

PROSES KADERISASI ORGANISASI PC. IPNU-IPPNU KOTA YOGYAKARTA MASA KHIDMAT 2014-2016

Oleh: Maryanto dan Amika Wardana, Ph.D / Pendidikan Sosiologi
e-mail: aryantomuslim@gmail.com | masmicko@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) bentuk dan proses kaderisasi organisasi PC IPNU-IPPNU kota Yogyakarta, 2) efektifitas dan hasil kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi.

Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Infroman penelitian ini adalah pengurus PW IPNU DIY, pengurus PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta, serta anggota organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *snowball sampling* dengan kriteria yaitu pengurus maupun kader aktif PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta. Teknik analisa yang digunakan yakni teknik interaktif dimana terdapat tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan proses penarikan kesimpulan. Adapun validitas data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk kaderisasi yang sudah dilakukan organisasi bersifat aktif. Hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan jenis kaderisasi formal bernama Lakmud yang dilaksanakan 2 kali dalam satu periode dengan serapan kader di atas 100 orang tiap pelaksanaan. Proses kaderisasi organisasi diawali dengan: 1) perekrutan kader, 2) pelaksanaan kaderisasi jalur formal bernama Lakmud, 3) *follow-up* menggunakan sistem korps, 4) pelaksanaan kaderisasi informal berupa pelatihan-pelatihan bagi anggota, pendelegasian, sowan kepada tokoh NU setempat, diskusi rutin hingga upgrading untuk menambah kapasitas segenap anggota dan pengurus organisasi, dan 5) diakhiri dengan regenerasi kepengurusan yang dikenal dengan konferensi cabang. Kaderisasi yang dilakukan organisasi belum efektif. Ketidakefektifan ini dibuktikan dengan: 1) pelompatan jenjang kaderisasi dengan memotong jalur Makesta dan langsung ke Lakmud, 2) follow-up dengan sistem korps yang berpotensi pada sikap etnosentrisme dan menimbulkan sekat ketika sudah menjadi pengurus, 3) belum adanya kanal-kanal pada korps yang berdampak pada pembatasan ruang berekspresi anggota korps, 4) siklus ini terus diulang dari tahun 2008-2016. Kaderisasi yang sudah dilakukan menghasilkan regenerasi kepengurusan bagi organisasi pada masa khidmat berikutnya dan bertambah satu pimpinan komisariat yakni IPNU-IPPNU MA Ali Maksum.

Kata kunci: *Kaderisasi, organisasi, IPNU-IPPNU*

THE REGENERATION PROCESS ORGANIZATION PC. IPNU-IPPNU CITY OF YOGYAKARTA PERIOD 2014-2016

By: Maryanto dan Amika Wardana, Ph.D / Sociology Education
e-mail: aryantomuslim@gmail.com | masmicko@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: 1) the shape and organization of the regeneration process PC IPNU-IPPNU city of Yogyakarta, 2) the effectiveness and results of regeneration carried out by the organization.

This study used a qualitative descriptive. Infroman this research is PW IPNU DIY, PC IPNU-IPPNU City of Yogyakarta, as well as caders of the organization. Data was collected by using observation, interview and documentation. Sampling was done by using snowball sampling with criteria that the member and active cadres PC IPNU-IPPNU City of Yogyakarta. The analysis technique used interactive techniques where there are stages of data collection, data reduction, data presentation, and the process of drawing conclusions. As for the validity of the data using the triangulation of source.

The results showed that the shape of the regeneration is already done organization with active. This is evidenced by the implementation of a regeneration of formal named Lakmud that held 2 times in one period with absorption of cadres above 100 people each execution. The regeneration process of organization begins with: 1) the recruitment of cadres, 2) the implementation of the regeneration of formal channels named Lakmud, 3) follow-up with use the system of corps, 4) the implementation of the regeneration of informal like of training for cadres, delegation, visit the local figures of NU, discussion routine until upgrading to increase the capacity of all the cadres and members of organization, and 5) ends with the regeneration of stewardship that known as branch conference. The regeneration that already done of organization not yet effective. Ineffectiveness is evidenced by: 1) a jumping of regeneration with cut Makesta and directly to Lakmud, 2) follow-up with a system corps potentially on the attitudes of ethnocentrism and raises bulkhead when it becomes member, 3) the absence of the channels in the corps that affects of space restrictions on corps members in the expression, 4) this cycle is repeated from year 2008 to 2016.. Regeneration already done generating stewardship to next period and incremented by one leadership of commissariat that is PK IPNU-IPPNU MA Ali Maksum.

