

## BAB IV

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

#### A. Analisis Data Terkait Hasil Penelitian

Dari beberapa pandangan tokoh dan teori yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya (BAB II) dapat ditarik benang merah bahwa, organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Organisasi merupakan jalinan kontrak (*a nexus of contracts*).<sup>1</sup> Perilaku Organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi.<sup>2</sup> Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melalui pendekatan-pendekatan sumber daya manusia (*supportif*), pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas dan pendekatan sistem. Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertanggung jawab, dan kemudian berusaha

---

<sup>1</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen*, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta. 2000.

<sup>2</sup> Winardi. J., *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Rajawali Pers: Jakarta. 2002 hal 45.

menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbang sampai pada batas kemampuan yang mereka miliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas.

Pendekatan ini berarti juga bahwa orang yang lebih baik akan mencapai hasil yang lebih baik pula, sehingga pendekatan ini disebut pula dengan pendekatan suportif. Sementara itu, pendekatan kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan.<sup>3</sup> Disini pandangan lama yang mengatakan bahwa prinsip-prinsip manajemen bersifat universal dan perilaku dapat berlaku dalam situasi apapun, tidak dapat diterima sepenuhnya. Disisi lain, pendekatan produktivitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan.

Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah: motivasi, kepemimpinan, stres dan atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas dan atau kinerja (performance), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (organizational development), dan sebagainya.<sup>4</sup> Sementara itu aspek-aspek yang merupakan dimensi eksternal

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hal 65

<sup>4</sup> *Ibid*, hal 47

organisasi seperti faktor ekonomi, politik, sosial, perkembangan teknologi, kependudukan dan sebagainya, menjadi kajian dari ilmu manajemen strategik (*strategic management*).<sup>5</sup> Jadi, meskipun faktor eksternal ini juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya, namun tidak akan dibahas dalam konteks ilmu perilaku organisasi.

Namun, bagaimana pun bentuk, tujuan, dan fungsi organisasi tersebut, butuh akan adanya proses kaderisasi. Hal ini disebabkan karena organisasi butuh akan adanya sebuah proses regenerasi. Kaderisasi adalah proses pendidikan jangka panjang untuk menanamkan nilai-nilai tertentu kepada seorang kader.<sup>6</sup>

Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (*embrio*) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum. Bung Hatta pernah menyatakan kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, “Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam.”

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hal 56

<sup>6</sup> <http://anaksebatik.blogspot.com/2007/10/kaderisasi-organisasi-sebuah-proses.html>. Dijelaskan pula dalam A. Effendy Choiri dan Choirul Anam, *Pemikiran PMII dalam Berbagai Visi dan Persepsi*, Penerbit Majalah Nahdlatul Ulama Aula, Surabaya tahun 1991.

Pandangan umum mengenai kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua ikon secara umum. Pertama, pelaku kaderisasi (subyek). Dan kedua, sasaran kaderisasi (obyek). Untuk yang pertama, subyek atau pelaku kaderisasi sebuah organisasi adalah individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. Sedangkan yang kedua adalah obyek dari kaderisasi, dengan pengertian lain adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi.

Sifat sebagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini sejatinya harus memenuhi beberapa fondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis. Sebagai subyek atau pelaku, dalam pengertian yang lebih jelas adalah seorang pemimpin.

Begitu juga di PMII secara umum. Kaderisasi juga memiliki hakikat yang sama, yaitu; aktifitas transformasi nilai yang memiliki tujuan perubahan tingkah laku kader dengan ditandai pencapaian kompetensi yang sejalan dengan tujuan organisasi.<sup>7</sup> Kompetensi itu meliputi; penyerapan, pemahaman,

---

<sup>7</sup> Reformulasi Tata Kaderisasi Pengurus Koordinator Cabang Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PKC PMII) DKI Jakarta.

dan penghayatan terhadap nilai-nilai organisasi, aktualisasi dalam laku individu dan organisasi, serta penerapan secara konsisten tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Berbicara tentang pengkaderan PMII, sebenarnya telah membicarakan tentang satu sistem pola pengajaran dan pananaman ideologi yang sudah dirumuskan, didiskusikan dan diaplikasikan selama 52 tahun semenjak berdirinya PMII pada tahun 1960.<sup>9</sup> Suatu perjalanan yang tidak sebentar. Ibarat perahu di lautan, ia sudah kenyang asam dan garam serta terpaan badai. Hemat penulis bahwa, proses kaderisasi PMII telah dilaksanakan dalam durasi yang panjang dengan berbagai macam konteks dan konten serta problematika yang dihadapi.

