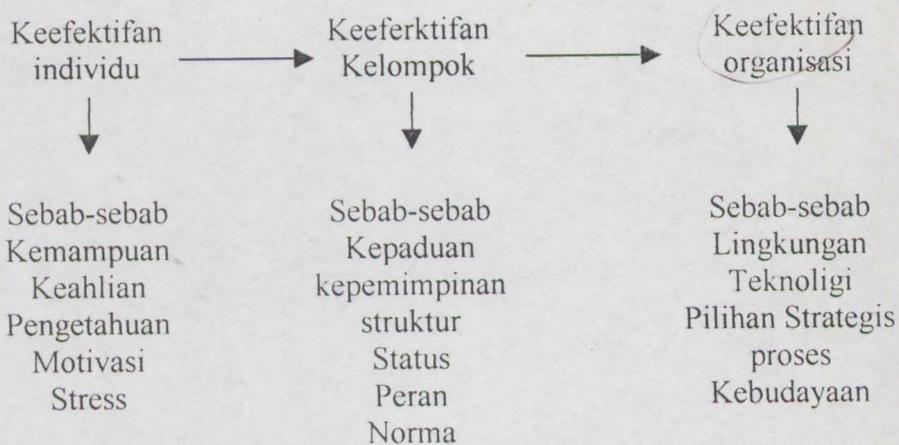
1. Model kepemimpinan kontingensi dari Fiedler
2. Model tiga dimensi kepempinan dari Reddin
3. Model kontinum kepemimpinan dari Tannenbaum dan Schmidt
4. Model kontinum kepemimpinan berdasarkan banyaknya peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dari Vroom Yetton
5. Model kontingensi lima faktor dari Farris
6. Model kepimpinan dinamika kelompok dari Wright dan Zander
7. Model kepemimpinan Path goal dari Evan dan house
8. Model kepemimpinan vertical Dyad linkage dari Graen
9. Model kepemimpinan sistem dari Bass
10. Model kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard

Kepemimpinan situasional merupakan suatu pendekatan perilaku kepemimpinan dengan penekanan pada perilaku pemimpin dan tingkat kematangan bawahan untuk mencapai hasil yang ditetapkan, Perilaku kepemimpinan oleh Stareuss dan Soyless (1986:156) didefinisikan sebagai “ suatu sikap yang diwujudkan pemimpin melalui ucapan maupun perbuatan dalam mempengaruhi sikap bawahan agar mau mengikuti apa yang ingin diwujudkan pemimpinnya”. Dengan demikian perilaku kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu sikap baik berupa ucapan maupun perbuatan untuk mempengaruhi bawahanya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

Model kepemimpinan situasional menekankan kepada perilaku pemimpin berdasarkan situasi dan kondisi bawahan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Situasi dan kondisi bawahan yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah faktor kemampuan dan kemauan bawahan, sehingga dengan perilaku kepemimpinannya yang disesuaikan dengan kemampuan dan

tersebut pemimpin dapat meningkatkan tingkat pelaksanaan tugas dan pekerjaan bawahan, dan dengan peningkatan pelaksanaan tugas pekerjaan bawahan tersebut tercapai efektifitas kerja, sebagaimana pendapat Hersey (1994:52) yang mengatakan bahwa “Kepemimpinan situasional ditujukan untuk memilih tingkah laku pemimpin mana yang mempunyai probabilitas kesuksesan tinggi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan”. Dari pendapat tersebut bahwa kepemimpinan situasional dapat mencapai hasil yang ditetapkan, yang berarti penerapan perilaku kepemimpinan situasional dapat meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas bawahan.

Efektifitas kerja bawahan yang dicapai adalah efektifitas kerja pada taraf efektifitas organisasi, dimana efektifitas tersebut hanya dapat dicapai dengan terlebih dahulu efektifitas individu dan efektivitas kelompok sesuai dengan tingkatan efektifitas sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivenchevich dan Donnelly (1995: 25)” keefektifan mempunyai tiga perspektif yaitu keefektifan individu, keefektifan kelompok dan keefektifan organisasi”. Keefektifan individu menekankan pada pelaksanaan tugas pekerjaan, tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan, para pemimpin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi. Keefektifan kelompok merupakan jumlah sumbangan dari seluruh individu yang menjadi anggotanya sebab dalam situasi yang lazim setiap individu bekerja dalam kelompok, adapun keefektifan organisasi merupakan fungsi dari keefektifan individu dan kelompok, sungguhpun demikian keefektifan organisasi melebihi Keefektifan individu dan kelompok sebab organisasi mampu memperoleh tingkat prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan prestasi masing-masing bagian. Adapun sebab-sebab keefektifan organisasi, kelompok dan individu sebagaimana terlihat pada gambar berikut :



1.5 Konsepsi Dasar

Pembahasan masalah secara ilmiah memerlukan adanya pemaparan teori-teori yang menjadi dasar atau landasan dan pegangan untuk menganalisa masalah yang diteliti, kemudian dapat ditemukan konsep-konsep yang tepat untuk membentuk hipotesa. Menurut Singarimbun (1986:11) konsep dasar adalah:

Konsep dasar adalah suatu pandangan teoritis definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau pemecahan dari persoalan yang perlu diteliti, tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah gejala atau peristiwa.

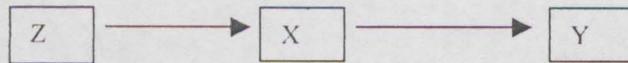
Berkaitan dengan pemecahan masalah yang dihadapi maka konsep yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku kepemimpinan situasional sebagai Variabel Pengaruh (Independent Variabel /X).
- b. Efektifitas kerja bawahan sebagai variabel terpengaruh atau (Dependent Variabel/Y).
- c. Tingkat kematangan bawahan sebagai variabel antesedent / Z.

Adapun landasan teori yang penulis gunakan untuk variabel antesedent ialah sebagai mana yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Efendi (1989:67) sebagai berikut:

Kerangka teori serta akal sehatlah yang pertama-tama menentukan apakah suatu variabel itu dapat dipertimbangkan sebagai variabel antesedent. Untuk dapat diterima sebagai variabel antesedent harus dipenuhi tiga persyaratan yaitu:

- a. Ketiga variabel harus saling berhubungan: variabel antesedent dan variabel pengaruh, variabel antesedent dan variabel terpengaruh, variabel pengaruh dan variabel terpengaruh.
- b. Apabila variabel antsedent dikontrol, hubungan antara variabel pengaruh dan variabel antesedent tidak boleh lenyap, dengan kata lain variabel antesedent tidak mempengaruhi hubungan kedua variabel pokok.
- c. Apabila variabel pengaruh dikontrol, hubungan antara variabel antesedent dan variabel terpengaruh harus lenyap



1.5.1 Konsep Perilaku Kepemimpinan Situasional

Dalam kehidupan organisasi seorang pimpinan adalah orang yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap keberhasilan organisasinya. Seorang yang mempunyai kemampuan lebih dari yang lainnya sehingga segala sikap dan perilakunya akan menjadi panutan bagi bawahannya. Menurut Sutarto (1989:11) yang dimaksud dengan pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut pendapat Kartono (1988:33) adalah sebagai berikut:

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan memiliki kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di suatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan.

Dengan demikian pemimpin adalah seorang yang memiliki kelebihan tertentu sehingga dia memiliki kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan mendorong bawahannya untuk bersama-sama bergerak kearah pencapaian tujuan.

Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya akan tetap melaksanakan tugasnya dengan baik harus bersikap dan bertingkah laku positif yang bisa diterima bawahannya. Dengan demikian bawahan akan searah dan setuju dengan cara pikir dan tindakan bawahan. Stareuss dan Soyless (1986:156) menyatakan bahwa perilaku pemimpin adalah "suatu sikap yang diwujudkan melalui pemimpin baik melalui ucapan maupun perbuatan dalam usaha mempengaruhi sikap bawahan agar mau mengikuti apa yang ingin diwujudkan pemimpinnya".

Dengan demikian perilaku kepemimpinan adalah merupakan keseluruhan proses kegiatan atau pola tingkah laku yang diperankan oleh seorang pemimpin dalam organisasi, yaitu untuk mengarahkan dan mengajak bawahan dalam proses mencapai tujuan. Dengan demikian dalam menerapkan perilaku kepemimpinannya seorang pemimpin dituntut untuk bisa mewujudkan perilaku yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh bawahannya sebagai mana yang dikatakan oleh Thoha (1986:291) bahwa "perilaku pimpinan akan bisa diterima bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut akan merupakan sumber yang bisa memberikan kepuasan atau sebagai instrumen bagi kepuasan-kepuasan masa depan".

Pemimpin sebagai seorang yang mempunyai kelebihan tertentu dituntut untuk bisa memimpin organisasi kearah pencapaian tujuan. Dengan demikian berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan sangat tergantung kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya.

Kepemimpinan sebagai mana yang dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard (1986:99) "sebagai suatu pengaruh antara pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi pada pencapaian tujuan tertentu". Sedangkan Koontz (1989:147) mengatakan "kepemimpinan atau leadership sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias".

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kepemimpinan sebagai suatu upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan perilaku dari bawahan guna mencapai tujuan yang efektif, sehubungan dengan hal itu maka

bagi seorang pemimpin yang ingin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi mereka harus bisa menerapkan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi bawahan.

Sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi atau pada situasi tertentu tidak akan berubah. Kepemimpinan yang efektif dan tepat adalah kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi, kebutuhan maupun semangat dari bawahan terhadap suatu aktifitas yang dilaksanakan. Hersey dan Blanchard (1986:100) menyatakan sebagai berikut :

Studi empirik mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis, yang berbeda dari situasi satu ke situasi lain dengan perubahan pada pemimpin, pengikut dan situasi. Literatur dewasa ini nampaknya mendukung pendekatan situasional atau perilaku pemimpin dalam mempelajari kepemimpinannya.

Jadi berdasarkan studi empiris yang telah dilakukan oleh para ahli mengemukakan bahwa kepemimpinan yang paling tepat adalah kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi bawahan. Dengan demikian kepemimpinan situasional yang dirasa paling erat hubungan dengan sikap dan perilaku bawahan, yang mana kelebihan dari pendekatan kepemimpinan situasional adalah dapat menerapkan perilaku yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi bawahan, sehingga bawahan akan cenderung menerima dan mengikuti perilaku yang diterapkan seorang pemimpin.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka perilaku kepemimpinan diatas yang dimaksud dalam penulisan ini adalah perilaku kepemimpinan situasional sebagaimana yang dikatakan oleh Hersey dan Blanchard (1986:179) bahwa "kepemimpinan situasional penekanannya diletakkan pada perilaku pimpinan dalam hubungannya dengan pengikut. Sehingga inti dari kepemimpinan situasional adalah mengarah pada situasi yang dihadapi bawahan".

Lebih lanjut mengenai kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard (1995:178) mengatakan sebagai berikut:

Kepemimpinan situasional didasarkan atas hubungan antara (1) kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas) yang diberikan pemimpin (2) kadar dukungan sosioemosional (perilaku hubungan) yang disediakan pemimpin

dan (3) level kesiapan (kematangan) yang diperlihatkan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi atau tujuan tertentu.

Dengan demikian inti dari pada perilaku kepemimpinan situasional adalah didasarkan pada hubungan antara jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, serta memperhatikan tingkat kesiapan atau kematangan anggota dalam melaksanakan tugas. Konsep yang demikian itu bisa melengkapi fungsi kepemimpinannya yang dihubungkan dengan tingkat kematangan bawahan.

Seorang pemimpin yang menerapkan perilaku kepemimpinan situasional adalah seorang pemimpin yang menerapkan perilaku yang mengarahkan (perilaku tugas) dan perilaku yang mendukung (perilaku hubungan) yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan, sehingga disini akan dijelaskan tentang perilaku tugas dan perilaku hubungan.

1. Perilaku Tugas

Suatu organisasi dalam gerakannya mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan dan arahan pada bawahan sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab. Perilaku tugas menurut Hersey dan Blanchard (1995:113) bahwa perilaku tugas adalah tingkatan yang mana seorang pemimpin terlibat dalam peran pendefinisian apa-apa yang harus dikerjakan, bagaimana, dimana, kapan, kemudian menentukan ketepatan waktu dan mengontrol.

Pemimpin yang menerapkan tugas lebih ditekankan pada perilaku yang memberikan arahan pada bawahan dengan tegas dan jelas dan tentang tata cara pelaksanaan dan penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini penetapan secara jelas tentang waktu penyelesaian dan dimana dilakukan sehingga dengan arahan yang diberikan oleh seorang pemimpin akan dapat membantu bawahan dalam usaha meningkatkan keefektifan kerja mereka. Lebih lanjut Thoha (1991:80) menerangkan perilaku tugas sebagai berikut:

Perilaku tugas adalah perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peran-peran dai anggota-anggota kelompok atau pengikut menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dikerjakan, dimana melaksanakannya dan bagaimana tugas-tugas itu

dicapai, selanjutnya disifati oleh usaha-usaha untuk menciptakan pola organisasi yang mantap jalur komunikasi yang jelas dan cara-cara melakukan jenis pekerjaan yang harus dicapai.

Sedangkan Hersey dan Blanchard (1995:191) menyatakan bahwa dimensi perilaku tugas terdiri dari atas: penyusunan tujuan, dengan indikator sejauhmana pemimpin dalam menetapkan tujuan yang perlu dicapai orang-orang. Pengorganisasian, dengan indikator sejauhmana pemimpin mengorganisasikan situasi kerja bagi orang-orangnya. Menetapkan batas waktu, dengan indikator sejauhmana pemimpin menetapkan batas waktu bagiorang-orangnya. Pengarahan, dengan indikator sejauhmana pemimpin memberi arahan spesifik. Dan pengendalian, sejauh mana pemimpin menetapkan dan mensyaratkan adanya laporan reguler tentang kemajuan pelaksanaan pekerjaan.

2. Perilaku Hubungan

Dalam mewujudkan tujuan organisasi seorang pemimpin tidak saja memberikan instruksi pada bawahannya, tetapi harus pula memperhatikan situasi dan kondisi atau tingkat kematangan bawahannya sehingga perilaku pemimpin sesuai dengan keadaan. Kerjasama dengan pimpinan dengan bawahan mutlak diperlukan, disamping itu pemimpin harus memberikan kepercayaan kepada bawahannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian bawahan merasa mempunyai tanggung jawab tersebut akan mendorong semangat bawahan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya, menegenai perilaku hubungan ini Hersey dan Blanchard (1986:181) mengatakan sebagai berikut:

Perilaku hubungan adalah kadar sejauh mana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan orang-orangnya, menyediakan dukungan, dorongan, sambaran-sambaran psikologis dalam memudahkan perilaku. Ini berarti pemimpin secara aktif menyimak dan mendukung upaya orang-orangnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lebih lanjut Hersey dan Branchard (1995:113) mendefinisikan perilaku hubungan sebagai berikut:

Perilaku hubungan adalah tingkatan yang mana pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah, mendengarkan, memberi fasilitas dan memberi dukungan sosioemosional seperti memberi dukungan, berkomunikasi, interaksi, pemberian fasilitas, mendengarkan secara aktif dan memberikan umpan balik.

Sedangkan Perilaku hubungan oleh Thoha (1991: 67) didefinisikan sebagai berikut:

Perilaku hubungan adalah bagaimana seorang pemimpin melakukan hubungan dua arah misalnya mendengarkan, menyediakan dukungan dan semangat berprestasi serta memberikan kepercayaan dan doa atau dorongan memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikut dalam mengambil keputusan. Ini berarti pemimpin secara aktif menyimak dan mendukung upaya orang-orangnya dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Hersey dan Blanchard (1995:191) menulis bahwa dimensi perilaku hubungan terdiri atas: memberi dukungan, dengan indikator sejauhmana pemimpin memberi dukungan dan dorongan. Mengkomunikasikan, dengan indikator sejauh mana pemimpin melibatkan orang-orang dalam diskusi yang bersifat memberi dan menerima tentang aktivitas kerja. Memudahkan interaksi, dengan indikator sejauhmana pemimpin memudahkan interaksi diantara orang-orangnya. Aktif menyimak, dengan indikator sejauhmana pemimpin berusaha mencari dan menyimak pendapat dan kerisauan orang-orangnya. Dan memberikan balika, dengan indikator sejauhmana pemimpin memberikan balikan tentang prestasi orang-orangnya.

1.5.2 Konsep Kematangan Bawahan

Bawahan dengan sebuah organisasi memiliki kemampuan yang berbeda dalam arti setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing sehingga dapat dipastikan bahwa tingkat kematangan bawahan juga akan berbeda-beda. Keadaan ini jelas akan berpengaruh pada pekerjaan yang dijalankan, sehingga pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap organisasi harus memberikan tugas dan pekerjaan kepada bawahannya sesuai dengan tingkat kematangannya. Sebagaimana pendapat Koontz (1984:460) "bahwa setiap orang itu mempunyai kematangan yang berbeda atau manusia tidak ada yang sama (people assume different roles)".

Hersey dan Blanchard (1995:179) mengatakan bahwa "kematangan (maturity) didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan (ability and

willingness) orang-orang untuk memikul tanggung jawab untuk mengarahkan perilaku mereka sendiri”.

Kematangan menggambarkan kemampuan dan kemauan bawahan dalam memikul beban tanggung jawabnya dengan mengarahkan perilaku mereka. Hersey dan Blanchard (1986:187) membagi konsep kematangan menjadi dua, yaitu kematangan pekerjaan dan kematangan psikologis.

1. Kematangan Pekerjaan (Kemampuan)

Syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi yaitu kemampuan bawahan sebab kemampuan tersebut berhubungan dengan tingkat penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun pengertian kemampuan menurut Gibson (1984:104) adalah kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari pendapat tersebut dikatakan bahwa kemampuan seorang bawahan menjadi kunci pokok bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, disamping itu pemimpin berkewajiban untuk dapat membagi dan menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan bawahan. Kemampuan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman sebagai mana yang diungkapkan oleh Thoha (1986:316) bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dan diperoleh dari pendidikan dan pengalaman. Berdasarkan pendapat diatas maka untuk mengukur tingkat kematangan pekerjaan (kemampuan) bawahan dapat melalui dua indikator yaitu sebagai berikut :

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dari seorang bawahan akan menentukan kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan pendidikan yang memadai bawahan akan lebih matang dalam bekerja maupun dalam mengatasi segala masalah yang muncul pada saat melaksanakan pekerjaannya. Menurut HeijRahman (1983:77) pendidikan diartikan sebagai berikut:

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

Untuk tingkat pendidikan disini penulis menggunakan pendapat Idris (1992:53-54) yang menyatakan bahwa:

Tingkat pendidikan dapat diukur melalui :

- Pendidikan dasar seperti SD dan yang sederajat.
- Pendidikan menengah seperti SLTP dan SLTA
- Pendidikan tinggi seperti Universitas, Institut, dan perguruan tinggi yang sederajat.

b. Pengalaman Kerja

Kemampuan dapat diperoleh bukan hanya dari pendidikan formal tapi diperoleh juga melalui pengalaman kerja. Kemampuan akan semakin tinggi seiring semakin lama dan intennya bawahan dalam melakukan pekerjaan sebagaimana pendapat Nitisemito (1986:56) bahwa “dengan pengalaman yang cukup banyak maka diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang belum berpengalaman”. Hal ini sejalan apa yang dikatan oleh Manullang (1990:54) sebagai berikut

Bahwa orang yang berpengalaman akan selalu lebih pandai dari mereka yang tanpa pengalaman. Dengan banyaknya pengalaman berarti banyak menerima berbagai pengetahuan sehingga akan lebih mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagaimana yang dikatakan Sutrisno Hadi (1980:1) sebagai berikut:

Memecahkan masalahnya lebih gampang dari pada orang yang sedikit pengalamannya. Pengalaman memang sangat berharga bagi kehidupan manusia sehari-hari terutama yang berhubungan. Orang yang mempunyai banyak pengalaman dapat dengan pekerjaan atau jabatan baik dalam lapangan sosial, politik, maupun ekonomi dan lain-lain.