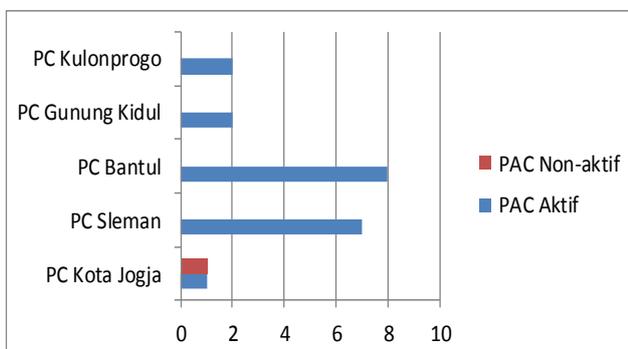
Keywords: *Regeneration, organization, IPNU-IPPNU*

PENDAHULUAN

Pimpinan Cabang (PC) IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta berdiri sejak 1957 silam. Kehadiran IPNU-IPPNU di Kota Yogyakarta diharapkan mampu membawa kontribusi masif bagi pelajar. Pelajar versi IPNU-IPPNU yang dimaksudkan adalah santri, pemuda, siswa, dan mahasiswa. IPNU-IPPNU dalam hal ini dituntut untuk dapat bersikap adaptif dan mampu menggunakan metode ataupun strategi yang relevan untuk wilayah kasustik seperti di kota Yogyakarta.

Data Konferensi Wilayah (Konferwil) IPNU-IPPNU DIY tahun 2015 menunjukkan bahwa masing-masing PC di DIY telah mempunyai Pimpinan Anak Cabang (PAC) di wilayah kerja masing-masing. PAC ini berfungsi sebagai proses kaderisasi IPNU-IPPNU ditingkat kecamatan. Ada tidaknya PAC bisa digunakan sebagai indikasi keaktifan IPNU-IPPNU di wilayah kerja masing-masing. Adapun jumlah PAC dari tiap-tiap PC beserta keaktifannya dapat dilihat dalam grafik berikut:

Grafik 1: Distribusi PAC IPNU-IPPNU se-DIY



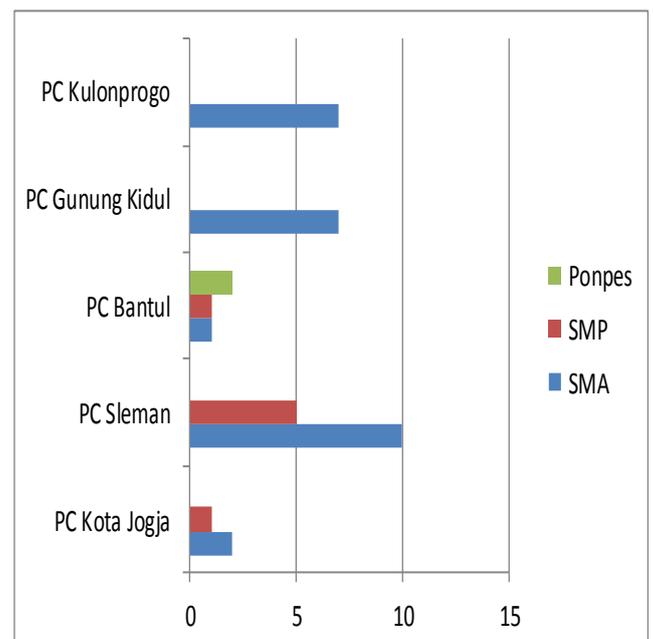
Sumber: PW IPNU DIY, 2015: 19.

Grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah PAC di Kota Yogyakarta paling sedikit diantara cabang-cabang yang lain. Terdapat 1 anak cabang yang ada di Kota Yogyakarta yakni PAC

Mantrijeron yang sudah tidak aktif sejak beberapa tahun belakangan. Fenomena ini menyebabkan hanya PC Kota Yogyakarta yang saat ini tidak memiliki anak cabang aktif daripada cabang-cabang yang lain.

Kader IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta tidak hanya tersebar ditingkat kecamatan atau perguruan tinggi, tetapi juga tersebar di Lembaga Pendidikan (LP) Ma'arif NU. LP Ma'arif NU sendiri merupakan salah satu lumbung kader bagi IPNU-IPPNU. Sementara itu, saat ini LP Ma'arif NU yang bekerjasama dengan PC Kota Yogyakarta ini ada 3 lembaga, antara lain: SMP Ma'arif Pajegsan, SMA Ma'arif Pajegsan, serta SMK Ma'arif Tompeyan. Kader-kader di 3 LP Ma'arif NU ini kemudian dibentuk kepengurusan di tingkat sekolah atau lebih dikenal dengan istilah Pimpinan Komisariat (PK). Menurut data Konferwil IPNU 2015 pesebaran PK di masing-masing cabang dapat dilihat dalam grafik berikut:

Grafik 2: Distribusi PK IPNU-IPPNU se-DIY



Sumber: PW IPNU DIY, 2015: 21.

Data di atas menunjukkan bahwa PK IPNU-IPPNU di Kota Yogyakarta berjumlah 3

4 *Jurnal Pendidikan Sosiologi Edisi ... Tahun ..ke.. 2017*
dengan 1 di tingkat SMP dan 2 di tingkat SMA. Angka ini lebih kecil daripada cabang-cabang yang lain yang berjumlah 4 sampai 17 PK. Baik berdiri di LP Ma'arif, LP negeri, bahkan pondok pesantren. Kondisi demikian memberikan gambaran terbatasnya lumbung kader pada PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta. Area Kota Yogyakarta yang relatif kecil dan multikultur semakin membuat menarik untuk melihat bagaimana kaderisasi organisasi tradisional-transformatif di wilayah perkotaan yang heterogen dan modern.

Penelitian tentang IPNU-IPPNU sebenarnya sudah beberapa kali dilakukan. Penelitian ini seperti milik Suffan (2014), Kusumaningrum (2005), Anwar (2011), atau Roimah (2014). Kesamaan dari masing-masing penelitian ini adalah peneliti di atas fokus terhadap kajian dakwah yang dilakukan IPNU-IPPNU dan juga peranan organisasi pelajar ini dalam memberdayakan kader. Tulisan terkait kaderisasi di tubuh IPNU-IPPNU sampai saat ini belum peneliti temukan. Berawal dari temuan seperti di atas kemudian menarik peneliti untuk melihat lebih jauh bagaimana kaderisasi di organisasi IPNU-IPNU, khususnya di daerah Kota Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:
1) bentuk dan proses kaderisasi organisasi PC IPNU-IPPNU kota Yogyakarta, 2) efektifitas dan hasil kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai acuan penelitian dimasa yang akan datang serta sebagai referensi dan sumber bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema yang terkait.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan adalah data yang berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Data tersebut bisa diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, video, foto, dan dokumentasi pribadi. Penelitian kualitatif menghasilkan minimal ada tiga hal yang dapat digambarkan, yaitu karakteristik pelaku, kegiatan atau kejadian-kejadian yang terjadi selama penelitian, dan keadaan lingkungan atau karakteristik tempat penelitian berlangsung (Usman dan Akbar, 2009: 130).

Waktu Penelitian

Penelitian terkait tema kaderisasi organisasi PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta dilaksanakan selama 9 bulan terhitung sejak Mei 2015 – Januari 2016.

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Kota Yogyakarta dengan data paling banyak diperoleh di PP. Nurul Ummah, Griya Gusdurian, dan kos informan.

Sumber Data

Sumber mengacu pada hasil wawancara, observasi di sekretariat organisasi dan dokumentasi berupa pengambilan gambar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

berada, orang pemerintahan, dan 5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti menjadi instrumen utama.

Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *Snow Ball Sampling*. Secara metodologis *Snow Ball Sampling* digunakan sebab peneliti hanya memiliki subjek informan yang terbatas (Idrus, 2009: 97). Subjek penelitian ini adalah PW IPNU-IPPNU DIY, PC IPNU-IPPNU DIY, serta kader organisasi. Kriteria informan meliputi: pengurus aktif, mempunyai-menjalankan program, berpengalaman, tau tentang seluk-beluk organisasi, serta aktif berproses di IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta.

Validitas Data

Validitas data penelitian menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Menurut Patton (dikutip dari Moleong, 2011: 330) hal tersebut dapat dicapai melalui: 1) membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, 2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, 3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, 4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis interaktif milik Miles dan Huberman, meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman, 1994: 16-20).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengkaderan yang dilakukan organisasi PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta bersifat instan. Hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan kaderisasi formal langsung ke jenjang Latihan Kader Muda (Lakmud) dan melompati jenjang sebelumnya yakni Masa Kesetiaan Anggota (Makesta). Lakmud tersebut dilaksanakan selama 3 hari dengan materi dasar meliputi Aswaja dan Ke-NU-an, IPNU-IPPNU, manajemen organisasi dan kepemimpinan, jaringan, aliran ke-islaman, analisis diri dan, analisis sosial. Paska Lakmud, peserta akan resmi menjadi kader dan ditempatkan pada satu korps sebagai wadah mengenal satu sama lain dan tempat belajar. Korps tersebut di koordinatori oleh satu kader laki-laki dan satu kader perempuan. Korps bersifat instruktif, artinya gerak korps masih tergantung mengikuti instruksi pengurus PC tanpa ada kanal-kanal di dalamnya. Anggota korps tersebut nantinya akan menjadi pengurus PC setelah kaderisasi yang diterima kader dirasa cukup seperti diskusi rutin, kepanitiaan dalam kegiatan, pelatihan-pelatihan, pendelegasian, sowan ke tokoh NU setempat, dan upgrading.

Bentuk kaderisasi di PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta pengkaderan yang dilakukan sudah aktif. Keaktifan kaderisasi ini terlihat dari pelaksanaan Lakmud 2 kali dalam satu periode. Lakmud tersebut pada periode 2014-2016 dilaksanakan di awal tahun 2014 dan di awal 2016 dengan serapan di atas 100 peserta tiap kali pelaksanaan. Lakmud dilaksanakan selama 3 hari dengan lokasi yang bersinggungan langsung dengan masyarakat. Alumni dari 2 kali pelaksanaan Lakmud menghasilkan lebih dari 200 orang.

Proses kaderisasi organisasi diawali dengan: 1) perekrutan kader, 2) pelaksanaan kaderisasi jalur formal bernama Lakmud, 3) *follow-up* menggunakan sistem korps, 4) pelaksanaan kaderisasi informal berupa pelatihan-pelatihan bagi anggota, pendelegasian, sowan kepada tokoh NU setempat, diskusi rutin hingga upgrading untuk menambah kapasitas segenap anggota dan pengurus organisasi, dan 5) diakhiri dengan regenerasi kepemimpinan yang dikenal dengan konferensi cabang.

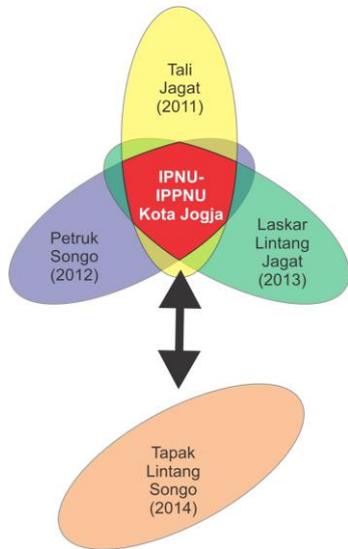
Melihat pelaksanaan agenda pengkaderan, kaderisasi yang dilakukan belum efektif. Ketidakefektifan ini dibuktikan dengan: 1) pelompatan jenjang kaderisasi dengan memotong jalur Makesta dan langsung ke Lakmud, 2) *follow-up* dengan sistem korps yang berpotensi pada sikap etnosentrisme dan menimbulkan sekat ketika sudah menjadi pengurus, 3) belum adanya kanal-kanal pada korps yang berdampak pada pembatasan ruang berekspresi anggota korps, 4) siklus ini terus diulang dari tahun 2008-2016. Mengutip pernyataan Homans, perasaan kader berhubungan timbal balik dengan kegiatan dan interaksi sesama kader. Sejalan dengan

pernyataan Blau, bahwa pertukaran yang tidak seimbang menghasilkan diferensiasi dan status kekuasaan dalam organisasi.