Banyak problem- problem yang bersemayam dalam tubuh PMII dalam menerapkan dan mencari bentuk proses pengkaderan yang sesuai dengan tingkat kebutuhan kader dan juga mampu menjawab setiap problem realitas yang dihadapi oleh kader. Tidak heran juga dalam perjalanan PMII, materi yang diterapkan dalam proses pengkaderan selalu berubah- ubah seiring dengan tuntutan dan kebutuhan kader. Tentunya, dalam proses ini, tidak kemudian keluar dari nilai- nilai dasar pergerakan yang ada di PMII serta produk- produk hukum PMII lainnya.

Sebagai sebuah organisasi kader, PMII menitik-beratkan eksistensinya pada pemberdayaan, pengembangan, penguatan kapasitas kader, serta

---

<sup>8</sup> *Ibid*,

<sup>9</sup> HA. Cholid Mawardi, PMII dan Cita-cita NU, Dalam Pemikiran PMII, Dalam berbagai visi dan Persepsi, Oleh A. Effendy Choirie dan Choirul Anam, Aula, Surabaya 1991, Halamanan 70.

pangabdian sosial, sebagaimana yang termaktub dalam tujuan PMII.<sup>10</sup> Dalam meng-*create* kader maka, PMII memiliki batasan ontologis yakni bagaimana seorang kader dapat memiliki karakteristik bertaqwa kepada Allah SWT., berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggungjawab mengamalkan ilmunya, dan komitmen pada cita-cita kemerdekaan Indonesia. Dengan demikian, proses kaderisasi yang ada di PMII memegang posisi sentral yang tidak bisa digeser dan diabaikan.

Kaderisasi bukan hanya sekedar tradisi turun-temurun dan formalitas belaka. Kaderisasi adalah ruh dari tubuh PMII yang menyebabkan ia dapat bergerak dan dapat dirasakan dan dilihat. Oleh karenanya, penjenjangan kaderisasi yang ada di PMII bukan hanya proses asal-asalan tetapi harus dilihat sebagai upaya kesinambungan kader dalam mendapatkan proses ideologisasi, pemaknaan orientasi, penguasaan historis, perangkat nilai, perangkat analisis, dan pembentukan jati diri kader dalam memahami dan bergerak *in the battle field*.

Sejatinya, kaderisasi adalah proses pembentukan individu menjadi kader. Kader yang memiliki kedisiplinan dan keteladanan. Penting untuk

---

<sup>10</sup> Anggaran Dasar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (AD PMII) pasal 4. Selain itu disebutkan pula dalam Mukodimah AD/ ART PMII bahwa: “*Bahwa keutuhan komitmen keislaman dan keindonesiaan merupakan perwujudan kesadaran beragama dan berbangsa bagi setiap insane muslim Indonesia dan atas dasar itulah menjadi keharusan untuk mempertahankan bangsa dan negara dengan segala tekad dan kemampuan, baik secara perseorangan maupun bersama-sama. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia sebagai salah satu eksponen pembaharu bangsa dan pengemban misi intelektual berkewajiban dan bertanggung jawab mengemban komitmen keislaman dan keindonesiaan demi meningkatkan harkat dan martabat umat manusia dan membebaskan bangsa Indonesia dari kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan baik spiritual maupun material dalam segala bentuk.*”

diingat bahwa organisasi kader selalu identik dengan dua hal: adanya kedisiplinan terhadap nilai dan kedisiplinan terhadap institusi kepemimpinan. Kedisiplinan akan tercipta dengan sendirinya secara otomatis jika proses kaderisasinya berjalan pada sistem yang *istiqomah*. Sementara itu, aturan (*rule of the game*) institusi hanya diletakkan sebagai perangkat struktur-administratif dalam menentukan arah dan menjalankan institusi.