Sedangkan kriteria pengalaman kerja yang penulis pergunakan adalah berdasarkan pendapat yang ada dalam buku lembaga administrasi negara (1976:44) yang menyatakan sebagai berikut:

Bahwa pengalaman kerja 1 - 2 tahun bagi seseorang yang menduduki jabatan merupakan orientasi terhadap pekerjaan atau jabatan sedangkan untuk formulasi untuk pengalaman kerja adalah pengalaman kerja rendah bila seseorang mencapai waktu 1 – 5 tahun. Pengalaman kerja sedang bila seseorang mencapai waktu 6 – 10 tahun, pengalaman kerja tinggi bila seorang mencapai waktu diatas 11 tahun.

2. Kematangan Psikologis (Kemauan)

Kematangan psikologis atau kemauan merupakan pendorong untuk melakukan aktifitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada seorang pegawai yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan mampu melaksanakan suatu tugas tertentu, sebagai mana pendapat Hersey dan Blanchard (1995:187) mengatakan sebagai berikut:

Orang – orang yang sangat matang secara psikologis dalam bidang atau tanggung jawab tertentu merasa bahwa tanggung jawab hal yang paling penting serta memiliki rasa yakin terhadap diri sendiri dan merasa dirinya mampu dalam aspek pekerjaan tertentu.

Kemauan sebagai unsur kematangan mempunyai peran yang sama dengan kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan dan kemauan dapat timbul bersama atau juga tidak, dalam arti bahwa ada orang mampu melaksanakan tugas pekerjaannya tetapi tidak mau melaksanakannya karena hal itu menyangkut gerak emosional. Kemauan timbul dari pribadi dan lingkungan atau nilai yang berlaku padanya, kemauan bukan hasil dari pendidikan dalam arti bahwa orang mempunyai kemampuan yang sama tetapi belum tentu akan memiliki kemauan yang sama. Kemauan menyangkut motivasi seseorang terhadap tugas yang berhubungan terhadap kepentingan, harapan, kepuasan dan kesempatan. Kemauan dapat menumbuhkan semangat kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan efektifitas.

Adapun untuk mengukur tingkat kemauan Hersey dan Blanchard (1995:189) mengemukakan sebagai berikut :

indikator kematangan psikologis yang dapat dilihat dari :

- Kemauan untuk memikul tanggung jawab
- Motivasi prestasi
- Keikatan.

a. Kemauan untuk Memikul Tanggung Jawab

Menurut Siswanto (1989;193) tanggung jawab diartikan sebagai berikut:

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Dengan demikian setiap pegawai dituntut agar tidak saja mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, tetapi dituntut pula mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memikul tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya tersebut dengan sebaik-baiknya.

b. Motivasi Berprestasi

Seorang pegawai yang memiliki keinginan untuk mencapai prestasi sebagai suatu kebutuhan maka akan dapat mendorongnya dalam mencapai sasaran sebagaimana Cleland dalam As'ad (1987:53) menegaskan bahwa orang yang mempunyai prestasi mempunyai ciri sebagai berikut:

Berusaha melakukan terhadap usaha dengan cara-cara baru dan kreatif, berani menanggung resiko atas perbuatan yang telah dilakukan membutuhkan umpan balik untuk penyempurnaan atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan.

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa anggota organisasi dapat dikatakan mempunyai kemauan tinggi bisa dilihat dari usaha atau dorongan mereka untuk bisa meraih prestasi yang diinginkan dengan pertimbangan resiko yang telah diperhitungkan sebelumnya.

c. Keikatan

Keikatan seorang pegawai dalam kehidupan sebuah organisasi erat hubungannya dengan kesetiaan dan pengabdian pada organisasi sebagai mana pendapat Siswanto (1989:194-195) menyatakan bahwa:

Melaksanakan dan mengamalkan Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan yang menaati, sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan melalui sikap dan tingkah laku dalam proses pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

Kesetiaan pegawai terhadap organisasi akan berpengaruh terhadap pengabdianya. Sedangkan yang dimaksud dengan pengabdian adalah merupakan sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

Dengan demikian seorang yang memiliki rasa keikatan dengan setia dan loyal terhadap organisasi yang dimaksud, maka mereka memiliki kematangan psikologis dari dalam dirinya.

1.5.3 Konsep Efektifitas Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh bagaimana bawahan melaksanakan tugasnya, dengan demikian efektifitas suatu organisasi tergantung pada efektifitas pegawai sehingga wajar apabila pegawai diupayakan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam arti dampak berkontribusi terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Gibson, (1995:25) efektifitas kerja memiliki tiga perspektif yaitu :

a. Keefektifan Individu

Ini menekankan pada pelaksanaan tugas pekerjaan dan anggota dari organisasi itu. Tugas-tugas yang harus dilakukan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi itu. Individu pada prinsipnya jarang bekerja secara terpisah dari pekerjaan lain dalam suatu organisasi atau selalu berhubungan dengan individu lain.

b. Keefektifan Kelompok

Karena individu bekerja dengan kelompok maka keefektifan kelompok juga diperhatikan, bahwa keefektifan kelompok adalah merupakan sumbangan dari anggota.

c. Keefektifan Organisasi

Organisasi terdiri dari individu dan kelompok, maka keefektifan organisasi adalah fungsi keefektifan individu dan kelompok.

Efektifitas menurut The Liang Gie (1989:147) adalah sebagai berikut:

Efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terwujudnya suatu efek atau akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan kegiatan dengan maksud tertentu yang dikehendaki, maka organisasi itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau maksud sebagaimana yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Westra (1981:81) mendefinisikan "efektifitas kerja sebagai pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan seorang atau sekelompok

pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan rencana sebelumnya”.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dijelaskan bahwa tugas-tugas pegawai dikatakan efektif apabila dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang ditentukan, dimana yang dimaksud dengan tugas disini adalah tugas-tugas yang tercantum dalam job Specification maupun tugas-tugas yang diberikan pimpinan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui apakah suatu tugas berhasil atau efektif apabila tugas-tugas atau pekerjaan tersebut dilaksanakan sesuai dengan rancangan dan diselesaikan dengan baik. Selanjutnya oleh Kartini (1985:82) secara lebih terinci tentang konsep keefektifan sebagai berikut:

- a. Tepat artinya kena sasaran, apakah yang dikehendaki tercapai atau apakah yang dicita-citakan menjadi kenyataan.
- b. Cepat artinya tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu dan selesai dengan waktu yang ditetapkan.
- c. Selamat artinya adalah sesuatu sampai pada tujuan yang dimaksud tanpa mengalami hambatan-hambatan atau kemacetan-kemacetan.

1.5.4 Teori Yang Menggambarkan Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional Dengan Tingkat Kematangan Bawahan.

Tingkat kematangan bawahan dalam suatu organisasi itu berbeda-beda karena itu perilaku kepemimpinan harus disesuaikan dengan masing-masing level kematangannya, baik kematangan pekerjaan maupun kematangan psikologis harus mencakup kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan yang sesuai dengan tingkat kematangan bawahan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Hersey dan Blanchard (1986;183) tentang empat perilaku pemimpin sebagai berikut:

- Memberitahukan adalah bagi tingkatan kematangan yang rendah, orang-orang yang tidak mampu dan tidak mau memikul tanggung jawab untuk melakukan sesuatu adalah tidak kompeten atau tidak yakin, dalam banyak hal ketidakmampuan mereka adalah karena ketidakyakinan mereka dengan kaitannya dengan pelaksanaan tugas tertentu.
- Menjajarkan adalah bagi tingkatan kematangan rendah ke sedang. Orang yang tidak mampu tetapi mau memikul tanggung jawab untuk melakukan sesuatu adalah yakin, tapi kurang memiliki keterampilan pada saat sekarang.

- Mengikutsertakan adalah bagi tingkat kematangan sedang ketinggi. Orang-orang pada tingkat kematangan ini mampu tetapi tidak mau melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin.
- Mendelegasikan adalah bagi tingkat kematangan tinggi. Orang-orang dengan tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau atau yakin untuk memikul tanggung jawab. Dengan demikian pendelegasian yang berprofile rendah yang menyediakan arah dan dukungan rendah memiliki kemungkinan efektif paling tinggi dan orang-orang yang berbeda pada level kematangan tinggi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan bawahan menyebabkan perbedaan perilaku kepemimpinan. Tingkat kematangan bawahan yang rendah memerlukan perilaku kepemimpinan yang berbeda dengan bawahan yang memiliki tingkat kematangan bawahan yang tinggi, sehingga perilaku pemimpin dituntut dapat mengkombinasikannya dengan sebaik-baiknya untuk memaksimalkan potensi bawahan.

1.5.5 Dasar Teori Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan Situasional Yang Dipengaruhi Oleh Tingkat Kematangan Bawahan Dengan Efektifitas Kerja Bawahan

Sebagaimana yang dijelaskan dimuka bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas kewajibannya, Kemampuan menggerakkan bawahan sebagai inti dari sebuah kepemimpinan diharapkan mampu mendorong untuk bekerja secara efektif dan efisien sebagaimana yang dikatakan oleh Sugandha (1986:60) sebagai berikut :

kepemimpinan adalah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan organisasi, sasaran kepemimpinan adalah ketaatan dan kedisiplinan anak buah (yang dipimpinya), tujuannya adalah agar segala sesuatu pelaksanaan tugas menjadi efisien dan efektif.

Upaya unyuk mewujudkan pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien tersebut pemimpin berusaha untuk menerapkan suatu sikap baik yang berupa ucapan maupun perbuatan untuk mencapai tujuan tersebut, sikap pemimpin

tersebut disebut perilaku kepemimpinan sebagaimana yang dikatakan oleh Strauss-Soyless (1986:156) “perilaku kepemimpinan adalah suatu sikap yang diwujudkan pemimpin baik melalui ucapan maupun perbuatan dalam rangka mempengaruhi sikap bawahan agar mau mengikuti apa yang diwujudkan pimpinannya”.

Penerapan perilaku kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan akan menghasilkan tingkat keefektifan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dengan demikian semakin mampu pemimpin beradaptasi dengan tingkat kematangan bawahan maka semakin efektif pemimpin dalam mempengaruhi dan mengerakkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1995:1125) sebagai berikut:

Makin dapat manager mengadaptasi gaya perilaku pemimpin mereka untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu dan kebutuhan pengikut mereka, maka cenderung makin efektif pula mereka dalam upaya mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai dengan kemampuan adaptasi gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam memenuhi situasi dan kebutuhan bawahan atau sesuai dengan tingkat kematangan bawahan melalui perilaku tugas dan perilaku hubungan diharapkan pemimpin mampu meningkatkan prestasi kerja bawahan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1995:205) sebagai berikut :

- a Para manager yang sangat efektif dan memiliki pengetahuan yang lebih banyak dalam kepemimpinan situasional dan lebih sering menerapkannya dibanding dengan para pemimpin yang kurang efektif.
- b Prestasi kerja pegawai akan lebih tinggi apabila para pemimpin menerapkan kepemimpinan situasional secara tepat dibandingkan dengan mereka yang menerapkan secara tidak tepat.
- c Secara rata-rata para manager yang menerapkan model kepemimpinan secara tepat mengharkatkan prestasi kerja bawahan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak.

Dengan demikian kepemimpinan situasional berpengaruh langsung terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan, semakin mampu dan sering

pemimpin menerapkan perilaku kepemimpinan situasional maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai bawahan sehingga tujuan organisasi tercapai, bahkan perilaku kepemimpinan yang tepat terhadap bawahan akan mampu memotivasi bawahan untuk meningkatkan usaha atau kerja bawahan sebagaimana yang dikatakan oleh Thoah (1990:46) sebagai berikut :

Adapun faktor situasional kedua Path Goal menyatakan bahwa perilaku pimpinan bisa menjadi faktor motivasi (misalnya menaikkan usaha para bawahannya) terhadap para bawahan jika :

- a. Perilaku tersebut dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan tercapainya efektifitas dalam pelaksanaan kerja
- b. Perilaku tersebut merupakan komplemen dari lingkungan para bawahan yang berupa yang berupa pemberian latihan, dukungan dan penghargaan yang di perlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja dan jika tidak dengan cara demikian para bawahan lingkungannya akan merasa kurang .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan perilaku kepemimpinan situasional memungkinkan seorang pemimpin berperilaku sesuai dengan tingkat kematangan bawahan (kemampuan dan kemauan bawahan) ,dengan perilaku kepemimpinan tersebut pemimpin dapat memaksimalkan potensi yang ada pada bawahan sehingga prestasi kerja meningkat diikuti pula peningkatan efektifitas kerja bawahan dalam menyelesaikan perkerjaannya tercapai.

1.6 Hipotesis

Sebagai langkah awal kita harus mengerti tentang hipotesis. Menurut Effendi (1989:43) memberi definisi hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang terpenting dan tidak bisa ditinggalkan, karena ia merupakan instrumen kerja dari teori. Sebagai hasil deduksi dari teori atau reposisi, hipotesis lebih spesifik sifatnya sehingga dapat diuji secara empiris.

Sedangkan, hipotesa menurut Pendapat Singarimbun (1989:21) “hipotesis adalah kesimpulan sementara atau proposisi tentatif tentang hubungan dua variabel atau lebih”. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu kesimpulan yang bersifat sementara, yang kemudian perlu diuji kebenarannya

Mengingat pentingnya hipotesis, maka perumusan hipotesis harus memenuhi syarat seperti yang dikatakan oleh Moelyarto (1981:76) sebagai berikut:

- a) Harus mengekspresikan hubungan dua variabel atau lebih
- b) Harus memperhitungkan ada tidaknya teknik untuk mengukur
- c) Harus lebih spesifik
- d) Harus memungkinkan empirik testing bila kemungkinan bila pengukuran dari masing-masing variabel dapat dilakukan sehingga menguji hipotesis tersebut mudah dilakukan”.

Kreteria diatas dimaksudkan agar mempermudah peneliti dalam mengukur sebagai suatu usaha untuk membuktikan bahwa ada pengaruh atau korelasi antara dua variabel atau lebih tersebut, sehingga dapat diukur dengan gejala-gejala yang bersifat empiris yang disesuaikan dengan konsepsi-konsepsi yang telah ditentukan.

Ada baiknya dijelaskan mengenai dua jenis hipotesis yang sering digunakan dalam penelitian. Kedua jenis hipotesis tersebut adalah hipotesis nol (H_0) dan hipotesis kerja (H_k). Untuk lebih jelasnya kita lihat pendapat Effendi dan Singarimbun (1989:45) yang menyatakan tentang hipotesis kerja (H_k), maka untuk menguji secara sistematis diperlukan perbandingan dan ini disebut hipotesis nihil (H_0), rumusan hipotesis nihil adalah kebalikan dari hipotesis kerja. Antara dua hipotesis tersebut dalam penelitian terdapat semacam konsensus yang menyatakan apabila H_0 diterima maka H_k ditolak dan begitu juga sebaliknya.

Kesimpulan dari penerimaan hipotesis nol (H_0) adalah pernyataan tidak korelasi variabel bebas dengan variabel terikat begitu juga sebaliknya. Namun dalam konsep hipotesis yang menyatakan bahwa tidak selamanya hipotesis yang telah dirumuskan akan diterima, oleh karena itu hipotesis harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan konsep yang telah ditetapkan maka hipotesis kerja yang dirumuskan sebagai berikut:

- Ada hubungan antara perilaku kepemimpinan situasional ketua pengadilan agama yang dipengaruhi tingkat kematangan bawahan dengan efektifitas kerja bawahan dalam menyelesaikan perceraian di Pengadilan Agama Jember (H_k)

Dan sebagai hipotesis nol adalah sebagai berikut

- Tidak ada hubungan antara perilaku kepemimpinan situasional ketua pengadilan agama yang dipengaruhi tingkat kematangan bawahan dengan efektifitas kerja bawahan dalam menyelesaikan perceraian di Pengadilan Agama Jember .(Ho)

1.7. Definisi Operasional

Guna memperjelas maksud dari apa yang diteliti perlu kiranya gagasan tentang arti atau gejala empiris yang akan diteliti. Sebagai relasinya perlu disampaikan definisi operasionalnya yang merupakan salah satu unsur dari pengukuran masing-masing variabel.

Dalam operasionalisasi penulis membagi penelitian kedalam tiga variabel, antara lain variabel andesedent yaitu tingkat kematangan bawahan, variabel bebas yaitu perilaku kepemimpinan situasional, sedangkan variabel terikatnya adalah efektifitas kerja bawahan.

Untuk memperjelas masing-masing variabel, maka perlu terlebih dahulu mengetahui definisi operasional yang berfungsi sebagai titik tolak rumusan pengukurannya. Effendi (1989:46) mendefinisikan bahwa “definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur suatu variabel”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa definisi operasional menyangkut proses pemberian petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dengan membagi variabel kedalam indikator yang merupakan atribut dalam suatu konsep. Dapat dikatakan pula bahwa definisi operasional merupakan penjabaran dari variabel.

Dengan adanya definisi operasional akan mempermudah peneliti dalam mengukur variabel penelitiannya. Karena pada dasarnya definisi operasional menemukan gejala-gejala atau hal-hal yang khusus dari variabel dan bagaimana kita mengukur variabel tersebut untuk memperjelas bagaimana suatu variabel itu, maka perlu juga variabel itu dibagi dalam indikator-indikator dan indikator-

indikator tersebut ditentukan item-itemnya atau gejala-gejala apa yang mungkin timbul dari indikator tersebut.