Homans (Lawang, 1986: 61) mengatakan bahwa kegiatan dari masing-masing anggota mampu mempengaruhi intensitas interaksi diantara keduanya serta menimbulkan perasaan satu sama lain. Interaksi juga mampu mempengaruhi perasaan dan intensitas kegiatan. Serta perasaan juga akan berhubungan timbal-balik dengan interaksi dan kegiatan. Menurut Homans ketiga elemen tersebut saling berkaitan satu sama lain. Apabila ada salah satu elemen ini yang berubah, keduanya yang lainnya juga kemungkinan besar akan berubah.

IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta periode 2014-2016 mempunyai beberapa kondisi sebagai akibat dari kaderisasi yang sudah dilakukan. Kondisi ini seperti: pengurus PC yang saat ini juga terlahir dari sistem korps dari tahun sebelumnya, jumlah kader yang banyak, serta terbatasnya ruang gerak kader dalam tubuh korps. Implikasinya terhadap kinerja organisasi menjadi beraneka ragam dari kondisi yang sudah disebutkan.

Kondisi PC Kota Yogyakarta 2014-2016 yang terdiri dari 3 korps misalnya mengakibatkan persaingan antara pengurus satu dengan pengurus lain yang berasal dari korps yang berbeda. Sikap etnosentrisme terhadap korps asal juga bisa menjadi bumbu yang kemudian mempengaruhi perasaan pengurus dalam menjalin interaksi dan juga menjalankan kegiatan antar masing-masing pengurus. Akibatnya adalah pengurus kemudian terbagi menjadi beberapa kelompok kecil mengikuti kedekatan perasaan antar masing-masing pengurus.



Bagan 1: PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta hari ini

Kondisi serupa juga terjadi di tubuh korps. Persaingan kader satu dengan yang lain juga terjadi untuk mendapatkan perhatian dari pengurus PC. Anggota satu dengan yang lain sama-sama bersaing mendapatkan kesempatan berbicara, menawarkan rencana kegiatan yang kemudian dijalankan jika disetujui pengurus PC. Akibatnya adalah tidak semua anggota mendapatkan kesempatan bicara tersebut. Hanya belasan dari total 200 orang yang kemudian bisa berpartisipasi dalam membuat rencana kegiatan dan menjalankannya. Artinya sebagian besar dari anggota yang ada di korps terbatas ruang berekspresinya dalam berorganisasi. Hanya sedikit kemudian anggota yang mendapat tempat untuk berekspresi.

Kondisi pengurus PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta tersebut sesuai dengan teori pertukaran Homans. Dimana teori ini menjelaskan adanya hubungan timbal balik dari interaksi, kegiatan, dan perasaan. Jika ada satu elemen yang berubah, maka kemungkinan terbesar 2 yang lainnya pun akan ikut berubah. Hal ini dapat dilihat dari intensitas interaksi antar pengurus. Narasumber menyebutkan bahwa hari

ini ada 3 korps pembentuk komponen pengurus PC. Kesemua pengurus tersebut belum semuanya bisa dirangkul dan melebur menjadi satu-kesatuan. Artinya, ada indikasi bahwa pengurus PC cenderung melakukan banyak interaksi hanya kepada korps asal mereka. Kondisi seperti ini kemudian dapat mempengaruhi kualitas kegiatan yang dijalankan, hingga pada perasaan pengurus satu sama lain. Menurut teori pertukaran Homans yang mengacu pada psikologi dasar, semakin sering orang berinteraksi maka akan semakin dekat (perasaan) kedua orang tersebut.