Sedangkan Ulul Albab sudah dijelaskan dalam Al- Qur'an. Telah ditemukan dan terulang sebanyak 16 kali. Adapun ayat- ayat yang menjelaskan konsep insan ulul albab termanifestasikan dalam QS. Al-Baqarah ayat 179, 197, 269, QS. Ali Imron ayat 7 dan 190, QS. Al- Ma'idah ayat 100, QS. Yusuf ayat 111, QS. Ar- Ra'd ayat 19, QS. Ibrahim ayat 52, QS. Shad ayat 29 dan 43, QS. Az- Zumar ayat 9, 18, dan 21, QS. Al-Mukmin ayat 54, dan QS. Al- Thalaq ayat 10.

Dari ayat- ayat yang termaktub di atas, diperoleh temuan bahwa, ulul albab memiliki 16 karakteristik sebagai berikut:<sup>11</sup>

1. Orang yang memiliki akal pikiran yang murni dan jernih yang tidak diselubungi oleh kabut- kabut yang dapat melahirkan kekacauan dalam berfikir. Termasuk didalamnya adalah orang yang mampu menyelesaikan masalah dengan adil.

---

<sup>11</sup> Muhaimin, Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam, (Bandung: Yayasan Nuansa Cendekia, 2003) hal. 270

2. Orang yang siap dan mampu hidup dalam suasana pluralisme dan berusaha menghindari interaksi yang dapat menimbulkan disharmoni, kesalah fahaman dan keretakan hubungan.
3. Orang yang mampu menangkap pelajaran, memilah dan memilih mana jalan yang benar dan baik serta mana jalan yang salah dan buruk. Dan mampu menerapkan jalan yang benar dan baik (jalan Allah) serta menghindar dari jalan yang salah dan buruk (jalan setan).
4. Orang yang giat melakukan kajian dan penelitian sesuai dengan bidangnya dan berusaha menghindari fitnah dan mala petaka dari proses dan hasil kajian atau penelitiannya.
5. Orang yang mementingkan kualitas diri disamping kuantitasnya, baik dalam keyakinan, ucapan maupun perbuatan.
6. Orang yang selalu sadar akan kehadiran Tuhan dalam segala situasi dan kondisi, baik saat bekerja maupun istirahat, dan berusaha mengenali Allah dengan kalbu (Dzikir), serta mengenali alam semesta dengan akal (Pikir), sehingga sampai kepada bukti yang sangat nyata tentang keesaan dan kekuasaan Allah SWT.
7. Orang yang corncen terhadap kesinambungan pemikiran dan sejarah, sehingga tidak mau melakukan loncatan sejarah. Dengan kata lain, ia mau menghargai khazanah intelektual dari para pemikir, cendekiawan, atau ilmunan sebelumnya.



8. Orang yang memiliki ketajaman hati dalam menangkap fenomena yang dihadapinya.
9. Orang yang mampu dan bersedia mengingatkan orang lain berdasarkan ajaran dan nilai- nilai ilahi dengan cara yang lebih komunikatif.
10. Orang yang suka merenungkan dan mengkaji ayat- ayat Tuhan baik yang *Tanzilyah* (wahyu) maupun yang *Kauniyah* (alam semesta) dan berusaha menangkap pelajaran darinya.
11. Orang yang sabar dan tahan uji walaupun ditimpa musibah dan diganggu oleh syaithon.
12. Orang yang mampu membedakan mana yang lebih bermanfaat dan menguntungkan dan mana pula yang kurang bermanfaat dan menguntungkan bagi kehidupannya di dunia dan di akherat kelak.
13. Orang yang bersikap terbuka terhadap pendapat, ide, atau teori dari manapun datangnya, dan ia selalu menyiapkan *grand concept or theory* atau kriteria yang jelas dibangun dari petunjuk wahyu, kemudian menjadikannya sebagai piranti dalam mengkritisi pendapat, ide, atau teori tersebut, selanjutnya berusaha dengan sungguh- sungguh dalam mengikuti pendapat, ide, atau teori yang terbaik.
14. Orang yang sadar dan peduli terhadap pelestarian lingkungan hidup.

15. Orang yang berusaha mencari petunjuk dan pelajaran dari fenomena historis atau kisah- kisah terdahulu.
16. Orang yang tidak mau berbuat onar, keresahan, dan kerusuhan, serta berbuat makar di masyarakat.