Dalam penelitian ini yang perlu didefinisioperasionalkan adalah sebagai berikut:

- Operasioanal variabel antisedent (Z), yaitu tingkat kematangan bawahan
- Operasional variabel pengaruh (X), yaitu perilaku kepemimpinan situasional
- Operasional variabel terpengaruh (Y), yaitu efektifitas kerja bawahan.

1.7.1 Operasional Variabel antisedent (Z) yaitu Tingkat Kematangan bawahan

Tingkat kematangan bawahan dijabarkan melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kematangan Pekerjaan atau Kemampuan (Z1)

Indikator kematangan pekerjaan atau kemampuan dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- a. Pendidikan
 - Kategori pendidikan rendah (SD)
 - Kategori pendidikan sedang (SLTP/SLTA)
 - Katagori pendidikan tinggi (perguruan tinggi)
- b. Pengalaman Kerja
 - Pengalaman rendah yaitu 1-5 tahun
 - Pengalaman sedang yaitu 6-10 tahun
 - Pengalaman tinggi yaitu diatas 11 tahun

Untuk jawaban dari pertanyaan kategori pendidikan rendah dan pengalaman rendah diberi skor 1, untuk karegori pendidikan sedang dan pengalaman sedang diberi skor 2, sedangkan untuk jawaban dari pertanyaan kategori pendidikan tinggi dan pengalaman tinggi diberi skor 3.

2. Kematangan Psikologis

Indikator kematangan psikologis dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- a. Kemauan memikul tanggung jawab

- Kesanggupan bawahan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.
- Kesanggupan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- Kesanggupan bawahan untuk menanggung resiko atas keputusan atau tindakan yang dilakukan
- Kesanggupan bawahan untuk mengakui kesalahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya
- Kesanggupan bawahan untuk berusaha memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan

b. Motivasi

Indikator motivasi dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- Bawahan memiliki keinginan untuk berprestasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Bawahan memerlukan kebutuhan umpan balik atau masukan dari tugas yang dilaksanakan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

c. Keikatan

Indikator keikatan dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- Kesanggupan bawahan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang sebaik-baiknya.
- Bawahan lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan diatas kepentingan pribadi

1.7.2 Operasional Variabel Pengaruh (X), yaitu Perilaku Kepemimpinan Situasional

Perilaku kepemimpinan situasional yang dimaksud meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perilaku tugas (X1)

Indikator perilaku tugas dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- Pemimpin menetapkan tujuan yang perlu dicapai bawahan

- Pemimpin mengorganisasikan situasi kerja bagi bawahannya.
- Pemimpin memberikan batasan waktu bagi bawahan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.
- Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan tegas (spesifik) tentang suatu tugas atau pekerjaan kepada bawahan.
- Pemimpin menetapkan dan mensyaratkan adanya laporan reguler tentang kemajuan pelaksanaan pekerjaan.

2. Perilaku hubungan (X2)

Indikator perilaku hubungan dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- Pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahan dalam setiap melaksanakan pekerjaannya.
- Pemimpin melibatkan bawahan dalam diskusi yang bersifat memberi dan menerima tentang aktivitas kerja.
- Pemimpin memudahkan interaksi dengan bawahannya.
- Pemimpin berusaha mencari dan menyimak pendapat dan kerisauan bawahan.
- Pemimpin memberikan balikan dan respon yang positif terhadap prestasi bawahan.

1.7.3 Operasional Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Efektifitas Kerja Bawahan

Efektifitas kerja bawahan yang dimaksud, meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Tepat (Y1)

Indikator tepat dapat diukur dengan program pelaksanaan kerja yang dilakukan mencapai sasaran yang ditargetkan

2. cepat (Y2)

Indikator pelaksanaan tugas yang cepat dapat diukur dengan program pelaksanaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan.

3. Selamat (Y3)

Indikator selamat sesuai dengan rencana dapat diukur dengan pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan tujuan tanpa mengalami hambatan yang berarti.

Setelah penulis membuat definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, maka untuk langkah selanjutnya penulis akan menentukan skor atau standar pengukuran terhadap item-item atau pertanyaan yang diajukan kepada responden.

Dari setiap pertanyaan dari kuisioner yang penulis ajukan kepada responden terdapat tiga alternatif jawaban, yaitu:

- a. Selalu, maka skornya 3
- b. Kadang-kadang, maka skornya 2
- c. Tidak pernah, maka skornya 1

Sedangkan skor yang diberikan tersebut sesuai dengan skala pengukuran ordinal sehingga dapat dipakai dalam uji statistik untuk mengukur korelasi antara dua variabel atau lebih yang menjadi topik penelitian.

1.8 Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian ilmiah diperlukan suatu metode sebagai landasan bergerak dalam upayanya untuk mendapatkan data-data yang obyektif, lengkap serta dapat ditanggung jawabkan kebenarannya.

Data merupakan hal yang sangat penting dalam memecahkan suatu masalah. Dengan adanya data yang terkumpul maka akan membuka gambaran suatu keadaan yang dipermasalahkan. Mengingat pentingnya data dalam penelitian maka dalam mengumpulkan data yang tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, maka diperlukan suatu metode ilmiah. Uraian tersebut seperti yang diungkapkan Hadi (1991:4) yang mengatakan bahwa "research dapat didefinisikan sebagai usaha untuk menemukan, menggambarkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana yang dilakukan dengan metode ilmiah"

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa metode research merupakan suatu cara untuk memecahkan suatu masalah serta obyek lain yang menjadi sasaran penelitian.

Sehubungan dengan metode diatas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa pengertian metodologi adalah hal yang tidak dapat ditinggalkan dalam penelitian ilmiah. Sehingga penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode sebagai berikut:

- a) Penentuan populasi
- b) Metode penentuan populasi
- c) Metode pengumpulan data
- d) Metode analisa data

1.8.1 Penentuan Populasi

Penentuan populasi merupakan langkah awal sebelum menentukan sampel penelitian. Untuk menentukan populasi sebaiknya ditentukan dulu ruang lingkup penelitian. Populasi dari obyek penelitian diperlukan pembatasan yang tegas sehingga akan mempermudah dalam menentukan sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Hadi (1991:71) bahwa dalam segala hal yang perlu diperhatikan menentukan terlebih dahulu luas dan sifat-sifat populasi, memberikan batas-batas yang tegas, baru kemudian menentukan sampelnya.

Sedangkan penelitian menurut Kasto dalam Sangarimbun dan Effendi (1989:152) bahwa "populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi ini dapat dibedakan pula antara populasi sampling dan populasi sasaran".

Jadi yang dimaksud populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian yang mempunyai ciri-ciri tertentu. Berkaitan dengan penelitian yang menjadi populasi adalah semua pegawai dikantor Pengadilan Agama Kabupaten Jember yang berkaitan langsung dengan penyelesaian kasus perceraian.

1.8.2 Metode Penentuan Sampel

Yang dimaksud sebagai sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili dan menggambarkan populasi secara keseluruhan, tapi adakalanya populasi digunakan sebagai sampel sekaligus penentuan sampel. Penentuan sampel

dimaksudkan untuk mempermudah jalannya penelitian tetapi pengambilan sampel harus dapat mewakili seluruh populasi penelitian. Untuk menentukan besar sampel dan teknik apa yang digunakan sebagai penentuan sampel tergantung dari kebutuhan dan tujuan penelitian. Tetapi untuk langkah penentuan sampel harus mengetahui sifat sampel yang ideal.

Sebelum melangkah pada pengambilan sampel, lebih dahulu ditentukan besar kecilnya sampel yang digunakan. Akan tetapi dari berbagai sarjana mempunyai pandangan yang berlainan, seperti Hadi (1991:6) menyatakan sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi, ketidaktepatan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan bagi seorang peneliti.

Untuk menjaga agar penentuan sampel tidak mengalami kesalahan harus diperhatikan petunjuk yang dikemukakan oleh Hadi (1991:71) sebagai berikut :

- a) Tentukan dahulu luas daerah generelasi, baru kemudian menentukan sampel.
- b) Berikan batas yang tegas dan jelas tentang populasi
- c) Tentukan sumber-sumber populasi dari informasi
- d) Tentukan besar kecilnya sampel
- e) Penentuan teknik sampling.

Setelah penentuan sampel dilakukan maka langkah selanjutnya adalah menentukan metode pengambilan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel secara sensus yaitu pengambilan seluruh populasi dijadikan sampel, sebab populasi jumlahnya kecil dan mudah untuk diambil sampel total, sebagaimana pendapat Arikunto (1991:101). "Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liki-liku yang ada dalam populasi. Oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat dalam populasi, maka disebut juga sensus".

Jadi seluruh populasi yaitu seluruh pegawai dan hakim Pengadilan Agama Jember yang terlibat langsung dalam penyelesaian perceraian yang berjumlah 35 orang dijadikan sampel penelitian.

1.8.3 Metode Pengambilan Data

Dalam tahap ini penulis berusaha mendapatkan data yang diperlukan dengan menggunakan metode yang sering digunakan dalam penelitian ilmiah yang meliputi :

- Teknik observasi
- Tehnik wawancara
- Teknik dokumentasi
- Teknik kuisisioner

1. Teknik Observasi

Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan lokasi penelitian sebagaimana pendapat Hadi (1991:136) yang menyatakan bahwa:

Sebagai metode ilmiah observasi bisa diartikan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi tidak hanya terbatas kepada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jadi untuk memperoleh data yang diperlukan penulis melakukan observasi selain melakukan pencatatan dan pengamatan yang sistematis juga mengamati kondisi dan situasi tempat penelitian, yaitu kantor Pengadilan Agama Kabupaten Jember, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan metode yang dilakukan dengan mengadakan pertanyaan langsung kepada responden, dengan maksud untuk mengetahui secara langsung mengenai berbagai data yang diperlukan oleh peneliti.

3. Teknik Dokumentasi

Untuk memperjelas gejala-gejala empiris dari suatu penelitian, maka perlu adanya data yang bersifat lebih mempertajam hasil penelitian yang dilakukan. Data tersebut dapat diperoleh dengan jalan memeriksa dan mencatat dokumen yang ada. Dengan demikian metode dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang penggaliannya bersumber pada data yang ada dilokasi penelitian di Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Jember.

4. Teknik Kuisisioner

Teknik ini dipergunakan untuk memperoleh data yang lebih luas cakupannya dari kelompok orang yang menjadi responden. Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang telah disusun dengan sedemikian rupa dengan jawaban yang tersedia dan nantinya diolah dengan analisa data. Jadi jenis pertanyaan ini bersifat tertutup.

1.8.4 Metode Analisa Data

Metode ini dapat digunakan setelah data yang dibutuhkan terkumpul. Analisa data dapat dipakai sebagai alat untuk menelaah suatu permasalahan dengan cara mencari ciri-ciri yang satu dengan yang lain.

Analisa data dilakukan dengan dua cara, seperti yang ungkapan oleh Koencoroningrat (1990:26) berikut "Sesungguhnya analisa ini dibedakan menjadi dua macam yaitu kualitatif dan kuantitatif. Perbedaan ini tergantung sifat dari yang dikumpulkan peneliti". Adapun yang dimaksud dengan metode analisa kualitatif dan kuantitatif, lebih lanjut mengatakan sebagai berikut :

1. Analisa kualitatif, digunakan apabila data yang dikumpulkan sedikit bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun dalam struktur kualifikasi.
2. Analisa kuantitatif, digunakan apabila data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan dalam kategori-kategori.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kuantitatif dan kualitatif. Metode analisa Kualitatif yang digunakan yaitu analisa tabulasi silang, seperti pendapat yang dikemukakan Effendi dan singarimbun (1987 : 273) yang mengatakan "Analisa tabulasi silang menggunakan distribusi prosentase pada sel-sel dalam tabel sebagai dasar untuk menunjukkan hubungan antara varaibel-variabel".

Kemudian lebih lanjut Effendi dan singarimbun (1987 : 276) mengatakan sebagai berikut :

Untuk melihat variabel kontrol terhadap hubungan antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh perlu diadakan analisa elaborasi. Pada analisa tabulasi silang ini dilakukan dengan memasukkan variabel kontrol tersebut kedalam tabel

Sedangkan analisa kuantitatif yang berupa statistik non parametrik dengan alat uji koefisien korelasi rank parsial kendall, Sidney Siegel (1990:264-265) mengatakan sebagai berikut :

Koefesien Korelasi rank kendall ini cocok sebagai ukuran korelasi dengan data yang sama dengan data Spearman (r_s) dapat digunakan artinya jika sekurang-kurangnya tercapai pengukuran ordinal terhadap variabel X dan Y

Kemudian Sidney Siegel (1990:276) lebih lanjut mengatakan pendapat sebagai berikut:

Jika terlihat korelasi antara dua variabel selalu terdapat kemungkinan bahwa korelasi ini akibat dari assosiasi antara masing-masing kedua variabel itu dengan variabel ketiga. Secara statistik masalah ini dapat diatasi dengan metode korelasi parsial. Dalam korelasi parsial, akibat-akibat variasi yang disebabkan oleh suatu variabel ketiga terhadap hubungan antara variabel X dan Y, dihilangkan. Dengan perkataan lain korelasi antara variabel X dan Y ditentukan dengan variabel ketiga dijaga agar konstan

Sedangkan koefisien korelasi rank parsial kendall mempunyai aturan sebagaiberikut :

- a. Variabel X dan variabel Y adalah dua variabel yang akan ditentukan dan variabel Z adalah variabel yang efeknya terhadap variabel X dan Y akan diparsialkan atau dianggap konstan.
- b. Memberi ranking observasi pada variabel X dari 1 hingga N dan kerjakan hal yang sama untuk nilai observasi pada variabel Y dan Z.
- c. Menentukan harga observasi τ_{XY} , τ_{ZY} dan τ_{ZX} dengan

menggunakan rumus
$$\tau = \frac{S}{1/2N(N-1)}$$
 Sidney Siegel (1990:269) jika

muncul angka sama dalam variabel yang akan dikorelasikan maka

menggunakan rumus
$$\tau = \frac{S}{\sqrt{1/2N(N-1)-T_X}\sqrt{1/2N(N-1)-T_Y}}$$

Sidney Siegel (1990:271)

- d. Dengan harga τ_{XY} , τ_{ZY} dan τ_{ZX} hitung harga τ_{XYZ} dengan

menggunakan rumus
$$\tau = \frac{\tau_{XY} - \tau_{ZX}\tau_{ZY}}{\sqrt{(1-\tau_{ZY}^2)(1-\tau_{ZX}^2)}}$$
 Sidney

Siegel (1990:280)

- e. Untuk menguji adanya asosiasi dengan $N > 10$ kita dapat menghitung harga Z

yang berkaitan τ menggunakan rumus
$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sidney Siegel (1990:272)

Keterangan

τ = koefisien korelasi rank kendall

S = jumlah keseluruhan skor

T_X = observasi yang mempunyai angka sama pada variabel X

T_Y = Observasi yang mempunyai angka sama pada variabel Y

τ_{xyz} = koefisien korelasi rank parsial kendall

τ_{xy} = koefisien korelasi variabel X dan Y

τ_{zy} = koefisien korelasi variabel z dan Y

II. DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

2.1 Pengantar

Untuk mengetahui gambaran umum dari lokasi penelitian yaitu Kantor Pengadilan Agama Jember digunakan suatu tehnik dokumentasi dengan memanfaatkan data sekunder yang telah tersedia, gambaran lokasi penelitian ini sangat diperlukan dalam upaya mendukung dan memperjelas serta memahami kaitan hasil pengumpulan dan penganalisaan data sekunder yang harus benar-benar relevan dengan maksud dan tujuan penelitian serta agar validitas data tersebut terjamin.

Gambaran umum lokasi penelitian yang akan disajikan dalam bab ini meliputi kedudukan, tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Jember, struktur dan tata kerja organisasi, keadaan pegawai dan tata kerja atau proses perceraian di Pengadilan Agama Jember.

2.2 Kedudukan, tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Jember.

Dengan terbitnya UU No. 1/1974 tentang perkawinan, UU No. 7/1989 tentang peradilan Agama dan Inpres No 1/1991 tentang Kompilasi Hukum Islam menjadi landasan hukum bagi pengadilan Agama Jember dalam menjalankan tugasnya. UU No. 7/1989 tentang peradilan agama mengandung kejelasan bahwa Pengadilan Agama mempunyai dua lembaga pembina, yaitu di bidang teknis peradilan dilakukan oleh lembaga yudikatif, Mahkamah Agung, dan di bidang organisasi, administrasi dan keuangan dilakukan oleh lembaga eksekutif, pemerintah (Departemen Agama). Dalam melakukan pembinaan tersebut tidak boleh mengurangi kebebasan hakim dalam memeriksa dan memutuskan perkara (Pasal 5 UU No. 7/1989)

Peradilan Agama mempunyai tugas khusus dalam menyelesaikan perkara perdata bagi pencari keadilan yang beragama Islam, mengenai perkara perkawinan, kewarisan, wasiat, hibah, wakaf dan shadaqah yang dilakukan berdasarkan hukum islam (pasal 49 UU No 7/1989), Peradilan Agama dapat

diminta untuk memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat hukum Islam kepada instansi-instansi pemerintah di daerah hukumnya bila diminta (pasal 52 ayat 1 UUNo. 7/1989).

2.2.1. Kedudukan Pengadilan Agama

Pengadilan Agama berkedudukan di kota Jember dan berada di wilayah kabupaten Tingkat II Jember yang mempunyai luas 3.465,27 km² dengan jumlah penduduk 2 064 525 jiwa, dengan 98 % penduduknya beragama Islam. Sedangkan wilayah hukum Pengadilan Agama Jember meliputi kota administratif dan Kabupaten Tingkat II Jember yang terdiri dari 31 kecamatan dan 2340 desa / kelurahan.