Fenomena di tubuh korps sendiri dapat dijelaskan menggunakan teori pertukaran yang dikemukakan Blau. Blau (Lawang, 1986: 79) menjelaskan dalam teori pertukarannya bahwa individu cenderung akan memberikan *reward* terlebih dahulu untuk kemudian mendapatkan *reward* balasan. Hal seperti ini dapat dilihat dimana anggota korps satu sama lain bersaing untuk memberikan *reward* terhadap organisasi. *Reward* yang ditawarkan anggota korps bisa seperti rajin datang saat berkumpul, citra yang baik terhadap organisasi, aktif dalam aktivitas organisasi, dan sebagainya. Semakin anggota korps sering memberikan *reward* seperti tersebut maka akan semakin diperhatikan pula individu tersebut oleh organisasi. Hasil dari pemberian *reward* oleh anggota korps ini adalah kedekatan dengan pengurus PC serta mendapatkan posisi tersendiri dihadapan pengurus. Posisi ini akan membantu anggota korps tersebut untuk lebih mendapatkan perhatian lebih dari pengurus PC. Akhirnya adalah anggota tersebut lebih diberi kekuasaan untuk menjalankan program kerja dari organisasi. Sejalan dengan teori pertukaran Blau dimana teori ini bisa disederhanakan menjadi,

jika individu menginginkan *reward* maka individu tersebut cenderung akan memberikan *reward* sebelumnya (Lawang, 1986: 79). *Reward* yang akan diterima oleh kader kemudian bisa seperti posisi dalam suatu organisasi. Jika individu memiliki posisi maka individu tersebut memiliki kekuasaan.

Situasi pengurus PC seperti disebut diatas kemudian secara perlahan juga mempengaruhi proses kaderisasi di tubuh organisasi. Banyak kemudian dari pengurus PC terpilih menjadi tidak aktif. Ketidakaktifan pengurus terjadi dikarenakan tidak proporsionalnya interaksi antar pengurus satu sama lain. Sehingga kemudian mempengaruhi kualitas dan kuantitas kegiatan serta perasaan pengurus satu sama lain. Hasilnya adalah organisasi kemudian kekurangan SDM aktif untuk dapat menjalankan program kerja dan menyelesaikannya seperti yang sudah disepakati sebelumnya pada saat rapat kerja.

Fenomena banyak pengurus yang tidak aktif tersebut kemudian menimbulkan kepincangan dalam organisasi. Kepincangan ini ditandai dengan ada departemen/divisi yang aktif menjalankan program kerja dan ada pula yang tidak dapat menjalankannya karena SDM aktif yang terbatas. Selain itu dampak yang dihasilkan adalah korps selaku kader menjadi kurang diayomi.

Fenomena persaingan anggota korps yang masif untuk mendapatkan perhatian pengurus PC pun membawa dampak tersendiri bagi korps. Padahal, hanya beberapa tawaran program kerja dari korps yang bisa disetujui dan dilaksanakan. Anggota korps yang beranggotakan ratusan pun menjadi bab khusus yang perlu dipikirkan organisasi. Pasalnya korps ini tidak memiliki

kanal-kanal untuk dapat bereksprei. Keadaan persaingan yang masif dari anggota korps untuk mendapatkan *reward* dari pengurus PC ditambah tidak semua tawaran program kerja dari korps membuat pertukaran tidak seimbang diantara keduanya.

Ekspektasi anggota korps yang sebelumnya ingin bereksprei di organisasi IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta terbentur dengan situasi di pengurus PC dan kondisi di tubuh korps tersendiri. Membawa dampak pertukaran tidak seimbang antara pengurus dengan korps. Hasilnya adalah hanya sedikit anggota korps yang mendapatkan perhatian dan posisi dari pengurus PC untuk menjalankan program. Akibatnya adalah banyak sisa anggota yang kemudian tidak mendapatkan kesempatan tersebut. Belum lagi kondisi dimana program kerja dari korps yang ditolak, membuat perasaan negatif dari korps kepada pengurus PC. Menurut penjelasan narasumber, anggota korps akhirnya banyak pula yang kemudian menjadi tidak aktif karena kondisi di korps. Rata-rata dari mereka kemudian mencari kepuasan berorganisasi di organisasi lain seperti organisasi kedaerahan asal individu tersebut.