## **B. Hasil Data di Lapangan**

### **1. Model Kaderisasi di PMII IAIN Sunan Ampel**

Kondisi kaderisasi di Komisariat PMII IAIN termasuk sangat tertib dan dinamis. Hal tersebut dibuktikan dengan masifnya sistem kaderisasi yang ada di Komisariat PMII IAIN Sunan Ampel. Baik kaderisasi formal, in formal, maupun non formal berjalan dengan maksimal. Berbeda dengan komisariat- komisariat yang ada di lingkungan PMII Cabang Surabaya yang lain, proses pelaksanaan kaderisasi formal (MAPABA dan PKD) di Komisariat IAIN Sunan Ampel sudah dilaksanakan oleh Pengurus Rayon.

Selain pertimbangan kuantitas kader yang sedemikian besar, kondusifitas pelatihan juga menjadi bahan pertimbangan. Proses kaderisasi tersebut lebih efektif jika dilaksanakan oleh Pengurus Rayon. Adapun dalam upaya menjaga ritme, efektifitas, dan efisiensi pelatihan, para Pengurus Rayon akan membentuk kepanitiaan yang terbagi menjadi 2 yaitu *Sterring Commite (SC)* dan *Organizing Commite (OC)*. Kedua bentuk kepanitiaan tersebut di bawah kontrol Pengurus Rayon dan Pengurus Komisariat.

Adapun tugas dari SC adalah mengkonsep bentuk pelatihan, metode yang dipakai, serta membahas dan mempelajari secara maksimal materi- materi yang akan disajikan dalam pelatihan tersebut. Dalam SC sendiri, ada beberapa struktur yang di bagi menjadi beberapa bagian. Ada Manager SC yang bertugas mengonsep, mengorganisir, dan menjalankan tahapan- tahapan proses sebelum pelatihan dilaksanakan. Kemudian, dia dibantu oleh Koordinator All Materi, yang bertugas memahami, mempelajari semua materi yang akan disampaikan, serta mengorganisir koordinator per materi.

Dibawah Koordinator All Materi, ada koordinator per materi yang bertugas memahami, mempelajari masing- masing materi yang akan disampaikan dalam sebuah pelatihan. Tahapan proses SC dalam mengkonsep sebuah pelatihan disini sangatlah panjang. Mulai dari proses Studium General (SG), dimana dalam proses ini, team SC harus membedah makna sebuah pelatihan, menganalisis kondisi obyektif SC, menganalisis kondisi calon peserta yang akan dihadapi, serta menentukan *schedule* proses.

Setelah melaksanakan Studium General (SG), tugas selanjutnya dari SC adalah mengkaji secara berkala, materi- materi yang akan disampaikan, tanpa ada batasan reverensi (baca: pengkayaan wacana). Setelah proses itu dianggap cukup, SC harus malakukan *Training of Trainer 1* (ToT). Pada proses ToT 1 ini, SC akan mengkaji teknik- teknik

kefasilitatoran, psikologi forum, dan komunikasi massa. Materi- materi yang dipelajari di ToT 1 ini, akan mengolah basic skill SC dalam upaya pengelolaan forum pelatihan.

Setelah itu, pelaksanaan proses selanjutnya adalah ToT 2. Dalam proses ToT 2 ini, team SC akan mengkaji bagaimana pembuatan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pengkaderan (RPP) serta langsung praktek pembuatan silabus tersebut sehingga konsep pelatihan semakin jelas. Ditambah lagi, dalam proses ToT 2 tersebut, SC harus sudah menentukan *Schedule* Pelatihan. Baru kemudian, masuk pada tahapan selanjutnya adalah ToT 3. Dimana dalam proses ini, SC akan melakukan simulasi pelatihan. Tenggang waktu proses ideal penggarapan pelatihan tersebut antara 3-4 bulan sebelum pelatihan dilaksanakan.

Demikianlah proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan kualitas kader benar- benar ditempa. Selain mengasah basic kognitif, ranah afektif dan psikomotorik benar- benar menjadi perhatian. Dengan hal ini, kader bisa dikatakan akan siap ditempatkan disetiap kondisi dan situasi pelatihan model apa pun. Karena sudah dianggap lulus dalam seleksi menjadi seorang SC di setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh PMII.