2.2.2. Tugas pokok Pengadilan Agama Jember

1. Menyelesaikan perkara Peradilan Agama pada tingkat pertama
2. Melaksanakan hisab rukyat dan sumpah
3. Melakukan pembinaan pada jalannya peradilan
4. Menyelenggarakan administrasi perkara
5. Melakukan penyuluhan hukum
6. Menyelenggarakan administrasi umum
7. melaksanakan tugas pembangunan
8. Melaksanakan tugas lainnya

2.2.3. Fungsi Pengadilan Agama

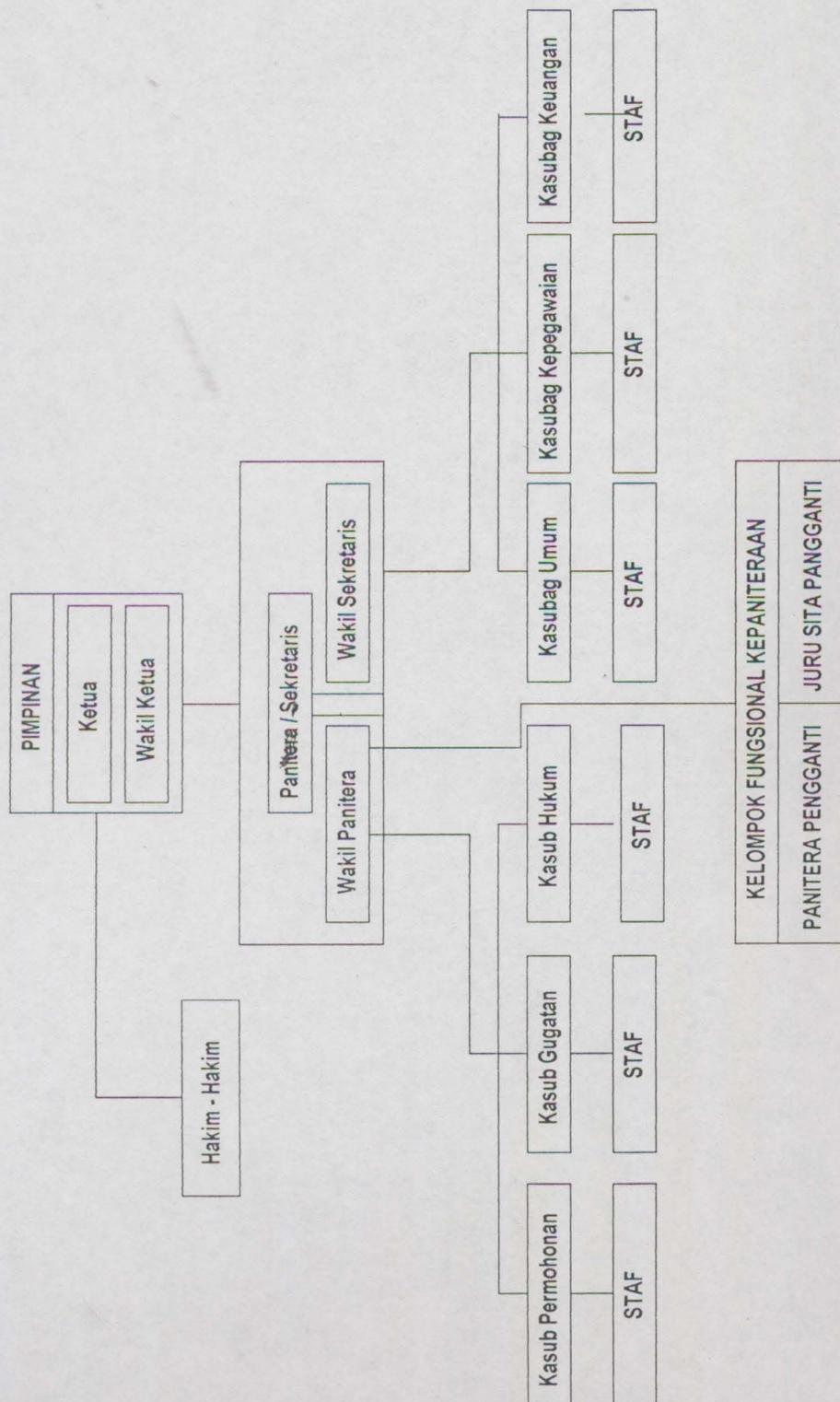
Fungsi Pengadilan Agama adalah melakukan seluruh kegiatan proses penyelesaian perkara banding hisab/rukhat, sumpah pembinaan dan pengawasan jalannya peradilan, penyuluhan hukum, administrasi umum, tugas pembangunan dan tugas lainnya

2.3 Struktur Organisasi Pengadilan Agama Jember

Struktur Organisasi Pengadilan Agama Jember dapat dilihat pada halaman berikutnya.

STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA PENGADILAN AGAMA

Sumber: Undang-Undang No 7 Tahun 1989



2.4 Tata kerja Organisasi Pengadilan Agama Jember.

Mekanisme kerja organisasi Pengadilan Agama Jember pada dasarnya tidak terlepas dari struktur organisasinya yang diharapkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam jenjang organisasi tersebut dapat berjalan efektif.

2.4.1 Pimpinan Pengadilan Agama Jember

Ketua dengan dibantu oleh wakil ketua, sebagai pimpinan Pengadilan Agama bertugas memimpin dan bertanggung jawab atas terselenggaranya tugas Pengadilan Agama secara baik dan lancar, serta menjaga terpeliharanya citra dan wibawa pengadilan.

a. Ketua pengadilan

Mempunyai tugas sebagai berikut :

1) Umum

- a). membuat dan menetapkan program kerja setiap tahun , yang meliputi :
- b). Perencanaan (planning, programming) dan pengorganisasian (organizing)
- c). Pelaksanaan (implementasi dan executing)
- d). Pengawasan (evaluation and controlling) yang baik, serasi dan selaras.
- e). Melaksanakan pembagian tugas antara ketua dan wakil ketua dan bekerja sama dengan baik.
- f). Membagi dan menetapkan tugas serta tanggung jawab secara jelas, serta mewujudkan keserasian dan kerjasama antar pejabat /petugas yang bersangkutan.
- g). Menyelenggarakan administrasi dan mengawasi keuangan perkara, dan keuangan rutin/pembangunan.
- h). Menyelenggarakan administrasi kepegawaian dan administrasi umum, serta mengawasinya.
- i). Melaksanakan pertemuan berkala, sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan dengan para hakim, pejabat struktural dan fungsional dan sekurang-kurangnya sekali dalam tiga bulan dengan seluruh karyawan.

- j). Membuat/menyusun legal data tentang putusan-putusan perkara yang penting.
 - k). Melakukan pengawasan secara rutin terhadap pelaksanaan tugas dan memberi petunjuk dan bimbingan yang diperlukan, baik bagi para hakim maupun seluruh karyawan.
 - l). Melakukan pengawasan intern dan ekstrn :
 - m). Intern : pejabat peradilan, keuangan dan material
 - n). Ekstern : penasehat hukum dan pelaksanaan putusan yang berkekuatan hukum tetap
 - o). Menugaskan hakim untuk membina dan mengawasi bidang hukun dan bidang tugas tertentu.
 - p). Melakukan evaluasi atas hasil pengawasan dan memberikan penilaian untuk kepentingan peningkatan jabatan serta melaporkan evaluasi atas hasil pengawasan dan penilaiannya kepada Ketua Pengadilan Tinggi Agama dan Mahkamah Agung
 - q). Mempersiapkan kader (kaderisasi) dalam rangka menghadapi alih tugas dan alih generasi.
 - r). Melaksanakan pembinaan terhadap hakim dan pejabat peradilan lainnya; dan melakukan pembinaan terhadap organisasi KORPRI, Dharma Wanita, IKAHA, koperasi dan PTWP.
 - s). Melakukan koordinasi antar sesama instansi di lingkungan penegak hukun dan Departemen Agama, serta menjalin kerjasama yang baik dengan instansi-instansi yang lain; dan dapat memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang Hukum Islam kepada Instansi Pemerintah di daerahnya, apabila diminta.
 - t). Memperhatikan keluhan-keluhan yang timbul dari masyarakat dan menaggapinya bila dipandang perlu
- 2) Bidang Teknis Peradilan
- a). Menetapkan/menentukan hari-hari tertentu untuk persidangan perkara.

- b). Menetapkan panjer biaya perkara. Dalam hal penggugat atau tergugat tidak mampu, Ketua dapat mengijinkannya untuk beracara secara prodeo.
- c). Membagi perkara gugatan dan permohonan kepada para Hakim untuk disidangkan.
- d). Dapat mendelegasikan wewenang kepada Wakil Ketua untuk membagi perkara permohonan dan manunjuk Hakim menyidangkannya.
- e). Menunjuk Hakim untuk mencatat gugatan dan atau permohonan secara lisan.
- f). Memerintahkan juru sita untuk melakukan pemanggilan, agar terhadap termohon eksekusi dapat dilakukan teguran (acenmaning) untuk memenuhi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, putusan serta merta, putusan provisi, dan pelaksanaan eksekusi lainnya.
- g). Ketua Pengadilan berwenang menanggulangi eksekusi untuk jangka tertentu dalam hal ada gugatan perlawanan. Ketua Pengadilan berwenang menanggulangi eksekusi dalam hal ada permohonan peninjauan kembali hanya atas perintah Ketua Mahkamah Agung.
- h). Memerintahkan, memimpin dan mengawasi eksekusi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- i). Ketua Pengadilan menetapkan biaya juru sita dan biaya eksekusi.
- j). Menetapkan :
- k). Pelaksanaan lelang
- l). Tempat pelaksanaan lelang.
- m). Kantor Lelng Mnegara sebagai pelaksanaan lelang.
- n). Melaksanakan putusan serta merta :
- o). Dalam hal perkara dimohonkan banding, wajib meminta ijin Pengadilan Tinggi Agama.

- p). Dalam hal perkara dimohonkan Kasasi, wajib meminta ijin Mahkamah Agung.
 - q). Menyediakan buku khusus untuk anggota Hakim Majelis yang ingin menyatakan berbeda pendapat dengan kedua Hakim Majelis lainnya dalam memutuskan perkara, serta merahasiakannya.
 - r). Mengawasi pelaksanaan court calender dan mengumpulkannya pada pertemuan berkala para Hakim. Dan meneliti court calender, serta membina Hakim agar memutuskan perkara yang diserahkan kepadanya paling lambat 6 bulan
 - s). Mengaevaluasi laporan mengenai penanganan peerkara yang dilakukan Hakim dan panitera panggilan, selanjutnya mengirimkan laporan dan hasil evaluasi secara periodik kepada pPengadilan tinggi Agama dan Mahkamah Agung.
 - t). Memberikan ijin berdasarkan undang-undang untuk membawa keluar dari ruang kepaniteraan dafter, catatan, risalah berita acara dan berkas perkara.
 - u). Menentukan SEMA, PERMA dan surat-surat dari Mahkamah Agung atau pengadilan Agama yang berkaitan dengan hukum dan perkara kepada Para Hakim, Panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti, dan Juru Sita.
- b. Wakil Ketua
- Mempunyai tugas sebagai berikut :
- 1) Membantu ketua dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
 - 2) Mewakili ketua bila ketua berhalangan.
 - 3) Melaksanakan tugas Ketua bila ketua berhalangan.
 - 4) Melaksanakan tugas yang didelegasikan oleh Ketua kepadanya.
 - 5) Dalam hal Ketua mendelegasikan wewenang pembagian perkara permohonan, harus membagikannya kepada Hakim secara merata.

- 6) Melaksanakan pengawasan intern untuk mengawasi apakah apakah pelaksanaan tugas telah dikerjakan sesuai dengan rencana kerja dan ketentuan yang berlaku serta melaporkan hasil pengawasanb tersebut kepada Ketua.

2.4.2 Hakim pengadilan Agama Jember.

Mempunyai tugas melaksanakan kekuasaan kehakiman yang merdeka, guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dengan menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya dengan baik berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dengan uraian tugas sebagai berikut :

- a. Membantu Pemimpin Pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
- b. Menetapkan hari sidang dan melaksanakan persidangan.
- c. Menetapkan sita jaminan.
- d. Bertanggung jawab atas perbuatan dan kebearan berita acara persidangan dan menandatangani sbelum persidangan berikutnya.
- e. Mengemukakan pendapat dalam musyararah.
- f. Menyiapkan dan memaraf naskah putusan lengkap untuk di ucapkan.
- g. Hakim wajib menandatangani putusan yang sudah diucapkan dalam persidangan.
- h. Melakukan pengawasan yang ditugaskan Ketua, untuk mengamati apakah pelaksanaan tugas, umpanya mengenai penyelenggaraan administrasi perkara dan pelaksanaan eksekusi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta melaporkan kepada Pimpinan Pengadilan.
- i. Mempelajari dan mendiskusikan secara berkala keputusan hukum yang diterima dari Pengadilan Tinggi Agama dan Mahkamah Agung.

2.4.3 Panitera / Sekretaris.

Panitera sebagai pimpinan kepaniteraan Pengadilan bertugas melaksanakan administrasi pengadilan dan memberikan pelayanan teknis

dibidang administrasi perkara berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk yang berlaku.

Sekretaris sebagai pimpinan kesekretariatan pengadilan bertugas melaksanakan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk yang berlaku.

a. Sebagai Panitera

Uraian tugas sebagai berikut :

- 1) Membantu Pimpinan Pengadila dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
- 2) Mengatur pembagian tugas pejabat kepaniteraan (Wakil panitera, panitera Muda, Panitera Pengganti)
- 3) Panitera dengan dibantu Wakil Panitera dan Panitera Muda harus menyelenggarakan administrasi secara cermat mengemnai jalannya perkara dan situasi keuangan bendahara.
- 4) Bertanggung jawab atas pengurusan berkas perkara, putusan, dokumen, akta, buku daftar, biaya perkara, uang titipan pihak ketiga, surat-surat bukti dan surat-surat lainnya yang disimpan di kepaniteraan.
- 5) Menerima, membuat daftar semua perkara, dan mengirimkan daftar perkara yang diterima dikepaniteraan.
- 6) Membantu Hakim dengan menerima dan mencatat jalannya sidang pengadilan.
- 7) Membuat salinan putusan.
- 8) Memberitahukan putusan verstek.
- 9) Membuat akta :
 - Akta cerai
 - Permohonan banding
 - Pemberitahuan adanya permohonan banding
 - Penyampaian salinan memori, kontra memori banding
 - Pemberitahuan pembaca/memeriksa berkas perkara (inzage)

- Pemberitahuan putusan banding
 - Pencabutan permohonan banding
 - Permohonan kasasi
 - Pemberitahuan adanya permohonan kasasi
 - Penerimaan memori kasasi
 - Penyampaian salinan memori kasasi
 - Penerimaan kontra memori kasasi
 - Tidak menerima memori kasasi
 - Pencabutan permohonan kasasi
 - Pemberitahuan putusan kasasi
 - Permohonan peninjauan kembali
 - Pemberitahuan adanya permohonan peninjauan kembali
 - Penerimaan/penyampaian jawaban permohonan peninjauan kembali
 - Pencabutan permohonan peninjauan kembali
 - Penyampaian salinan peninjauan kembali kepada pemohon peninjauan kembali
 - Pemberitahuan putusan peninjauan kembali kepada termohon peninjauan kembali
 - Pembuatan akta yang menurut undang-undang peraturan diharuskan dibuat oleh panitera
- 10) Melegalisir surat-surat yang akan dijadikan bukti dalam persidangan.
- 11) Melakukan pemungutan biaya-biaya pengadilan dan menyetorkan ke kas Negara.
- 12) Mengirimkan berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi atau peninjauan kembali.
- 13) Melaksanakan, melaporkan dan mempertanggung jawabkan eksekusi putusan yang diperintahkan oleh Ketua Pengadilan.

- 14) Melaksanakan, mengawasi dan melaporkan pelelangan yang ditugaskan/diperintahkan oleh Ketua Pengadilan.
- 15) Menerima uang titipan pihak ketiga dan melaporkannya kepada Ketua Pengadilan.
- 16) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan.

b. Sebagai Sekretaris

- 1) Menerima dan memerintahkan mencatat surat-surat masuk, kecuali surat-surat rahasia dalam keadaan tertutup diserahkan kepada Ketua.
- 2) Meneruskan surat-surat masuk untuk didisposisi Ketua, dan memerintahkan penyelesaian sesuai dengan disposisi ketua.
- 3) Bertanggung jawab atas pengiriman surat-surat keluar sesuai dengan alamat yang dituju.
- 4) Bertanggung jawab atas penyelenggaraan administrasi barang-barang dan barang-barang inventaris.
- 5) Bertanggung jawab atas ketertiban dan pemeliharaan arsip serta dokumen lain.
- 6) Bertanggung jawab atas pengurusan dan penyelesaian administrasi pegawai dan keuangan UUDP, serta administrasi umum.
- 7) Bertanggung jawab atas terselenggaranya laporan-laporan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian
- 8) Bertanggung jawab atas penyimpanan peraturan-peraturan, dan penataan kepustakaan.
- 9) Bertanggung jawab atas terwujudnya data statistik surat dan kepegawaian.
- 10) Mengkoordinir dan memberikan bimbingan serta petunjuk kepada pelaksana tugas bawahan, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Ketua.

2.4.4 Wakil Panitera.

Mempunyai Tugas mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara-perkara gugatan, permohonan dan peyanan hukum, serta membantu

Panitera didalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas administrasi perkara. Nengan uraian tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas Panitera apabila Panitera berhalangan.
- b. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya sidang pengadilan
- c. Bertanggung jawab atas kepengurusan penerimaan perkara-perkara permohonan, gugatan dan pelayanan hukum.
- d. Melaksanakan tugas panitera yang didelegasikan kepadanya.
- e. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas Panitera Muda, Panitera Pengganti, juru sita dan juru sita pengganti.
- f. Membantu Panitera untuk secara langsung membina, meneliti dan mengawasi pelaksanaan tugas administrasi perkara, antara lain ketertiban dan ketelitian dalam mengisi buku-buku register perkara, register akta cerai dan lain-lainnya serta membuat laporan periodik.

2.4.5 Panitera Muda.

Mempunyai Tugas melaksanakan tugas-tugas administrasi perkara gugatan, perkara permohonan dan memberikan pelayanan huikum. Dengan Uraian tugas sebagai berikut :

a. Panitera Muda Gugatan

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Membantu hakim dengan mengikuti jalannya sidang pengadilan.
- 2) Melaksanakan administrasi perkara gugatan, mempersiapkan persidangan perkara, menyimpain berkas perkara yang masing berjalan dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara gugatan.]
- 3) Memberi nomor register pada setiap perkara yang diterima di kepaniteraan.
- 4) Mencatat setiap perkara yang diterima kedalam buku perkara, disertai catatan singkat tentang isinya.
- 5) Menyerahkan akta cerai dan salinan putusan kepada para pihak yang berperkara bila memintanya.

- 6) Menyiapkan berkas perkara yang dimohonkan, banding, kasasi, atau peninjauan kembali.
- 7) Menyerahkan arsip berkas perkara kepada Panitera Muda Hukum.
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diserahkan kepadanya.

b. Panitera Muda Permohonan

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya sidang pengadilan.
- 2) Melaksanakan administrasi perkara permohonan, mempersiapkan persidangan perkara, menyimpan berkas perkara yang masih berjalan dan urusan lain yang berhubungan dengan masalah perkara permohonan.
- 3) Memberi nomor register pada setiap perkara permohonan yang diterima di Kepaniteraan.
- 4) Mencatat setiap perkara yang diterima kedalam buku perkara, disertai catatan singkat tentang isinya.
- 5) Menyerahkan salinan penetapan kepada para pihak yang berperkara bila memintanya.
- 6) Menyiapkan berkas perkara yang dimohonkan kasasi, atau peninjauan kembali.
- 7) Menyerahkan arsip berkas perkara kepada Panitera Muda Hukum.
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lain yang di serahkan kepadanya.

c. Panitera Muda Hukum

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Membantu hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya pengadilan.
- 2) Mengumpulkan, mengolah, dan mengkaji data, menyajikan statistik perkara, menyusun laporan perkara, menyimpan arsip berkas perkara, daftar penasehat hukum dan tugas lain yang diberikan berdasarkan peraturan perundang-uandangan.
- 3) Melaksanakan dan mengatur permintaan rohaniwan sumpah jabatan

- 4) Mengurusi dan melaksanakan hak-hak yang berkaitan dengan Hisap Rukyat tentang arah kiblatm, waktu sholat, awal dan akhir Qomariyah/ Hijriyah.
- 5) Mengurusi administrasi permintaan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum islam kepada instansi pemerintah.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepadanya.