Produktivitas organisasi tetap ada menyesuaikan dengan SDM aktif yang ada. Tetapi menurut penuturan narasumber anggota korps, pengurus PC cenderung aktif di luar daripada di dalam. Maksudnya adalah aktif dalam kegiatan pihak lain daripada kegiatan sendiri. Narasumber mencontohkan pengurus PC kurang perhatian dengan korps, kegiatan korps, serta program kerja cabang yang kemudian tidak bisa direalisasikan.

Kaderisasi yang sudah dilakukan bisa dikatakan berhasil. Parameter keberhasilan ini

ada beberapa hal, yakni: 1) regenerasi kepengurusan untuk periode berikutnya, dan 2) bertambah satu pimpinan komisariat yakni IPNU-IPPNU MA Ali Maksum. Hasil kaderisasi tidak lepas dari kerja keras pengurus dan kemauan belajar dari korps untuk tetap menjaga eksistensi IPNU-IPPNU di Kota Yogyakarta.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kaderisasi merupakan langkah awal organisasi agar dapat memperoleh input-input yang berkualitas. Input-input di sini nantinya akan berperan dalam proses perputaran dan regenerasi. Beberapa hal kemudian yang perlu dipikirkan yaitu format dan mekanisme yang komperhensif dan mapan. Sukses atau tidaknya organisasi dapat diukur dari kesuksesannya dalam proses kaderisasi internal yang dikembangkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk kaderisasi yang sudah dilakukan organisasi bersifat aktif. Hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan jenis kaderisasi formal bernama Lakmud yang dilaksanakan 2 kali dalam satu periode dengan serapan kader di atas 100 orang tiap pelaksanaan. Proses kaderisasi organisasi diawali dengan: 1) perekrutan kader, 2) pelaksanaan kaderisasi jalur formal bernama Lakmud, 3) *follow-up* menggunakan sistem korps, 4) pelaksanaan kaderisasi informal berupa pelatihan-pelatihan bagi anggota, pendelegasian, sowan kepada tokoh NU setempat, diskusi rutin hingga upgrading untuk menambah kapasitas segenap anggota dan pengurus organisasi, dan 5) diakhiri dengan regenerasi kepengurusan yang dikenal dengan konferensi cabang.

Kaderisasi yang dilakukan organisasi belum efektif. Hal ini dibuktikan dengan pemotongan jenjang kaderisasi Makesta dan langsung ke jenjang Lakmud. Konsekuensi dari pemotongan jenjang kaderisasi ini adalah *follow-up* agenda kaderisasi kemudian dilakukan dengan sistem korps. Sistem korps tersebut mempunyai kelemahan. Kelemahan ini ditunjukkan dengan belum adanya kanal-kanal untuk kader dapat berekspresi yang berakibat pada banyaknya persaingan diantara kader, sikap etnosentrisme terhadap korps, dan menghasilkan rasa yang lemah dalam kepemilikan organisasi. Kaderisasi yang sudah dilakukan menghasilkan regenerasi kepengurusan bagi organisasi pada masa khidmat berikutnya dan bertambah satu pimpinan komisariat yakni IPNU-IPPNU MA Ali Maksum.

Saran

Penelitian ini berfokus pada proses kaderisasi di tubuh organisasi PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta, namun belum mengkaji lebih dalam terkait dampak sosiologi dari proses kaderisasi terhadap diri kader. Sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji tentang tema tersebut. Penelitian juga bisa dikembangkan untuk meneliti bagaimana relasi/hubungan organisasi PC IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta dengan masyarakat setempat.

DAFTAR PUSTAKA

Johnson, Doyle Paul. 1986. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern 2*. (Terjemahan Robert M.Z. Lawang). Jakarta. PT Gramedia.

Miles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta; Universitas Indonesia Press.

Moleong, L. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muhammad Idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Kedua*. Jakarta: Erlangga

PW IPNU DIY. 2015. *Konferwil 2015: Meneguhkan Spirit Kebersamaan Pelajar dalam Menghadapi Budaya Global Berbasis Kearifan Lokal*. Yogyakarta: Tidak Diterbitkan.

Usman, H dan Purnomo Setiady Akbar. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.