Sebagaimana disebutkan di atas, kepanitiaan yang lain adalah Organizing Commite (OC). Tugas yang dilaksanakan oleh OC sangat jauh berbeda dengan yang dilaksanak oleh SC. OC dalam konteks ini adalah

pelaksana teknis. Segala persiapan yang bersifat teknis, harus dilaksanakan oleh OC. Adapun kinerja yang dilaksanakan oleh OC adalah: pertama, mencari dana untuk kesuksesan sebuah pelatihan. Kedua, mempersiapkan sarana dan pra sarana. Ketiga, mempersiapkan team ceremonial.

Melihat tugas yang diemban oleh SC sedemikian besar, maka dalam proses ini dibutuhkan pembagian struktur yang bertugas di masing-masing bagiannya. Adapun struktur dalam kepanitian OC adalah sebagai berikut: Manager OC (Ketua Panitia) dibantu oleh Sekretaris dan Bendahara. Bertugas mengorganisir kepanitian OC dalam setiap momentum pelatihan. Selain itu, juga membuat *schedulle* proses untuk OC. Mereka bertiga, dibantu oleh bidang- bidang.

Ada Sie Kesekretariatan yang bertugas di wilayah teknis surat menyurat. Sie Pendanaan, bertugas mencari dana sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Sie Rekrutmen yang bertugas melaksanakan proses rekrutment peserta pelatihan. Sie Dokumentasi, Publikasi, dan Akomodasi (DPA) yang bertugas menyediakan sarana dan pra sarana pelatihan ditambah dengan dokumentasi pelatihan. Sie Konsumsi, bertugas di wilayah dapur dalam upaya mempersiapkan konsumsi dan kebutuhan pelatihan. Sie kesehatan, bertugas ketika dalam pelatihan ada peserta yang terkena penyakit dan harus di beri pengobatan. Dan Sie Acara, bertugas sebagai pelaksana acara- acara ceremonial (pembukaan dan penutupan pelatihan).

Demikian struktur kepanitian di setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh PMII di Komisariat IAIN Sunan Ampel Cabang Surabaya. Hal ini yang kemudian dilaksanakan dan menjadi tradisi di setiap level dan jenjang pengkaderan di PMII Komisariat IAIN Sunan Ampel. Inilah “kawah candradimuka” bagi kader yang ingin serius menempa dan menimba pengalaman di luar basic disiplin keilmuan fakultatif dunia perkuliahan.

Setelah kedua proses kepanitian sudah dianggap maksimal oleh masing- masing Pengurus Rayon dan Pengurus Komisariat, baru kemudian menuju pelaksanaan pengkaderan. Dalam pelaksanaan pengkaderan di PMII yang pertama kali yaitu MAPABA, Pengurus Rayon dan Pengurus Komisariat IAIN Sunan Ampel akan bahu membahu untuk melaksanakan proses doktrinasi dan ideologisasi sebagai kerangka awal mahasiswa masuk menjadi kader PMII Komisariat IAIN Sunan Ampel.

Kegiatan yang dilaksanakan di MAPABA sangat variatif dan dinamis sesuai dengan tuntutan kebutuhan. Namun, dalam hal materi yang disajikan, ada beberapa materi yang bersifat baku-doktriner. Hal ini dikarenakan dalam proses kaderisasi ini, adalah awal bagi mahasiswa untuk dapat diakui sebagai kader. Adapun materi- materi tersebut adalah Sejarah Ke-PMII-an, Aswaja, Konstitusi PMII, dan Nilai- Nilai Dasar Pergerakan (NDP). Keempat materi di atas, bersifat baku-doktriner. Kalaupun ada perubahan, hanya dapat dilaksanakan dalam forum tertinggi

PMII yaitu Kongres yang dilaksanakan oleh Pengurus Besar PMII (PB PMII).

Selain keempat materi di atas, ada beberapa materi muatan lokal (suplemen) yang diberikan di MAPABA. Materi- materi tersebut adalah: Ke-Islam-an, Ke-Indonesia-an, dan Antropologi Kampus. Materi- materi suplemen ini yang kemudian dapat memberikan informasi dan ilmu tambahan seputar wawasan keislaman dan kebangsaan kepada peserta MAPABA.