2.4.6 Panitera Pengganti

Mempunyai tugas Membantu Hakim dalam persidangan perkara permohonan dan perkara gugatan, serta melaporkan kegiatan persidangan tersebut kepada Panitera Muda yang bersangkutan. Dengan Uraian Tugas sebagai berikut:

- a. Membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya sidang pengadilan.
- b. Membantu Hakim dalam hal :
 - 1) Membuat penetapan hari sidang
 - 2) Membuat penetapan sita jaminan
 - 3) Membuat berita acara persidangan yang harus selesai sebelum sidang berikutnya
 - 4) Mengetik putusan dan penetapan
- c. Melaporkan kepada Panitera Muda Gugatan/ permohonan, untuk dicatat dalam register perkara :
 - 1) Penundaan hari-hari sidang
 - 2) Alasan penundaan sidang
 - 3) Perkara yang sudah putus berikut amar putusannya.
- d. Menyerahkan berkas perkara kepada Panitera Muda Gugatan / permohonan, apabila telah selesai di minutasi.

2.4.7 Juru Sita / Juru Sita Pengganti

Mempunyai tugas Melaksanakan semua perintah yang diberikan oleh Ketua Pengadilan, Ketua Sidang dan atau Panitera. Dengan Uraian Tugas sebagai berikut :

- a. Menyampaikan pengumuman-pengumuman, panggilan dan teguran-teguran, protes-protes, pemberitahuan-pemberitahuan Pengadilan menurut cara-cara berdasarkan ketentuan undang-undang.
- b. Melakukan penyitaan atas perintah Ketua Pengadilan, dan dengan teliti melihat lokasi, batas-batas tanah yang disita beserta surat-surat yang sah, apabila menyita tanah.
- c. Membuat berita acara penyitaan, yang salinan resminya diserahkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain Badan Pertanahan Nasional setempat, bila terjadi penyitaan tanah.
- d. Melakukan penawaran pembayaran yang utang titipan pihak ketiga serta membuat berita acaranya.
- e. Melaksanakan tugasnya di wilayah Pengadilan Agama yang bersangkutan.
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan, Panitera dan Hakim Ketua.

2.4.8 Wakil Sekretaris

Mempunyai tugas mengkoordinasi dan melaksanakan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan serta kesekretariatan. Dengan uraian Tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas sekretaris apabila sekretaris berhalangan.
- b. Membuat perencanaan kebutuhan barang dan alat tulis kantor setiap tahun sekali.
- c. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas administrasi umum, kepegawaian, dan keuangan.
- d. Bertanggung jawab atas surat-surat masuk dan keluar serta penyimpanan arsip dan dokumen-dokumen.
- e. Bertanggung jawab atas barang-barang inventaris dan kekayaan kantor/anegara.

f. Mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan mental pegawai, karier pegawai KORPRI, Dharma Wanita, Olah raga dan lain-lain.

g. Melaksanakan tugas sekretaris yang didelegasikan kepadanya.

2.4.9 Pelaksana Sekretariat

Mempunyai tugas melaksanakan tugas-tugas sekretariat, meliputi administrasi umum, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, gaji pegawai dan UYHD serta tugas sekretariat yang lain.

a. Kepala Sub Bagian Umum

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan rumah tangga dan perpustakaan.
- 2) Menerima, mencatat dan menyalurkan surat masuk dan keluar.
- 3) Mengatur, memelihara dan mengamankan arsip dan dokumen serta menghimpun peraturan perundang-undangan dan lain-lain untuk pedoman.
- 4) Menyusun rencana kebutuhan belanja pegawai, barang, jasa/langganan, memelihara kantor dan inventaris.
- 5) Mengurus dan menyimpan barang-barang perlengkapan, alat tulis kantor dan rumah tangga kantor.
- 6) Membuat daftar inventarisir kantor (DIK) dan daftar inventarisir ruangan (DIR).
- 7) Mengurus dan memelihara keamanan inventaris kantor.
- 8) Mengurus dan mengatur keppustakaan kantor
- 9) Mengatur dan memelihara tata ruangan kantor, keindahan, kebersihan kantor halaman dan ruangan sidang.
- 10) Mengatur dan menyelenggarakan upacara bendera, dan kegiatan dinas lainnya.
- 11) Menyusun dan membuat laporan mengenai surat menyurat, inventaris kantor, perpustakaan kantor dan laporan-laporan yang berkaitan dengan tugas sub bagian umum.

12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

b. Kepala Sub Bagian Kepegawaian

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan administrasi kepegawaian
- 2) menyusun dan memelihara file dan kartu pegawai.
- 3) Membuat usulan mutasi pegawai (kenaikan pangkat, penyesuaian ijasah, pemberhentian, pindah, pensiun dan lain-lain).
- 4) Membuat usul pegawai neggeri sipil, KARPEG, KARIS dan KARSU.
- 5) Mengisi register pegawai membuat Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) dan bezetting formasi.
- 6) Menyusun statistik pegawai dan laporan mengenai kepegawaian.
- 7) Mengurus absensi pegawai, dan kesejahteraan pegawai (tunjangan keluarga, TASPEN, asuransi pegawai, dan askes pegawai)
- 8) Mengurus npembinaan pegawai, olah raga, pengajian, KORPRI, dan Dharma wanita.
- 9) Membuat surat-surat keputusan kepegawaian yang didelegasikan kepada Pengadilan Agtama.
- 10) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

c. Kepala Sub Bagian Keuangan.

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Menerima, mencatat dan menyelesaikan surat-surat masuk/keluar urusan keuangan.
- 2) Melaksanakan administrasi keuangan.
- 3) Memeriksa, meneliti dan membukukan SPP, SPJ serta menyusunnya dalam bentuk laporan bulanan, kwartal dan tahunan.
- 4) Membukukan penerimaan dan pengeluaran UYHD.
- 5) Menyusun Daftar Kegiatan (DUK) dan Daftar Usulan Proyek (DUP).
- 6) Memberikan pelayanan kepada pegawai bertalian dengan keuangan.
- 7) Menyusun laporan keuangan dan laporan kegiatan keuangan.
- 8) Melaksanakan tugas tyang diberikan oleh atasan.

2.4.10. Bendaharawan Rutin.

Mempunyai tugas melaksanakan administrasi keuangan dan melaksanakan pembukuan atas penerimaan dan pengeluaran keuangan negara, membayar dan menyimpan uang dan surat-surat berharga dari dan didalam kas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan uraian tugas sebagai berikut :

- a. Membuat perencanaan anggaran Pengadilan Agama.
- b. Membuat Surat Perintah Pembayaran (SPP) sesuai dengan plafon dalam DIK/revisi DIK.
- c. Menerima Surat Perintah Membayar (SPM), cek dan menguangkannya.
- d. Melakukan pembukuan atas penerimaan dan pengeluaran uang negara dalam buku kas.
- e. Menyimpan uang dan surat-surat berharga dalam brankas kantor Pengadilan Agama.
- f. Melakukan pembayaran atas pengeluaran yang sah.
- g. Menutup buku kas setiap akhir bulan dan siap diperiksa sewaktu-waktu oleh yang berhak.
- h. Membuat Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) laporan-laporan bulanan, tahunan dan lain-lain.
- i. Bertanggung jawab langsung kepada Ketua Pengadilan Agama.
- j. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

2.5. Keadaan Pegawai

Menurut Buku Laporan Tahunan Pengadilan Agama Jember 1999/2000, Pengadilan Agama Jember mempunyai pegawai sebanyak 35 orang, 28 PNS dan 7 Non PNS dengan rincian sebagai berikut :

2.5.1 Berdasarkan golongan

- Golongan IV : 2 orang
- Golongan III : 16 orang
- Golongan II : 7 orang
- Honorer : 10 orang

2.5.2 Berdasarkan pendidikan

- Sarjana / S I : 27 orang
- Sarjana Muda : 1 orang
- SMTA : 7 orang

2.5.3 Berdasarkan kelamin

- Laki-laki : 29 orang
- Perempuan : 6 orang

2.5.4 Berdasarkan jabatan

- Ketua / merangkap Hakim : 1 orang
- Hakim : 6 orang
- Wakil Panitera : 1 orang
- Wakil Sekretaris : 1 orang
- Panitera Muda Gugatan : 1 orang
- Panitera Muda Permohonan : 1 orang
- Panitera Muda Hukum : 1 orang
- Kasubag Umum : 1 orang
- Kasubag Keuangan : 1 orang
- Kasubag Kepegawaian : 1 orang
- Juru Sita : -
- Juru sita Pengganti : 7 orang (1 orang merangkap kasubag Umum)

- Panitera Pengganti
 - Murni : 5 orang
 - Merangkap struktur Kepaniteraan : 4 orang
 - Merangkap Struktur kesekretariatan : 3 orang

2.5.5 Berdasarkan Pendidikan dan Latihan

- Pendidikan penataran Hakim : 7 orang
- Pendidikan dan penataran Panitera : 4 orang
- Pendidikan Panitera Pengganti : 5 orang

- ADUM : 9 orang
- Sepada : 3 orang
- Penataran Inventaris : 1 orang
- Diklat Kearsipan : 1 orang
- DDTK : 2 orang
- Pendidikan Bendaharawan : 2 orang

2.5.6 Biodata Ketua Prngadilan Agama Jember

- Nama : H. Agus Widodo
- Tempat/Tangga Lahir : Yogyakarta, 10 Oktober 1944
- NIP : 150042033
- Golongan : IV b
- Pendidikan Terakhir : Sarjana Hukum (SH)
- Masa Kerja : 31 Tahun, 7 bulan
- Jabatan : Ketua Pengadilan Agama jember, Hakim Madya Pratama, Pembina TK I
- Diklat : Penataran Panitera (1979), Penataran Hakim Pada tahun 1983 dan 1984

III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Bab ini membahas mengenai data-data yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan data masing-masing variabel penelitian. Data-data yang telah terkumpul disajikan secara teratur dan sistematis sesuai dengan urutan variabel penelitian, adanya penyajian data yang sistematis dan teratur sangat membantu dalam kegiatan analisa.

Menurut Effendi dan Singarimbun (1989:42) mengatakan bahwa “ unsur lain yang biasa dikenal dengan unsur penelitaian adalah variabel yaitu konsep yang mempunyai variasi nilai. Dengan demikian variabel merupakan unsur penelitian yang lahir dari suatu konsep yang memiliki faktor, dengan variabel nilai didalamnya, dari variasi nilai variabel biasanya diukur melalui proses operasionalisasi.

Di dalam penelitian ini, disajikan variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kematangan Bawahan (Variabel Antecedent / Z)
2. Variabel Perilaku Kepemimpinan (Variabel Pengaruh / X)
3. Variabel Efektifitas Kerja Bawahan (Varaibel Terpengaruh / Y)

3.2 Variabel Antecedent (Z) yaitu Kematangan Bawahan di Pengadilan Agama Jember

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa Variabel kematangan bawahan didalam penelitian ini mempunyai 2 indikator yaitu sebagai berikut :

1. kematangan pekerjaan (Z1)
2. kematangan psikologis. (Z2)

3.2.1 Kematangan Pekerjaan atau Kemampuan (Z1)

Indikator tingkat kematangan pekerjaan atau kemampuan diukur dengan menggunakan item-item sebagai berikut :

- a. Tingkat Pendidikan
 - 1) Kategori pendidikan rendah (SD)
 - 2) Kategori pendidikan sedang (SLTP/SLTA)
 - 3) Kategori pendidikan tinggi (Perguruan Tinggi)
- b. pengalaman kerja
 - 1) Pengalaman rendah yaitu 1 – 5 tahun
 - 2) Pengalaman sedang yaitu 6 – 10 tahun
 - 3) Pengalaman tinggi yaitu 11 tahun keatas

3.2.2 Kematangan Psikologis (Z2)

Indikator tingkat kematangan psikologis dapat diukur dengan menggunakan item-item sebagai berikut:

- a. Kemauan memikul tanggung jawab
 - 1) Kesanggupan bawahan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.
 - 2) Kesanggupan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 - 3) Kesanggupan bawahan untuk menanggung resiko atas keputusan atau tindakan yang dilakukan
 - 4) Kesanggupan bawahan untuk mengakui kesalahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya
 - 5) Kesanggupan bawahan untuk berusaha memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan
- b. Motivasi

Indikator motivasi dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- 1) Bawahan memiliki keinginan untuk berprestasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Bawahan memerlukan kebutuhan umpan balik atau masukan dari tugas yang dilaksanakan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

c. Keikatan

Indikator keikatan dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan bawahan untuk mentaati dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang sebaik-baiknya.
- 2) Bawahan lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan diatas kepentingan pribadi

TABEL IV

Score jawaban responden pada tingkat kematangan pekerjaan atau kemampuan
(Z1) di Pengadilan Agama Jember

NO	Kematangan pekerjaan		Total skor	Kategori
	Pendidikan	Pengalaman		
1.	3	3	6	Tinggi
2.	3	3	6	Tinggi
3.	3	3	6	Tinggi
4.	3	3	6	Tinggi
5.	3	3	6	Tinggi
6.	3	3	6	Tinggi
7.	3	3	6	Tinggi
8.	3	3	6	Tinggi
9.	3	3	6	Tinggi
10.	3	3	6	Tinggi
11.	3	3	6	Tinggi
12.	3	3	6	Tinggi
13.	3	3	6	Tinggi
14.	3	3	6	Tinggi
15.	3	3	6	Tinggi
16.	3	3	6	Tinggi
17.	3	3	6	Tinggi
18.	3	3	6	Tinggi
19.	3	3	6	Tinggi
20.	3	3	6	Tinggi
21.	3	3	6	Tinggi
22.	3	3	6	Tinggi
23.	3	3	6	Tinggi
24.	3	2	5	Tinggi
25.	3	2	5	Tinggi
26.	3	2	5	Tinggi
27.	3	2	5	Tinggi
28.	2	2	4	Sedang
29.	2	2	4	Sedang
30.	2	2	4	Sedang
31.	2	2	4	Sedang
32.	2	1	3	Sedang
33.	2	1	3	Sedang
34.	2	1	3	Sedang
35.	2	1	3	Sedang

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Variabel kematangan pekerjaan (Z1) ini mempunyai 2 item, dengan setiap item 3 pertanyaan pilihan. Dengan demikian terdapat 3 pertanyaan. Maka skor yang tertinggi 6 dan skor terendah adalah 2, sehingga pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah klas}} = \frac{6 - 2}{3} = 2$$

Jadi Pengelompokan intervalnya untuk mengetahui frekuensi variabel Z1 adalah sebagai berikut :

Untuk score 1 – 2 termasuk kategori rendah

Untuk score 3 – 4 termasuk kategori sedang

Untuk score 5 – 6 termasuk kategori tinggi

Setelah memperhatikan data hasil yang diperoleh dari kuesioner maka frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Z1 adalah sebagai berikut :

TABEL V

Jumlah frekuensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Z1

NO	Interval	Kreteria	Frekwensi	Prosentase
1	1 – 2	Rendah	0	0%
2	3 – 4	Sedang	8	22,9%
3	5 – 6	Tinggi	27	77,1%
Jumlah			35	100%

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan pekerjaan bawahan yang dimiliki pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jember adalah tinggi dengan didukung oleh 27 responden dari 35 responden (77,1%). Sedangkan responden yang memiliki tingkat kematangan sedang adalah 8 dari 35 responden (22,9%), dan tdak ada responden yang memiliki tingkat kematangan rendah

TABEL VI

Score jawaban responden pada tingkat kematangan psikologis atau kemauan
(Z2) di Pengadilan Agama Jember

NO	Kematangan psikologis / kemauan									Total Skor	Kategori
	Memikul Tanggung Jawab					Motivasi		Keikatan			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(1)	(2)		
1.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Tinggi
2.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	Tinggi
3.	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24	Tinggi
4.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Tinggi
5.	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	Tinggi
6.	3	2	2	3	2	3	2	3	3	23	Tinggi
7.	3	2	2	3	2	3	3	2	3	23	Tinggi
8.	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	Tinggi
9.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Tinggi
10.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Tinggi
11.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	Tinggi
12.	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	Tinggi
13.	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Tinggi
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Tinggi
15.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Tinggi
16.	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	Tinggi
17.	3	2	3	2	2	2	2	3	3	22	Tinggi
18.	3	2	2	3	3	2	3	2	3	23	Tinggi
19.	2	3	3	2	3	2	2	2	3	22	Tinggi
20.	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	Tinggi
21.	3	2	3	3	2	2	2	3	2	22	Tinggi
22.	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Sedang
23.	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	Sedang
24.	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	Sedang
25.	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Sedang
26.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Sedang
27.	2	2	2	1	2	1	2	1	2	15	Rendah
28.	3	2	3	1	2	2	2	3	3	21	Sedang
29.	3	2	2	2	2	3	2	3	2	21	Sedang
30.	3	3	2	2	1	2	2	2	2	19	Sedang
31.	3	2	3	1	2	2	2	3	3	21	Sedang
32.	2	1	1	2	2	2	1	1	2	14	Rendah
33.	3	1	1	1	1	1	2	2	2	14	Rendah
34.	2	2	2	1	2	2	1	1	1	14	Rendah
35.	2	1	2	1	1	2	1	2	2	14	Rendah

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Variabel kematangan Psikologis (Z2) ini mempunyai 9 item sehingga terdapat 9 pertanyaan yang penulis ajukan, maka score yang tertinggi adalah 27 sedangkan score yang terendah adalah 9, sehingga pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah klas}} \\ & \frac{27 - 9}{3} \\ & = 6 \end{aligned}$$

Jadi Pengelompokan intervalnya untuk mengetahui frekuensi variabel Z2 adalah sebagai berikut :

Untuk score 9 – 15 termasuk kategori rendah

Untuk score 16 – 21 termasuk kategori sedang

Untuk score 22 – 27 termasuk kategori tinggi

Setelah memperhatikan data hasil yang diperoleh dari kuesioner maka frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Z2 adalah sebagai berikut :

TABEL VII

Jumlah frekuensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Z2

NO	Interval	Kreteria	Frekwensi	Prosentase
1	9 – 15	Rendah	5	14,3%
2	16 – 21	Sedang	9	25,7%
3	22 – 27	Tinggi	21	60%
Jumlah			35	100%

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan bawahan yang dimiliki pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jember adalah tinggi dengan didukung oleh 21 responden dari 35 responden (60%). Sedangkan responden yang memiliki tingkat kematangan sedang adalah 9 dari 35 responden (25,7%), dan responden yang memiliki tingkat kematangan rendah didukung oleh 4 responden (14,3%)

Selanjutnya data-data untuk masing-masing indikator tersebut digabungkan dan disajikan dalam satu tabel yang merupakan keseluruhan data dari variabel Z.

