

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dalam proses ini, penulis dapat mengambil beberapa simpulan selama proses penulisan dan penelitian. Adapun simpulan tersebut adalah sebagai berikut: Organisasi merupakan suatu pola kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dalam bentuk dan tujuan apa pun, butuh proses kaderisasi dalam upaya proses regenerasi. Proses kaderisasi harus dipahami sebagai upaya untuk membentuk karakter dan kepribadian kader dan harus memiliki ciri khas kaderisasi.

Model kaderisasi PMII IAIN Sunan Ampel Surabaya telah mengikuti model kaderisasi PMII sudah ditentukan dalam kerangka kerja kaderisasi PMII secara umum yaitu, kaderisasi formal, in formal, dan non formal. Implementasi model kaderisasi dalam pembentukan insan ulul albab dapat dilihat dalam materi kaderisasi, proses kaderisasi, dan program kerja kepengurusan. Aspek yang paling menonjol dalam pembentukan insan ulul albab adalah:

1. Materi Kaderisasi. Dalam aspek ini, materi kaderisasi yang membentuk kader menjadi insan ulul albab adalah materi Aswaja dan materi Nilai-Nilai Dasar Pergerakan (NDP). Kerangka aswaja disampaikan mulai dari aswaja sebagai madzhabi sampai aswaja sebagai manhaji. Materi NDP yang menyentuh dalam pembentukan insan ulul albab adalah kerangka

nilai tersebut yaitu: Tauhid, *Hablum min Allah*, *Hablum min Naas*, *Hablum ma'a Alam*. Kedua materi tersebut disampaikan dalam materi kaderisasi formal MAPABA. Sedangkan materi kaderisasi formal PKD yaitu Paradigma Kritis Transformatif (PKT) dan Analisa Sosial (Ansos). Kedua materi tersebut sebagai materi skill gerakan dan mengasah sensitifitas social kader.

2. Proses Kaderisasi. Dalam konteks kaderisasi, sebagaimana disebutkan di atas bahwa, proses kaderisasi di Komisariat IAIN Sunan Ampel Cabang Surabaya ada tiga model: kaderisasi formal, informal, dan non formal. Proses tersebut berjenjang, sistematis, dan terorganisir. Diproses kaderisasi formal, seorang anggota yang belum melaksanakan MAPABA dan beberapa pelatihan wajib pasca MAPABA, tidak diperkenankan mengikuti PKD.
3. Program Kerja. 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.

B. Saran

Adapun saran yang mungkin dapat bermanfaat adalah:

1. Harus ada penegasan dari pengurus PMII Komisariat Sunan Ampel bahwa proses yang selama ini dilakukan adalah sejalan dengan apa yang sudah diamanahkan dalam konstitusi PMII. Dengan demikian, muncul keseriusan kader dalam berproses dan menjadikan kebanggaan tersendiri bagi kader.
2. Membangun kader menjadi insane ulul albab tidaklah mudah, butuh banyak waktu, biaya, dan tenaga yang harus dikeluarkan. Maka, jangan pernah bosan dengan keadaan. Sesuai dengan motto PMII; Dzikir, Fikir, dan Amal Sholeh.