Adapun metode penyampaian materi dalam MAPABA dibagi menjadi 2 yaitu: untuk materi yang bersifat doktriner, menggunakan metode Paedagogik. Sedangkan materi suplemen, menggunakan metode Andragogik. Ada pula, dalam beberapa materi, disusupkan beberapa metode penyampaian diantaranya: ceramah, tanya jawab, sosio drama, dan role playing. Metode- metode di atas, dirumuskan oleh SC MAPABA dalam forum ToT 2 ketika membuat silabus dan Rencana Pelaksanaan Pengkaderan (RPP).

Pelaksanaan MAPABA diakhiri dengan pengambilan sumpah bai'at peserta MAPABA menjadi Anggota PMII oleh Pengurus Cabang. Setelah prosesi pengambilan sumpah bai'at, peserta sudah dinyatakan sah menjadi anggota PMII. Tidak berhenti di MAPABA, seorang anggota juga harus mengikuti *Follow Up* MAPABA. *Follow up* disini, juga dilaksanakan oleh para Pengurus Rayon. Adapun kegiatan yang

dilaksanakan berfariatif sesuai dengan kebutuhan anggota dimasing-masing rayon. Di Rayon Tarbiyah, *follow up* pasca MAPABA adalah diskusi fakultatif (sesuai dengan jurusan masing-masing anggota), sekolah filsafat, sekolah aswaja, dan sekolah gender, serta *Massif Ideologi Studies*.

Setelah ditempa dalam *follow up* MAPABA selama 6 bulan (satu semester), anggota akan melanjutkan proses kaderisasinya dijenjang selanjutnya yaitu Pelatihan Kader Dasar (PKD). Dalam pelatihan ini, anggota akan dibentuk menjadi Kader PMII. Jika tujuan secara umum MAPABA adalah membentuk kader *Mu'takid*, maka di PKD ini tujuan secara umumnya adalah membentuk kader *Mujahid*.

Momentum PKD, adalah momentum dimana anggota akan didaulat menjadi seorang kader. Sebelum didaulat menjadi kader, seorang anggota akan dibelaki dengan berbagai macam materi yang bersifat skill. Namun, tetap tidak kemudian meninggalkan materi keislaman dan keindonesiaan. Adapun materi yang akan disajikan dalam prosesi PKD adalah: Paradigma Kritis Transformatif (PKT), Manajemen Organisasi (MO), Analisa Sosial dan Rekayasa Sosial (Ansos dan Reksos), Analisa Media, Manajemen Aksi, Community Organizer (CO), Keislaman, dan Keindonesiaan.

Sebenarnya ada satu lagi model kaderisasi formal, yaitu Pelatihan Kader Lanjut (PKL). Namun, yang dapat menyelenggarakan pelatihan tersebut adalah Pengurus Cabang dan atau Pengurus Koordinator Cabang.



Pengurus Komisariat tidak diperbolehkan menyelenggarakan model kaderisasi tersebut, dikarenakan beban materi yang disampaikan lebih berat dibandingkan dengan Pelatihan Kader Dasar. Dua model kaderisasi formal tersebut di atas dilaksanakan tiap tahun oleh pengurus baik di tingkat Komisariat maupun di tingkat Rayon di lingkungan IAIN Sunan Ampel. Demikian rentang panjang kaderisasi formal di PMII Komisariat IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Perlu diingat terlebih dahulu bahwa, yang dinamakan kaderisasi in formal adalah proses kaderisasi yang melibatkan kader dalam segenap aktifitas PMII. Dengan demikian, apa pun kegiatan, agenda kerja dan kebijakan yang dikeluarkan oleh PMII, kader harus diikutsertakan didalamnya. Di PMII Komisariat IAIN Sunan Ampel Surabaya, dalam wilayah kaderisasi in formal ini, juga mengikutsertakan kader dalam kegiatan, program kerja, kebijakan, dan aktifitas- aktifitas Pengurus Komisariat IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Proses pelibatan kader disini, tidak hanya menjadikan kader menjadi obyek sebuah kegiatan itu saja. Namun, terlebih dari itu, mereka juga bertindak sebagai subyek. Menjadi subyek disini yaitu turut melibatkan kader dalam proses- proses kepanitiaan. Sebagaimana sudah disebutkan di atas, kepanitiaan di PMII Komisariat IAIN Sunan Ampel Surabaya dibagi menjadi 2 yaitu Steering Commite (SC) dan Organizing

Commite (OC). Pembagian kepanitiaan ini dititik beratkan pada pola kinerja kedua kepanitiaan tersebut.