TABEL VIII

score jawaban responden pada tingkat kematangan bawahan (Z) di
Pengadilan Agama Jember

No	Z		Total Score	Kategori
	(Z1)	(Z2)		
1.	6	27	33	Tinggi
2.	6	26	32	Tinggi
3.	6	24	30	Tinggi
4.	6	27	33	Tinggi
5.	6	25	31	Tinggi
6.	6	23	29	Tinggi
7.	6	23	29	Tinggi
8.	6	24	30	Tinggi
9.	6	27	33	Tinggi
10.	6	27	33	Tinggi
11.	6	26	32	Tinggi
12.	6	25	31	Tinggi
13.	6	24	30	Tinggi
14.	6	27	33	Tinggi
15.	6	27	33	Tinggi
16.	6	23	29	Tinggi
17.	6	22	28	Tinggi
18.	6	23	29	Tinggi
19.	6	22	28	Tinggi
20.	6	22	28	Tinggi
21.	6	22	28	Tinggi
22.	6	19	25	Sedang
23.	6	19	25	Sedang
24.	5	19	24	Sedang
25.	5	19	24	Sedang
26.	5	18	23	Sedang
27.	5	15	20	Sedang
28.	4	21	25	Sedang
29.	4	21	25	Sedang
30.	4	19	23	Sedang
31.	4	21	25	Sedang
32.	3	14	17	Rendah
33.	3	14	17	Rendah
34.	3	14	17	Rendah
35.	3	14	17	Rendah

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Variabel Z ini mempunyai 11 item sehingga terdapat 11 pertanyaan yang penulis ajukan , maka score yang tertinggi adalah 33 sedangkan score yang terendah adalah 11, sehingga pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah klas}}$$

$$\frac{33 - 11}{3} \\ = 7,3$$

Jadi Pengelompokan intervalnya untuk mengetahui frekuensi variabel Z adalah sebagai berikut :

Untuk score 11 – 18 termasuk kategori rendah

Untuk score 19 – 26 termasuk kategori sedang

Untuk score 27 – 33 termasuk kategori tinggi

Setelah memperhatikan data hasil yang diperoleh dari kuesioner maka frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Z adalah sebagai berikut :

TABEL IX

Jumlah frekuensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Z

NO	Interval	Kreteria	Frekwensi	Prosentase
1	11 – 18	Rendah	4	11,4%
2	19 – 26	Sedang	10	28,6%
3	27 – 30	Tinggi	21	60%
Jumlah			35	100%

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan bawahan yang dimiliki pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jember adalah tinggi dengan didukung oleh 21 responden dari 35 responden (60,6%). Sedangkan responden yang memiliki tingkat kematangan sedang adalah 10 dari 35 responden (28,6%), dan responden yang memiliki tingkat kematangan rendah didukung oleh 4 responden (11,4%)

3.3 Variabel Pengaruh (X) yaitu Perilaku Kepemimpinan Situasional di Kantor Pengadilan Agama Jember

Variabel Perilaku kepemimpinan situasional yang dimaksud dalam penelitian meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perilaku Tugas
2. Perilaku Hubungan

3.3.1 Perilaku tugas (X1)

Indikator perilaku tugas yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan Agama Jember dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- a. Pemimpin menetapkan tujuan yang perlu dicapai bawahan
- b. Pemimpin mengorganisasikan situasi kerja bagi bawahannya.
- c. Pemimpin memberikan batasan waktu bagi bawahan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.
- d. Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan tegas (spesifik) tentang suatu tugas atau pekerjaan kepada bawahan.
- e. Pemimpin menetapkan dan mensyaratkan adanya laporan reguler tentang kemajuan pelaksanaan pekerjaan.

3.3.2 Perilaku hubungan (X2)

Indikator perilaku hubungan yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan Agama Jember dapat diukur dengan item-item sebagai berikut:

- a. Pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahan dalam setiap melaksanakan pekerjaannya.
- b. Pemimpin melibatkan bawahan dalam diskusi yang bersifat memberi dan menerima tentang aktivitas kerja.
- c. Pemimpin memudahkan interaksi dengan bawahannya.
- d. Pemimpin berusaha mencari dan menyimak pendapat dan kerisauan bawahan.
- e. Pemimpin memberikan balikan dan respon yang positif terhadap prestasi bawahan.

TABEL X

Score jawaban responden terhadap perilaku tugas Ketua Pengadilan Agama
Jember (X1)

No	Perilaku Tugas					Total Score	Kategori
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
2.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
3.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
4.	3	3	3	3	2	14	Tinggi
5.	3	3	2	3	2	13	Tinggi
6.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
7.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
8.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
9.	3	3	3	2	2	13	Tinggi
10.	2	1	2	1	1	7	Rendah
11.	1	1	1	2	1	6	Rendah
12.	3	2	3	2	2	12	Tinggi
13.	2	2	2	2	3	11	Sedang
14.	3	2	2	2	1	10	Sedang
15.	2	2	2	2	2	10	Sedang
16.	2	2	2	2	2	10	Sedang
17.	2	2	2	3	2	11	Sedang
18.	2	3	1	2	2	10	Sedang
19.	1	3	2	1	1	8	Rendah
20.	2	1	1	1	2	7	Rendah
21.	2	1	1	2	1	7	Rendah
22.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
23.	3	3	2	3	3	14	Tinggi
24.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
25.	3	2	3	3	3	14	Tinggi
26.	3	3	3	3	2	14	Tinggi
27.	3	2	3	3	3	14	Tinggi
28.	2	2	2	3	2	11	Sedang
29.	2	2	1	2	2	9	Sedang
30.	2	2	2	2	2	10	Sedang
31.	2	1	1	2	1	7	Rendah
32.	3	3	3	3	2	14	Tinggi
33.	2	3	3	3	2	13	Tinggi
34.	3	2	2	2	3	12	Tinggi
35.	3	3	3	3	3	15	Tinggi

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Variabel Perilaku tugas (X1) ini mempunyai 5 item sehingga terdapat 5 pertanyaan yang penulis ajukan, maka score yang tertinggi adalah 15 sedangkan score yang terendah adalah 5, sehingga pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah klas}} \\ & \frac{15 - 5}{3} \\ & = 3,3 \end{aligned}$$

Jadi Pengelompokan intervalnya untuk mengetahui frekuensi variabel X1 adalah sebagai berikut :

Untuk score 5 – 8,3 termasuk kategori rendah

Untuk score 8,4 – 11,7 termasuk kategori sedang

Untuk score 11,8 – 15 termasuk kategori tinggi

Setelah memperhatikan data hasil yang diperoleh dari kuesioner maka frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabl X1 adalah sebagai berikut :

TABEL XI

Jumlah frekuensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel X1

NO	Interval	Kreteria	Frekwensi	Prosentase
1	5 – 8,3	Rendah	6	17,1%
2	8,4 – 11,7	Sedang	9	25,7%
3	11,8 – 15	Tinggi	20	57,2%
Jumlah			35	100%

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan bawahan yang dimiliki pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jember adalah tinggi dengan didukung oleh 20 responden dari 35 responden (57,2%). Sedangkan responden yang memiliki tingkat kematangan sedang adalah 9 dari 35 responden (25,7%), dan responden yang memiliki tingkat kematangan rendah didukung oleh 6 responden (17,1%)

TABEL XII

score jawaban responden terhadap perilaku hubungan Ketua Pengadilan
Agama Jember (X2)

NO	Perilaku hubungan					Total skor	Kategori
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
2.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
3.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
4.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
5.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
6.	2	3	3	3	3	14	Tinggi
7.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
8.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
9.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
10.	2	1	1	1	1	6	Rendah
11.	2	2	1	1	1	7	Rendah
12.	2	2	2	2	2	10	Sedang
13.	3	2	2	2	2	11	Sedang
14.	2	2	3	2	2	11	Sedang
15.	3	2	2	2	2	11	Sedang
16.	3	3	2	2	2	12	Tinggi
17.	2	2	2	2	2	10	Sedang
18.	3	2	2	2	2	11	Sedang
19.	2	1	1	1	2	7	Rendah
20.	2	1	2	1	1	7	Rendah
21.	2	1	2	1	2	8	Rendah
22.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
23.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
24.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
25.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
26.	3	3	2	3	3	14	Tinggi
27.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
28.	2	3	2	2	2	11	Sedang
29.	2	3	3	2	2	12	Tinggi
30.	3	2	2	2	2	11	Sedang
31.	2	1	1	2	2	8	Rendah
32.	3	2	3	3	3	14	Tinggi
33.	3	3	3	3	3	15	Tinggi
34.	2	2	2	2	2	10	Sedang
35.	3	3	3	3	3	15	Tinggi

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Variabel Perilaku tugas (X2) ini mempunyai 5 item sehingga terdapat 5 pertanyaan yang penulis ajukan, maka score yang tertinggi adalah 15 sedangkan score yang terendah adalah 5, sehingga pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah klas}} \\ & \frac{15 - 5}{3} \\ & = 3,3 \end{aligned}$$

Jadi Pengelompokan intervalnya untuk mengetahui frekuensi variabel X2 adalah sebagai berikut :

Untuk score 5 – 8,3 termasuk kategori rendah

Untuk score 8,4 – 11,7 termasuk kategori sedang

Untuk score 11,8 – 15 termasuk kategori tinggi

Setelah memperhatikan data hasil yang diperoleh dari kuesioner maka frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel X2 adalah sebagai berikut :

TABEL XIII

Jumlah frekuensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel X2

NO	Interval	Kreteria	Frekwensi	Prosentase
1	5 – 8,3	Rendah	6	17,1%
2	8,4 – 11,7	Sedang	9	25,7%
3	11,8 – 15	Tinggi	20	57,2%
Jumlah			35	100%

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan bawahan yang dimiliki pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jember adalah tinggi dengan didukung oleh 20 responden dari 35 responden (57,2%). Sedangkan responden yang memiliki tingkat kematangan sedang adalah 9 dari 35 responden (25,7%), dan responden yang memiliki tingkat kematangan rendah didukung oleh 6 responden (17,1%)

Selanjutnya data-data untuk masing-masing indikator tersebut digabungkan dan disajikan dalam satu tabel yang merupakan keseluruhan data dari variabel X

TABEL XIV

score jawaban responden pada tingkat perilaku kepemimpinan situasional di
Pengadilan Agama Jember

No	X		Total Score	Kategori
	(X1)	(X2)		
1.	15	15	30	Tinggi
2.	15	15	30	Tinggi
3.	15	15	30	Tinggi
4.	14	15	29	Tinggi
5.	13	15	28	Tinggi
6.	15	14	29	Tinggi
7.	15	15	30	Tinggi
8.	15	15	30	Tinggi
9.	13	15	28	Tinggi
10.	7	6	13	rendah
11.	6	7	13	rendah
12.	12	10	22	Sedang
13.	11	11	22	Sedang
14.	10	11	21	Sedang
15.	10	11	21	Sedang
16.	10	12	22	Sedang
17.	11	10	21	Sedang
18.	10	11	21	Sedang
19.	8	7	15	Rendah
20.	7	7	14	Rendah
21.	7	8	15	Rendah
22.	15	15	30	Tinggi
23.	14	15	29	Tinggi
24.	15	15	30	Tinggi
25.	14	15	29	Tinggi
26.	14	14	28	Tinggi
27.	14	15	29	Tinggi
28.	11	11	22	Sedang
29.	9	12	21	Sedang
30.	10	11	21	Sedang
31.	7	8	15	Rendah
32.	14	14	28	Tinggi
33.	13	15	28	Tinggi
34.	12	10	22	Sedang
35.	15	15	30	Tinggi

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Variabel X ini mempunyai 10 item sehingga terdapat 10 pertanyaan yang penulis ajukan, maka score yang tertinggi adalah 30 sedangkan score yang terendah adalah 10, sehingga pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah klas}}$$

$$\frac{30 - 10}{3} \\ = 6,7$$

Jadi Pengelompokan intervalnya untuk mengetahui frekuensi variabel X adalah sebagai berikut :

Untuk score 10 – 16 termasuk kategori rendah

Untuk score 17 – 23 termasuk kategori sedang

Untuk score 24 – 30 termasuk kategori tinggi

Setelah memperhatikan data hasil yang diperoleh dari kuesioner maka frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabrl X adalah sebagai berikut :

TABEL XV

Jumlah frekuensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel X

NO	Interval	Kreteria	Frekwensi	Prosentase
1	10 – 16	Rendah	6	17,2%
2	17 – 23	Sedang	11	31,4%
3	24 – 30	Tinggi	18	51,4%
Jumlah			35	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kematangan bawahan yang dimiliki pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jember adalah tinggi dengan didukung oleh 18 responden dari 35 responden (51,4%). Sedangkan responden yang memiliki tingkat kematangan sedang adalah 11 dari 35 responden (31,4%), dan responden yang memiliki tingkat kematangan rendah didukung oleh 6 responden (17,2)

3.4 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Efektifitas Kerja bawahan di kantor Pengadilan Agama Jember

Variabel efektifitas kerja bawahan di Kantor Pengadilan Agama Jember mempunyai indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Tepat
- b. Tepat
- c. Selamat

3.4.1 Tepat (Y1)

Memiliki sebuah item yaitu :

- Indikator tepat dapat diukur dengan program pelaksanaan kerja yang dilakukan mencapai sasaran yang ditargetkan

2.4.2 Pelaksanaan tugas yang cepat (Y2)

Memiliki sebuah item yaitu :

- Indikator pelaksanaan tugas yang cepat dapat diukur dengan program pelaksanaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan.

2.4.3 Selamat sesuai dengan rencana (Y3)

Memiliki sebuah item yaitu :

- Indikator selamat sesuai dengan rencana dapat diukur dengan pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan tujuan tanpa mengalami hambatan yang berarti

TABEL XVI

Score jawaban responden terhadap efektifitas kerja bawahan di Pengadilan
Agama Jember (Y)

No	Y			Total Score	Kreteria
	Y1	Y2	Y3		
1.	3	3	3	9	Tinggi
2.	3	3	3	9	Tinggi
3.	3	3	3	9	Tinggi
4.	3	3	3	9	Tinggi
5.	3	3	3	9	Tinggi
6.	3	3	3	9	Tinggi
7.	3	2	2	7	Sedang
8.	2	3	2	7	Sedang
9.	2	2	2	6	Sedang
10.	2	2	1	5	Rendah
11.	2	1	2	5	Rendah
12.	2	3	3	8	Tinggi
13.	3	2	3	8	Tinggi
14.	2	3	3	8	Tinggi
15.	3	3	2	8	Tinggi
16.	3	2	2	7	Sedang
17.	2	2	2	6	Sedang
18.	3	2	3	8	Tinggi
19.	3	3	2	8	Tinggi
20.	2	3	3	8	Tinggi
21.	2	3	1	6	Sedang
22.	3	3	2	8	Tinggi
23.	3	2	3	8	Tinggi
24.	3	3	3	9	Tinggi
25.	2	2	3	7	Sedang
26.	3	3	1	7	Sedang
27.	3	3	3	9	Tinggi
28.	2	3	3	8	Tinggi
29.	3	3	3	9	Tinggi
30.	3	2	2	7	Sedang
31.	3	3	3	9	Tinggi
32.	2	3	3	8	Tinggi
33.	3	3	2	8	Tinggi
34.	3	2	3	8	Tinggi
35.	3	3	2	8	Tinggi

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Variabel Y ini mempunyai 3 item sehingga terdapat 3 pertanyaan yang penulis ajukan , maka score yang tertinggi adalah 9 sedangkan score yang terendah adalah 3, sehingga pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah klas}}$$

$$\frac{9 - 3}{3}$$

$$= 2$$

Jadi Pengelompokan intervalnya untuk mengetahui frekuensi variabel Y adalah sebagai berikut :

Untuk score 3 – 5 termasuk kategori rendah

Untuk score 6 – 7 termasuk kategori sedang

Untuk score 8 – 9 termasuk kategori tinggi

Setelah memperhatikan data hasil yang diperoleh dari kuesioner maka frekwensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Y adalah sebagai berikut :

TABEL XVII

Jumlah frekuensi dari kreteria jawaban responden terhadap Variabel Y

NO	Interval	Kreteria	Frekwensi	Prosentase
1	3 – 5	Rendah	2	5,7 %
2	6 – 7	Sedang	9	25,7%
3	8 – 9	Tinggi	24	68,6%
Jumlah			35	100%

Sumber : data primer di Pengadilan Agama Jember tahun 1999/2000 yang diolah

Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja bawahan yang dimiliki pegawai di Kantor Pengadilan Agama Jember adalah tinggi dengan didukung oleh 24 responden dari 35 responden (68,6%). Sedangkan responden yang memiliki tingkat kematangan sedang adalah 9 dari 35 responden (25,7%), dan responden yang memiliki tingkat efektifitas kerja yang rendah didukung oleh 2 responden (5,7%).

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tahap akhir dari penulisan sebuah skripsi adalah menarik kesimpulan dari hasil analisa data yang telah dilakukan untuk menguji hipotesa pada bab sebelumnya, kesimpulan merupakan hasil akhir dari proses skripsi, adapun kesimpulan yang dapat diperoleh adalah ada hubungan antara perilaku kepemimpinan situasional yang dipengaruhi tingkat kematangan bawahan dengan efektifitas kerja bawahan dalam penyelesaian kasus perceraian di Kantor Pengadilan Agama Jember. Hal ini berarti perilaku kepemimpinan situasional yang berupa perilaku tugas dan perilaku hubungan harus diterapkan oleh Ketua Pengadilan Agama sesuai dengan tingkat kematangan pegawai yang berupa tingkat kemampuan dan kemauan yang berbeda-beda.

Perilaku tugas berupa Penetapan tujuan, pengorganisasian kerja, penetapan waktu bagi penyelesaian perkara dan arahan yang spesifik dan laporan leguler tentang kemajuan pekerjaan. Sedangkan perilaku hubungan berupa dukungan dan dorongan, melibatkan bawahan dalam aktivitas kerja secara aktif, menyimak pendapat dan kerisauan bawahan dan memberikan respon yang positif terhadap prestasi bawahan.

Perilaku tugas dan perilaku hubungan Ketua Pengadilan Agama harus disesuaikan dengan kematangan pekerjaan atau kemampuan pegawai dan kematangan psikologis atau kemauan. Kematangan pekerjaan berupa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sedangkan kematangan psikologis berupa Kemauan memikul tanggung jawab, motivasi untuk berprestasi dan keikatan atau kesetiaan dalam bekerja.

Penerapan perilaku kepemimpinan yang disesuaikan dan diadaptasikan dengan tingkat kematangan bawahan menghasilkan efektifitas kerja bawahan berupa ketepatan dalam melaksanakan kerja, kecepatan dalam menjalankan tugas dan selamat sesuai dengan program yang rencanakan.

Penelitian yang dilakukan di Kantor Pengadilan Agama memberikan hasil bahwa perilaku kepemimpinan situasional yang dipengaruhi oleh tingkat kematangan bawahan mempunyai hubungan dengan efektifitas kerja bawahan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil analisa ranking partial Kendall dan analisa tabulasi silang tiga variabel. Pada analisa ranking partial kendall didapat hasil yaitu 2,6517 dan dengan bantuan Tabel A, diperoleh hasil $P = 0,0040$ sedangkan $\alpha : 0,05$. Maka dengan demikian diperoleh hasil $P < \alpha$ Jadi H_1 diterima dan H_0 ditolak, ada hubungan antara kepemimpinan situasional yang dipengaruhi oleh tingkat kematangan bawahan dengan efektifitas kerja bawahan dalam menyelesaikan kasus perceraian di Kantor Pengadilan Agama Jember

Sedangkan dari analisis tabulasi silang tiga variabel dapat disimpulkan bahwa bahwa kematangan bawahan yang tinggi didekati dengan perilaku kepemimpinan tinggi menghasilkan efektifitas kerja bawahan tinggi pula yaitu 6 responden, kematangan bawahan yang tinggi didekati dengan perilaku kepemimpinan sedang menghasilkan efektifitas kerja bawahan sedang pula yaitu 5 responden, kematangan bawahan yang tinggi didekati dengan perilaku kepemimpinan rendah menghasilkan efektifitas kerja bawahan tinggi pula yaitu 2 responden.

kematangan bawahan yang sedang didekati dengan perilaku kepemimpinan tinggi menghasilkan efektifitas kerja bawahan tinggi pula yaitu 4 responden, kematangan bawahan yang sedang didekati dengan perilaku kepemimpinan sedang menghasilkan efektifitas kerja bawahan sedang pula yaitu 2 responden, kematangan bawahan yang sedang didekati dengan perilaku kepemimpinan rendah menghasilkan efektifitas kerja bawahan rendah pula yaitu 1 responden. Kematangan bawahan yang rendah didekati dengan perilaku kepemimpinan tinggi menghasilkan efektifitas kerja bawahan tinggi pula yaitu 3 responden

Dari gambaran analisa tabulasi silang tiga variabel dapat disimpulkan ada hubungan antara perilaku kepemimpinan situasional yang dipengaruhi oleh tingkat kematangan bawahan dalam mencapai efektifitas kerja bawahan dalam menyelesaikan kasus perceraian di Kantor Pengadilan Agama Jember



5.2 Saran-saran

Pengadilan Agama Jember merupakan Peradilan yang memberikan pelayanan hukum perdata kepada masyarakat yang beragama Islam, khususnya dalam penyelesaian masalah perceraian untuk mendapatkan kepatian hukum baik bagi ibu, bapak maupaun anak-anaknya. Penyelesaian masalah perceraian yang cepat, cermat dan sederhana merupakan dambaan masyarakat sehingga Pengadilan Agama dituntut untuk menyelesaikan perceraian tersebut berapapun masalah perceraian itu diajukan oleh masyarakat.

Dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat khusus penyelesaian kasus perceraian Kantor Pengadilan Agama melalui perilaku Ketua Pengadilan Agama berhasil mencapai target yang direncanakan, dengan kata lain di Kantor Pengadilan Agama Jember telah tercapai efektifitas kerja bawahan, meskipun demikian tidak semua kasus perceraian yang ada dapat diselesaikan hal ini menurut hasil observasi disebabkan karena :

1. Kurang memadainya pegawai dan Hakim di Kantor Pengadilan Agama Jember dibandingkan dengan perkara yang diajukan oleh masyarakat khususnya kasusu perceraian, maka dari itu penambahan pegawai dan hakim harus segerah dilaksanakan
2. Seiring dengan meningkatnya jumlah pegawai dan hakim Hakim di Kantor Pengadilan Agama Jember maka fasilitas seperti ruang sidang dan ruang kerja pegawai harus segera ditambah

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Laoedin, 1976, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
- Alex. S Nitisnito, 1984, **Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia, Jakarta.
- Bejo Siswanto, 1989, **Manajemen Tenaga Kerja**, Sinar Baru Bandung
- Dan N. Sugandha, 1986, **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Sinar Baru, Bandung.
- Djarwanto, 1991, **Statistik Non Parametrik edisi kedua**, BPFE, Yogyakarta.
- Dydiet Hardjito, 1995, **Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- George Strauss Dan Leonard Sayless, 1986, **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hejrahman R & Suad Hasan, 1983, **Manajemen Personalia**, BPFR, Yogyakarta.
- Hersey Paul dan Ken Blanchard, 1995, **Manajemen Perilaku Organisasi (Pendayagunaan Sumber Daya Manusia)**, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Instruksi Presiden RI No. 1 Tahun 1991, 1998, **Kompilasi Hukum Islam**, Depag RI, Jakarta
- Koentjoroningrat, 1991, **Metode-Metode Penelitian Masyarakat**, Gramedia, Jakarta.
- Manullang, 1988, **Dasar-Dasar Manajemen**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1986, **Metode Penelitian Survey**, LP3S, Jakarta.
- Miftah Toha, 1983, **Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya**, CV Rajawali, Jakarta
- Moelyarto Tjokrowinoto, 1981, **Tahap-Tahap Penelitian Sosial : Penalaran Metode Penelitian Masyarakat**, UGM, Yogyakarta.
- Pariatra Westra, 1981, **Ensiklopedia Administrasi**, Gunung Agung, Jakarta.

- Peraturan Pemerintah No 9 Tahun 1975, 1998, **Tentang Aturan Pelaksana Pelaksana Hukum Perkawinan**, DEPAG RI, Jakarta
- Sondang P Siagian, 1987, **Administrasi Pembangunan**, Gunung Agung, Jakarta.
- Sondang P Siagian, 1988, **Filsafat Administrasi**, Mas Agung, Jakarta.
- Sutarto, 1988, **Dasar-Dasar Organisasi**, Gajah Mada University Press, Jakarta.
- Sutarto, **Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Sutrisno Hadi, 1978, **Metode Riset IU**, UGM, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi, 1987, **Statistik Jilid II**, Yayasan Penerbitan Psikologi, UGM, Yogyakarta
- The Liang Gie, 1982, **Efisiensi Bagi Pembangunan Negara**, Nur Cahaya, Yogyakarta.
- The Liang Gie, 1992, **Administrasi Perkantoran Modern**, Liberti, Jakarta.
- Undang-undang No. 1 tahun 1974, **Tentang Perkawinan**, Sinar Grafika, Jakarta
- Undang-Undang No. 7 Tahun 1989, **Tentang Peradilan Agama**, Sinar Grafika, Jakarta
- Winarna Surachmad, 1985, **Dasar Dan Teknik Riset : Pengantar Methode Ilmiah**, Marito, Bandung
- Zahari Idris, 1992, **Pengantar pendidikan II**, Resindo, Jakarta

DAFTAR PERTANYAAN

I. IDENTITAS

1. Nama : (boleh inisial)
2. Status Kepegawaian : (PNS / Non PNS)
3. Masa kerja :
4. Pangkat /Golongan :
5. Jabatan :
6. Bagian dalam Organisasi :

Petunjuk pengisian

Dalam menjawab pertanyaan ini, saudara tinggal melingkari salah satu huruf di depan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

II. PERILAKU PEMIMPIN

A. Perilaku Tugas

1. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama menetapkan terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai oleh saudara secara terperinci dan mendetail?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
2. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama mengatur dan mengorganisasikan situasi kerja dengan baik pada setiap akan dimulai kerja ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
3. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama menetapkan batas waktu tertentu secara ketat dan kaku kepada saudara untuk menyelesaikan pekerjaan ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
4. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama memberi arahan atau petunjuk yang terperinci terhadap saudara dalam menyelesaikan pekerjaan?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

5. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama melaksanakan pengawasan yang ketat dengan cara menetapkan dan mensyaratkan saudara membuat laporan reguler terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saudara ?
- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

B. PERILAKU HUBUNGAN

1. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama memberikan dukungan dan dorongan kepada saudara untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik ?
- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
2. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama melibatkan saudara secara aktif dalam diskusi yang bersifat memberi dan menerima tentang aktifitas kerja ?
- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
3. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama mempermudah hubungann dan interaksi dengan saudara secara baik ?
- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
4. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama merespon pendapat dan kegelisahan saudara dalam melaksanakan tugas pekerjaan ?
- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
5. Dalam melakukan tugas pekerjaan, apakah Ketua Pengadilan Agama memberi respon dan timbal balik yang tinggi terhadap prestasi kerja saudara ?
- a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

III. TINGKAT KEMATANGAN BAWAHAN

A. Kematangan Pekerjaan / Kemampuan

1) Pendidikan

- Apa pendidikan terakhir formal yang saudara punyai ?
- a. SD b. SLTP / SLTA c. Sarjana / Perguruan Tinggi

2) Pengalaman Kerja

- Sudah berapa lama saudara bekerja di Pengadilan Agama Jember ?
a. 1 – 5 tahun b. 6 – 10 tahun c. 11 tahun keatas

B. Kematangan Psikologis / kemauan

1) Kemauan memikul tanggung Jawab

- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara mempunyai keinginan melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara mau menanggung resiko atas keputusan dan tindakan yang anda lakukan ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara mengakui kesalahan yang pernah anda perbuat ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara mau memperbaiki kesalahan yang anda perbuat ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

2) Motivasi

- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara mempunyai keinginan berprestasi tinggi dalam tugas pekerjaan anda ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara mempunyai keinginan adanya masukan dari pekerjaan yang anda laksanakan ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

3) Keikatan / Kesetiaan

- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara menaati peraturan dan melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saudara ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara lebih mengutamakan kepentingan tugas pekerjaan dari pada kepentingan pribadi ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

IV. EFEKTIFITAS KERJA

1) Tepat

- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugas pekerjaan tepat pada sasaran yang ditetapkan ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

2) Cepat

- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

3) Selamat

- Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah saudara mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan tanpa hambatan yang berarti ?
a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

Laporan : Bulan Januari s/d Desember 1997
 Pengadilan Agama Jember
 Tentang faktor-faktor Penyebab Terjadinya Perceraian

No Urut	BULAN	MORAL							FAKTOR - FAKTOR PENYEBAB							JUMLAH KETERANGAN
		Poligami tidak sehat	Krisis Akhlak	Cemburu	Meninggalkan Kewajiban			Kawin di bawah Umur	Penganiayaan	Di Hukum	Cacat Biologis	Terus-menerus Berselisih		Jumlah Keterangan		
					Kawin paksa	Ekonomi	Tidak ada tanggung jawab					Politis	Gangguan Pihak ketiga		Tidak ada Kehormatan	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Januari	-	6	24	9	39	13	-	-	-	-	1	11	152	255	
2	Pebruari	-	3	22	9	12	27	-	5	2	-	-	10	44	134	
3	Maret	-	-	16	9	21	28	-	2	-	1	-	21	164	262	
4	April	-	-	20	7	36	20	-	-	-	2	-	21	116	222	
5	Mei	-	-	15	11	26	20	-	-	-	1	-	11	139	223	
6	Juni	-	-	18	6	44	23	-	-	-	-	-	25	46	162	
7	Juli	-	-	11	11	45	14	1	-	-	-	-	17	120	219	
8	Agustus	-	-	13	5	25	30	-	-	1	-	-	20	132	226	
9	September	-	1	20	7	41	25	-	1	-	-	-	30	92	217	
10	Oktober	-	1	10	12	36	36	-	-	-	-	-	33	110	238	
11	Nopember	-	2	20	8	42	30	-	-	-	1	-	21	84	208	
12	Desember	-	1	20	9	37	32	-	-	-	-	-	26	87	212	
Jumlah		-	14	209	103	404	298	1	8	3	5	1	246	1286	2578	

Jember, 31 Maret 1998
 Panitia



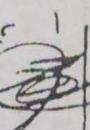
Mengetahui,
 Ketua
 (H. Agus Widodo, SH)
 NIP. 150 042 033

(H. Syaifuddin Latief, SH)
 NIP. 150 188 421

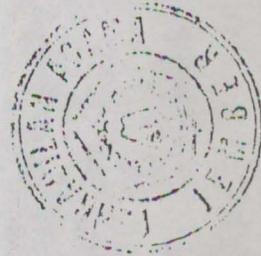
Pengadilan Agama Jember
Tentang Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Perceraian

No Urut	BULAN	MORAL				Meninggalkan Kewajiban			Kawin di bawah Umur	Pengantaraan	Di Hukum	Cacat Biologis	Terus-menerus berselisih			Jumlah	KETERANGAN			
		Poligami tidak sehat	Knsis Akhlak	Cemburu	Kawin Paksa	Ekonomi	Tidak ada langgung Jawab	Kawin di bawah Umur					Pengantaraan	Di Hukum	Cacat Biologis			Politis	Gangguan Pihak Ketiga	Tidak ada Keharmonisan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
1	Januari	-	-	10	9	40	18	-	-	-	-	-	27	90	194					
2	Pebruari	-	-	15	8	37	35	-	-	-	-	-	14	84	193					
3	Maret	-	1	68	10	66	26	-	-	-	-	-	35	102	308					
4	April	-	-	14	6	58	30	-	-	-	1	-	19	115	243					
5	Mei	-	-	18	6	56	25	-	-	-	1	-	31	116	253					
6	Juni	-	-	19	3	49	30	-	-	-	3	-	23	118	245					
7	Juli	-	1	30	16	53	24	-	-	-	1	-	17	138	279					
8	Agustus	-	-	7	14	47	26	-	-	-	1	-	21	116	232					
9	September	-	1	8	7	34	30	-	-	-	3	-	12	166	261					
10	Oktober	-	-	26	8	40	53	-	-	-	2	-	16	137	282					
11	Nopember	-	-	19	7	49	51	-	-	-	-	-	34	140	300					
12	Desember	-	-	17	10	52	50	-	-	-	-	-	33	145	307					
			3	251	104	581	398	-	1	-	11	-	282	1467	3098					

Mengetahui,
Ketua,



(H. Agus Widodo, SH)



Jember, 31 Desember 1998

Panitera,



(H. Syaifuddin Latief, SH)

Anggapan Agama Semesta
 tentang Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Perceraian

No Urut	BULAN	MORAL				Meninggalkan Kewajiban				Kawin di bawah Umur	Pengani-yaan	Di Hukum	Cacat Biologis	Terus-menerus berselisih			JUMLAH	KETERANGAN		
		Poligami tidak sehat	Krisis Akhlak	Cemburu	Kawin Paksa	Ekonomi	Tidak ada tanggung Jawab	Kawin di bawah Umur	Pengani-yaan					Di Hukum	Cacat Biologis	Politik			Gangguan Pihak Ketiga	Tidak ada Keharmo-nisan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
1	Januari	-	4	24	13	40	26	-	-	-	1	-	20	74	202					
2	Pebruari	-	1	16	5	66	55	-	-	-	1	-	31	133	308					
3	Maret	-	1	11	7	79	81	-	-	-	-	-	30	149	358					
4	April	-	-	24	10	44	39	-	-	-	2	-	27	121	267					
5	Mei	-	-	6	4	53	40	-	-	-	-	-	11	140	254					
6	Juni	-	-	7	-	57	49	-	-	-	-	-	8	117	238					
7	Juli	-	-	11	13	57	49	-	-	-	1	-	26	86	243					
8	Agustus	-	-	13	9	89	76	-	-	-	-	-	24	49	260					
9	September	-	-	17	7	94	81	-	-	-	-	-	16	66	281					
10	Oktober	-	-	36	5	97	89	-	-	-	-	-	14	65	306					
1	November	-	-	27	4	86	79	-	-	-	-	-	13	78	287					
2	Desember	-	-	24	1	89	56	-	-	-	-	-	11	72	253					
			6	216	78	851	720				5		231	1150	3257					

Jember 31 Maret 2000

Panitera.