Sterring Commite (SC) bertugas dalam pengelolaan materi dan model- model kegiatan. Mereka akan ditempa untuk menjadi konseptor dan pelaksana kegiatan. Disini, kader akan benar- benar di uji menjadi insan yang siap untuk menghadapi segala perubahan. Sedangkan Organizing Commite (OC) bertugas di wilayah teknis kegiatan. Kinerja tersebut meliputi kegiatan ceremonial, kesekretariatan, pendanaan, dokumentasi, publikasi, akomodasi, dan konsumsi.

Dari sini sudah dapat kita lihat bahwa, proses kaderisasi in formal yang dilaksanakan oleh Pengurus Komisariat PMII IAIN, tidak hanya berkuat dan melibatkan kader sebagai obyek dari pada kegiatan tersebut, namun juga menjadikan kader sebagai subyek. Dengan demikian, kader dapat merealisasikan berbagai macam perangkat *skill* yang telah di dapatkan di beberapa pelatihan yang ada di PMII. Pengembangan diri kader akan semakin dapat diukur dengan tidak hanya membekalinya di sisi kognitif saja, terlebih dari itu, basic afektif dan psikomotoriknya juga tergarap.

Kaderisasi non formal adalah berbagai pelatihan dan pendidikan yang ada di PMII. Perkaderan jenis ini dibedakan dalam dua macam, yakni yang wajib diikuti oleh segenap kader secara mutlak dan yang wajib di ikuti sebagai pilihan. Yang sifatnya wajib mutlak, disamping sebagai

pembekalan mengenai hal-hal dasar yang harus dimiliki kader pergerakan, juga merupakan prasyarat bagi keikutsertaan kader bersangkutan dalam PKD atau PKL.

Dalam proses kaderisasi formal kali ini, Pengurus Komisariat IAIN Sunan Ampel Cabang Surabaya telah melaksanakan beberapa pelatihan. Pelatihan-pelatihan tersebut ada yang wajib diikuti oleh kader, ada yang tidak wajib diikuti oleh kader. Pelatihan yang wajib diikuti oleh kader adalah *Massif Ideology Studies*, Sekolah Aswaja, dan Sekolah Gender. Sekolah dan atau pelatihan tersebut sebagai kerangka wajib yang harus diikuti setiap anggota sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Pelatihan Kader Dasar (PKD).

Ada pula pelatihan dan atau sekolah yang tidak wajib diikuti oleh semua kader sebelum mengikuti PKD. Pelatihan tersebut adalah Sekolah Sosiologi, Sekolah Filsafat, dan Sekolah Administrasi PMII. Ketiga pelatihan dan atau sekolah ini adalah bersifat *supplement*. Proses ini dianggap *supplement* karena ketiga pelatihan tersebut terkait dengan minat bakat anggota. Selain itu, ketiga pelatihan tersebut hanya bersifat *soft skill* dan menambah wawasan dan wacana anggota.

Pasca PKD, pelatihan yang wajib diikuti adalah Pelatihan Manajemen Organisasi, Pelatihan Analisa Sosial dan Rekayasa Sosial, serta Pelatihan Advokasi. Pelatihan dan atau sekolah tersebut selain sebagai pra syarat mengikuti Pelatihan Kader Lanjut (PKL) juga menjadi

bagian dari pembekalan kader akan skill- skill pola relasi antara organisasi dengan masyarakat.

Pola kaderisasi semacam ini sudah seakan sudah menjadi ritual bagi Pengurus Komisariat IAIN Sunan Ampel Cabang Surabaya. Dengan pola yang istiqomah semacam ini, pembentukan kader menjadi kader insane ulul albab sebagaimana cita- cita PMII secara umum dapat maksimal dilaksanakan.

Dari sini sudah dapat kita ambil benang merah bahwa, proses kaderisasi PMII IAIN Sunan Ampel sudah sesuai dengan tujuan PMII yang termaktub dalam AD, ART PMII yaitu: menitik-beratkan eksistensinya pada pemberdayaan, pengembangan, penguatan kapasitas kader, serta pangabdian sosial.

## **2. Pembentukan Insan Ulul Albab**

Setelah melihat dan mengamati proses kaderisasi yang dilaksanakan oleh Pengurus Komisariat Sunan Ampel Cabang Surabaya sebagaimana termaktub di atas, ternyata sudah ada beberapa metode dan cara yang dilakukan dalam pembentukan Insan Ulul Albab. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek. *Pertama*, materi- materi kaderisasi. *Kedua*, proses kaderisasi. *Ketiga*, program kerja kepengurusan.

Materi- materi kaderisasi disini dapat dilihat dalam ketiga proses kaderisasi di PMII. Dalam kaderisasi formal MAPABA, ada tiga materi yang dianggap paling *urgen* disajikan dalam upaya pembentukan Insan

Ulul Albab. Adapun materi- materi tersebut adalah: Aswaja dan Nilai-Nilai Dasar Pergerakan.

Dalam konteks kaderisasi, sebagaimana disebutkan di BAB sebelumnya (BAB III), proses kaderisasi di Komisariat IAIN Sunan Ampel Cabang Surabaya ada tiga model: kaderisasi formal, informal, dan non formal. Proses tersebut berjenjang, sistematis, dan terorganisir. Dianggap sistematis karena proses kaderisasi yang dilaksanakan mulai dari tingkat dasar (MAPABA), kemudian diteruskan dengan *follow up* setelah MAPABA dengan pelatihan dan atau sekolah yang bertujuan sebagai penunjang pengetahuan, wawasan, dan skill anggota.

Setelah itu baru seorang anggota boleh mengikuti proses kaderisasi selanjutnya berupa PKD. Terorganisir karena proses kaderisasi yang dijalankan melalui beberapa proses mulai dari perencanaan, perumusan materi, pengkajian terhadap materi- materi yang akan disampaikan, proses *schadulling* baik ketika proses pra pelaksanaan sampai acara dilaksanakan.

Dalam konteks program kerja, pola pembentukan insane ulul albab yang dilaksanakan PMII Komisariat Sunan Ampel Cabang Surabaya sangat variatif. Sebelum menetapkan program kerja, Pengurus Komisariat Sunan Ampel Cabang Surabaya melakukan analisa terhadap kondisi internal. Selain itu, Pengurus juga melakukan evaluasi terhadap kinerja kepengurusan sebelumnya. Setelah melakukan proses analisa dan

evaluasi, baru kemudian merumuskan Rencana Strategis (Renstra). Hasil renstra itu yang kemudian dijadikan sebagai acuan Pengurus dalam menentukan program kerja selama satu periode.

**Table 2.1**

**Pembentukan Insan Ulul Albab**

No	Dimensi	Kognitif	Afektif	Psikomotorik
01	Materi kaderisasi 1. Aswaja 2. Nilai- nilai Dasar Pergerakan (NDP)	Memberikan khazanah keilmuan kepada kader dengan mempanya melalui forum- forum diskusi yang dinamis dan dialektis.	Membentuk kepribadian kader menjadi insane yang sesuai dengan nilai- nilai terkandung di dalam Aswaja ( <i>Tawassudh, Tawazzun, Tasammuh, dan Ta'addul</i> ). Serta mengamalkan Nilai- Nilai Dasar Pergerakan yaitu Tauhid, <i>Hablum</i>	Melatih kader menjadi sosok yang mampu mendialogkan berbagai wacana keislaman dan berbagai macam basic wacana kebangsaan.

			<i>min Allah, Hablum min an- Naas, Hablum min 'Alam.</i>	
02	Proses Kaderisasi (Formal, In Formal, dan Non Formal)	Mengadakan sekolah- sekolah dan pelatihan- pelatihan dalam pengembangan basic intelektual kader.	Menguji dedikasi, komitmen, dan loyalitas seorang kader.	Melatih kader menjadi tidak hanya pemikir, tapi juga penggerak dari berjalannya organisasi.
03	Program Kerja	<i>(Supplement)</i>	<i>(Supplement)</i>	<i>(Supplement)</i>