(Drs. Djuhanto Arifin, SH)

Mengertahui,
 Ketua,

(H. Agus Wido, SH)

LAPORAN TAHUNAN: 1999
 PENGADILAN AGAMA JEMBER
 TENTANG PERKARA YANG DITERIMA

NOMOR	JENIS	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	KETERANGAN			
	BULAN																																		
1	2																																		
1	JANUARI						106																										184		
2	FEBRUARI	2					187	181					1																					373	
3	MARET						150	162	1				1											1										317	
4	APRIL	1					131	179																4										324	
5	MAY						131	164				1	1											2										300	
6	JUNI	1					98	158				1	1										1	1									265		
7	JULI	1					116	167	1				1										1	2	1								294		
8	AGUSTUS	3					123	177	1																									305	
9	SEPTEMBER						160	206															1	2	1									374	
10	OKTOBER						141	216																3							1			365	
11	NOPEMBER	2					119	156																1										283	
12	DESEMBER	2					88	118	1															1										212	
	JUMLAH	12			7	1520	1990	1990	3	1	1	2	5								29	3	7	15		1		1				3596			

Jember 31 Maret 2000
 [Signature]
 [Signature]

Mengetahui:
 Ketua
 [Signature]
 (H. Agus Wibodo, SH)

BAB IV
PROGRAM KERJA PENGADILAN AGAMA JEMBER
TAHUN 1999/2000

NO	PROGRAM	SASARAN	KEGIATAN	SUMBER DANA	WAKTU PELAKSANAAN	PENANGGUNG JAWAB
A	BIDANG YUSTISIAL					
1	Penerimaan perkara	Penerimaan perkara sesuai dengan pola Bindalmin	1. Menerima surat gugatan/permohonan, membuat SKUM, menerima pembayaran uang panjar biaya perkara, membukukan uang panjar biaya perkara, mendaftar/mencatat surat gugatan/permohonan dalam register yang bersangkutan, memberi nomor register pada surat gugatan/permohonan tersebut, menyampaikan surat gugatan/permohonan yang telah diberi nomor register kepada Ketua Pengadilan Agama Jember melalui Wakil Panitera dan Panitera. Sebanyak 3.000 perkara.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja I, Kasir, Meja II
2	Pemeriksaan perkara	Dilaksanakannya prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan yaitu penetapan hari sidang dan pemanggilan telah dilakukan selambatlambatnya 30 hari setelah perkara diterima.	1. Menetapkan hari sidang sebanyak 3000 perkara masuk 2. Melakukan pemanggilan pertama terhadap penggugat/pe-mohon dan Tergugat/termohon sebanyak 3000 perkara Masuk.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua Jurusita pengganti
3	Pelaksanaan Sita Jaminan	Dilaksanakannya prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan yaitu setelah terbit penetapan sita, sita jaminan dilaksanakan dan selesai sebelum sidang pertama atau sidang berikutnya apabila sita ditetapkan setelah berlangsungnya persidangan.	1. Membuat penetapan sita jaminan sebanyak 20 perkara 2. Melaksanakan sita jaminan sebanyak 20 perkara	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua/Hakim Panitera/Jurusita Pengganti
4	Putusan perkara	Dilaksanakannya prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan dan dipenuhinya ketentuan KMA No. 006 tahun 1992 yaitu perkara telah diputus sebelum 6 bulan.	1. Memutus sisa perkara tahun 1998 sebanyak 1372 perkara 2. Memutus perkara tahun 1999 sebanyak 2.400 perkara.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Hakim Hakim
5	Pemberitahuan isi putusan	Dilaksanakannya prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan yaitu pemberitahuan isi putusan verstek dan contradictoir telah dilaksanakan dalam waktu relatif singkat.	1. Melaksanakan pemberitahuan isi putusan verstek dan contradictoir sebanyak 1.500 perkara	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Jurusita Pengganti
6	Akta Cerai	Dilaksanakannya prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan	1. Membuat Akta Cerai sebanyak 2.800 perkara	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja III, Panitera

		biaya ringan serta dipenuhinya ketentuan pasal 84 UU No 7 tahun 1989, yaitu Akta cerai telah dibuat selambat-lambatnya 7 hari setelah putusan memperoleh kekuatan hukum tetap				
7	Surat Pemberitahuan Pengambilan Akta Cerai	Meningkatnya pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan	1. Mengirim surat pemberitahuan pengambilan Akta Cerai sebanyak 800 surat	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja III, Panitera
8	Pengiriman Salinan Putusan Perceraian ke PPN	Dilaksanakannya prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan serta dipenuhinya ketentuan pasal 84 UU No 7 tahun 1989, yaitu salinan putusan perceraian telah dikirimkan ke PPN tempat kediaman penggugat dan Tergugat dan Tempal perkawinan selambat-lambatnya 30 hari setelah putusan memperoleh kekuatan hukum tetap.	1. Mengirimkan salinan putusan perceraian yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap ke PPN sebanyak 2.800 perkara	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja III, Panitera
9	Minutasi berkas perkara	Minutasi berkas perkara sesuai dengan Pola Bindamin yaitu berkas perkara telah diminut selambat-lambatnya 1 bulan setelah perkara diputus.	1. Pengetikan Berita Acara Persidangan sebanyak 3772 perkara putus. 2. Pengetikan Putusan sebanyak 3.772 perkara putus. 3. Penjilitan berkas perkara sebanyak 3.772 perkara putus	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Panitera Pengganti Hakim Panitera Pengganti
10	Arsip berkas perkara	Penyimpanan arsip berkas perkara sesuai dengan Pola Bindamin yaitu disimpan dalam box berdasarkan nomor urut perkara	1. Menyimpan arsip berkas perkara yang telah diminut sebanyak 3.772 perkara putus.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja III, Panmud Hukum
11	Laporan Perkara	Penyampaian laporan perkara sesuai dengan pola Bindamin yaitu laporan bulanan disampaikan selambat-lambatnya tgl. 10 bulan berikutnya, laporan 4 bulanan disampaikan selambat-lambatnya tgl. 10 Mei, 10 September, 10 Januari, dan laporan 6 bulanan disampaikan selambat-lambatnya tgl. 10 Juli dan 10 Januari.	1. Menyampaikan laporan bulanan sebanyak 12 kali. 2. Menyampaikan laporan 4 bulanan sebanyak 3 kali. 3. Menyampaikan laporan 6 bulanan sebanyak 2 kali.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Panmud Hukum, Panitera
12	Eksekusi Putusan	Terciptanya Pengadilan Agama yang berwibawa dan dilaksanakannya prinsip peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan yaitu permohonan Eksekusi dalam dilaksanakan dalam waktu tidak terlalu lama.	1. Melaksanakan eksekusi putusan sebanyak 10 perkara.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua, Panitera, Jurusita Pengganti
13	Pembagian harta peninggalan di luar sengketa	Permohonan pembagian harta peninggalan di luar sengketa dapat diselesaikan sesuai dengan hukum Islam.	1. Menyelesaikan permohonan pembagian harta peninggalan di luar sengketa sebanyak 10 permohonan.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua, Panitera, Panitera Pengganti

14	Legalisasi Keterangan Ahli Waris	Permohonan legalisasi Keterangan Ahli Waris untuk keperluan tertentu dapat diselesaikan sesuai dengan hukum Islam dan selesai dalam waktu 1 hari	1. Menyelesaikan permohonan Legalisasi Keterangan Ahli Waris sebanyak 10 permohonan	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua, Panitera, Juru Ketik
15	Penerimaan permohonan verzet/perlawanan	Penerimaan permohonan verzet (perlawanan) sesuai dengan pola Bindalmin	1. Menerima surat permohonan perlawanan/verzet, mendaftar (mencatat) surat permohonan perlawanan/verzet dalam register yang bersangkutan sebanyak 20 perkara	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja I, Meja II
16	Penerimaan permohonan banding	Penerimaan permohonan banding sesuai dengan pola Bindalmin	1. Menerima pernyataan banding, membuat surat kuasa untuk membayar (SKUM), menerima pembayaran uang panjar biaya banding, membukukan panjar biaya banding, membuat Akta pernyataan banding, mencatat/mendaftar permohonan banding tersebut dalam register yang bersangkutan. Sebanyak 24 perkara	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja I, Kasir, Meja II
17	Pengiriman berkas perkara banding	Dipenuhinya ketentuan undang undang nomor 20 tahun 1947 yaitu berkas perkara banding telah dikirimkan ke PTA Jawa Timur selambat-lambatnya 1 bulan setelah permohonan banding diterima	1. Mengirimkan berkas perkara banding ke PTA Jawa Timur sebanyak 24 perkara.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja III, Panitera
18	Penerimaan permohonan Kasasi	Penerimaan permohonan Kasasi sesuai dengan pola Bindalmin	1. Menerima pernyataan Kasasi membuat surat kuasa untuk membayar (SKUM), menerima pembayaran uang panjar biaya Kasasi, membukukan panjar biaya Kasasi, membuat Akta pernyataan Kasasi mencatat/mendaftar permohonan Kasasi tersebut dalam dalam register yang bersangkutan. Sebanyak 12 perkara.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja I, Kasir, Meja II
19	Pengiriman berkas perkara Kasasi	Dipenuhinya ketentuan undang undang nomor 14 tahun 1985 yaitu berkas perkara Kasasi telah dikirimkan ke Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari setelah diterimanya jawaban atas memori kasasi	1. Mengirimkan berkas perkara Kasasi ke Mahkamah Agung sebanyak 12 perkara.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja III, Panitera
20	Penerimaan permohonan Peninjauan Kembali	Penerimaan permohonan Peninjauan Kembali sesuai dengan pola Bindalmin	1. Menerima pernyataan Peninjauan kembali, membuat surat kuasa untuk membayar (SKUM), menerima pembayaran uang panjar biaya Peninjauan Kembali, membu-	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja I, Kasir, Meja II

			kukan panjar biaya Peninjauan Kembali, membuat Akta pernyataan Peninjauan Kembali mencatat/mendaftar permohonan Peninjauan kembali tersebut dalam register yang bersangkutan.			
			Sebanyak 3 perkara			
21	Pengiriman berkas Peninjauan Kembali	Dipenuhinya ketentuan undang-undang nomor 14 tahun 1985 yaitu berkas perkara Kasasi telah dikirimkan ke Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari setelah diterimanya jawaban atas permohonan Peninjauan Kembali	1. Mengirimkan berkas perkara Peninjauan Kembali ke Mahkamah Agung. Sebanyak 3 perkara.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Meja III, Panitera
22	Pembinaan dan Pengawasan	Meningkatnya kemampuan teknis aparat Pengadilan Agama Bangkalan.	1. Mengadakan pemantauan terhadap Hakim dalam menyelesaikan konsep putusan sebanyak 2 kali = 24 kali	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua/Wakil Ketua
			2. Mengadakan pemantauan terhadap Paniti/PP dalam menyelesaikan Berita Acara Sidang sebanyak 2 kali = 24 kali	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Panitera
			3. Mengadakan pemantauan terhadap Juru Tik dalam menyelesaikan Pengetikan Putusan sebanyak 2 kali = 24 kali	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Panitera/Wakil Pan
			4. Mengadakan pembinaan terhadap seluruh aparat Pengadilan Agama Jember melalui rapat setiap bulan = 12 kali rapat.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua/Wakil Ketua Panitera
			5. Mengikuti sertakan Ketua dan Panitera dalam pembinaan yang diadakan oleh PTA Jawa Timur sebanyak 4 kali per temuan.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua/Panitera
			6. Mengadakan pemeriksaan kasus perkara setiap 3 bulan sekali = 4 kali pemeriksaan.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua
			7. Mengadakan pemeriksaan secara rutin terhadap pelaksanaan administrasi perkara melalui laporan perkara yang akan dikirim sebanyak 12 kali.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua
			8. Mengadakan eksaminasi putusan hakim, masing-masing hakim 2 putusan = 10 perkara.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Ketua/Wakil Ketua
			9. Membuat evaluasi hasil pengawasan terhadap hakim dan pejabat kepaniteraan 1 kali dalam setahun.	DIK/Biaya Perkara	Des	Ketua/Wakil Ketua
23	Hisab dan Rukyat	Meningkatnya minat para pejabat Pengadilan Agama terhadap hisab dan rukyat dan masyarakat hisab dan rukyat.	1. Mengikutsertakan 3 orang pegawai Pengadilan Agama Jember dalam kursus ahli hisab dan rukyat di PTA Jawa Timur.	DIK/Biaya Perkara	Jan-Des	Panmud Hukum.

Tabel A. Tabel Kemungkinan yang Berkaitan Dengan Harga-harga Seekstrem Harga-harga z Observasi Dalam Distribusi Normal

Batang tubuh tabel memberikan kemungkinan satu-sisi untuk z di bawah H_0 . Kolom tepi sebelah kiri memberikan berbagai harga z sampai satu angka di belakang koma. Baris atas memberikan berbagai harga untuk angka kedua di belakang koma. Jadi, misalnya p satu-sisi untuk $z \geq 0,11$ atau $z \leq -0,11$ adalah $p = 0,4562$

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
.0	.5000	.4960	.4920	.4880	.4840	.4801	.4761	.4721	.4681	.4641
.1	.4602	.4562	.4522	.4483	.4443	.4404	.4364	.4325	.4286	.4247
.2	.4207	.4168	.4129	.4090	.4052	.4013	.3974	.3936	.3897	.3859
.3	.3821	.3783	.3745	.3707	.3669	.3632	.3594	.3557	.3520	.3483
.4	.3446	.3409	.3372	.3336	.3300	.3264	.3228	.3192	.3156	.3121
.5	.3085	.3050	.3015	.2981	.2946	.2912	.2877	.2843	.2810	.2776
.6	.2743	.2709	.2676	.2643	.2611	.2578	.2546	.2514	.2483	.2451
.7	.2420	.2389	.2358	.2327	.2296	.2266	.2236	.2206	.2177	.2148
.8	.2119	.2090	.2061	.2033	.2005	.1977	.1949	.1922	.1894	.1867
.9	.1841	.1814	.1788	.1762	.1736	.1711	.1685	.1660	.1635	.1611
1.0	.1587	.1562	.1539	.1515	.1492	.1469	.1446	.1423	.1401	.1379
1.1	.1357	.1335	.1314	.1292	.1271	.1251	.1230	.1210	.1190	.1170
1.2	.1151	.1131	.1112	.1093	.1075	.1056	.1038	.1020	.1003	.0985
1.3	.0968	.0951	.0934	.0918	.0901	.0885	.0869	.0853	.0838	.0823
1.4	.0808	.0793	.0778	.0764	.0749	.0735	.0721	.0708	.0694	.0681
1.5	.0668	.0655	.0643	.0630	.0618	.0606	.0594	.0582	.0571	.0559
1.6	.0548	.0537	.0526	.0516	.0505	.0495	.0485	.0475	.0465	.0455
1.7	.0446	.0436	.0427	.0418	.0409	.0401	.0392	.0384	.0375	.0367
1.8	.0359	.0351	.0344	.0336	.0329	.0322	.0314	.0307	.0301	.0294
1.9	.0287	.0281	.0274	.0268	.0262	.0256	.0250	.0244	.0239	.0233
2.0	.0228	.0222	.0217	.0212	.0207	.0202	.0197	.0192	.0188	.0183
2.1	.0179	.0174	.0170	.0166	.0162	.0158	.0154	.0150	.0146	.0143
2.2	.0139	.0136	.0132	.0129	.0125	.0122	.0119	.0116	.0113	.0110
2.3	.0107	.0104	.0102	.0099	.0096	.0094	.0091	.0089	.0087	.0084
2.4	.0082	.0080	.0078	.0075	.0073	.0071	.0069	.0068	.0066	.0064
2.5	.0062	.0060	.0059	.0057	.0055	.0054	.0052	.0051	.0049	.0048
2.6	.0047	.0045	.0044	.0043	.0041	.0040	.0039	.0038	.0037	.0036
2.7	.0035	.0034	.0033	.0032	.0031	.0030	.0029	.0028	.0027	.0026
2.8	.0026	.0025	.0024	.0023	.0023	.0022	.0021	.0021	.0020	.0019
2.9	.0019	.0018	.0018	.0017	.0016	.0016	.0015	.0015	.0014	.0014
3.0	.0013	.0013	.0013	.0012	.0012	.0011	.0011	.0011	.0010	.0010
3.1	.0010	.0009	.0009	.0009	.0008	.0008	.0008	.0008	.0007	.0007
3.2	.0007									
3.3	.0005									
3.4	.0003									
3.5	.00023									
3.6	.00016									
3.7	.00011									
3.8	.00007									
3.9	.00005									
4.0	.00003									

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
KANTOR SOSIAL POLITIK
Jalan Kartini No 3 TELP.487732
JEMBER

Jember, 25 Mei 2000

Nomor : 072/103/330.36/2000
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : SURVEY/RESEARCH

K e p a d a
Yth. Sdr.Kakan. Pengadilan Agama
di - J E M B E R

Dasar Surat Keterangan Ketua Lembaga Penelitian Univ. Jember, Tanggal 23 Mei 2000, Nomor : 539/J25.3.1/PL.5/2000, perihal permohonan ijin Survey / research.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan Survey/Research dimaksud diminta kepada Saudara untuk memberikan bantuan berupa data / keterangan yang diperlukan oleh :

N a m a : ABDUS SYAHID / E1C195181 / ADM. NEGARA
Alamat : JL. NIAS III/5 JEMBER
Pekerjaan : MHS. FAK. SOSPOL UNIV. JEMBER
Keperluan : SURVEY/RESEARCH.
J u d u l : "PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL YANG DIPENGARUHI OLEH TINGKAT KEMATANGAN BAWAHAN DENGAN EFEKTIFITAS KERJA BAWAHAN DALAM PENYELESAIAN KASUS TALAK DAN RUJUK".
W a k t u : 23 MEI 2000 S/D 23 JUNI 2000.
Peserta : -

Demikian atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan terima kasih.

An. BUPATI JEMBER
KEPALA KANTOR SOSIAL POLITIK
Kasi Ketertiban Umum



Drs. AGUS BAMBANG WIHARTO

510 091 466

TEMBUSAN : Kepada Yth,

- 1 Sdr. Kapolres Jember;
- 2 Sdr. Dan Dim 0824 Jember;
- 3 Sdr. Rektor Univ. Jember.
- 4 Sdr. Walikotaif Jember;
- 5 Sdr. Kakan. DEPAG Jember;



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Veteran No. 3 Telp. (0331) 422723 Fax. (0331) 425540 JEMBER (68118)

Nomor : 539 /J25 .3.1 / PL.5 /2000
Lampira : -
Perihal : *Permohonan ijin mengadakan
Penelitian*

23 MAY 2000

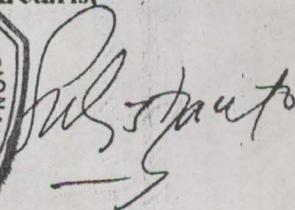
Kepada : *Yth, Sdr. Kakansospol
Pemda Kabupaten Tk.II Jember
di-*
JEMBER.

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan ijin mengadakan penelitian untuk memperoleh data :

Nama / NIM / Jurusan : ABDUS SYAHID / E1C195181 / ADM. NEGARA
Dosen/mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Universitas Jember
Alamat : Jl. Nias III / 5 Jember
Judul Penelitian : Hubungan Perilaku Kepemimpinan Situ Asiasional
Yang Dipengaruhi Oleh Tingkat Kematangan
Bawahan Dengan Efektifitas Kerja Bawahan Dalam
Penyelesaian Kasus Talak dan Rujuk.
Di Daerah : Kantor Pengadilan Agama Kab. Jember.
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan

Untuk pelaksanaan penelitian tersebut di atas, mohon bantuan serta perkenan Saudara untuk memberikan ijin kepada dosen/mahasiswa tersebut dalam mengadakan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas perkenan dan bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

n.n. Ketua
Sekretaris,


Dr. sc. agr. Ir. Didik Sullistyanto
NIP. 131 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas
Universitas Jember
2. Dosen /Mahasiswa ybs

PENGADILAN AGAMA JEMBER

Surat Keterangan

No : PA.m/7/TL.00/1137/2000.

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : H. Agus Widodo, SH

NIP : 150 042 033

Jabatan : Ketua Pengadilan Agama Jember

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Abdus Syahid

NIM : E1C1 95-181

Pekerjaan : Mahasiswa, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Alamat : Jalan Nias III/ 5 Jember

Telah mengadakan penelitian di Pengadilan Agama Jember, terhitung sejak tanggal 23 Mei 2000 s/d 23 Juni 2000, dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul :

“Hubungan Perilaku Kepemimpinan Situasional
yang Dipengaruhi Tingkat Kematangan Bawahan Dengan Efektifitas Kerja Bawahan
dalam penyelesaian kasus Talak/perceraian
(Suatu Studi Tentang Tingkat Kematangan Bawahan Di Kantor Pengadilan Agama
Kabupaten Jember)”

Jember, 28 Juni 2000

Ketua Pengadilan Agama Jember



Agus Widodo, SH
NIP 150 042 033