

**PERAN KADERISASI FORMAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SDM DALAM ORGANISASI KEMAHASISWAAN
(Studi Kasus Pada PMII Cabang Kota Malang)**

Oleh :

Mohammad Amin*)

H. Abdul Kodir Djaelani)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kaderisasi formal yang dilakukan PMII Cabang Kota Malang serta untuk mengetahui peningkatan kualitas SDM (anggota/kader) setelah mengikuti kaderisasi formal di PMII Cabang Kota Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah kaderisasi formal yang dilakukan PMII ada 3 bentuk yaitu MAPABA, PKD dan PKL. Dimana ketiga kaderisasi formal itu dilaksanakan secara berantai, berkelanjutan dan penyempurnaan pencapaian yang ditandai dengan kompetensi diarahkan kognitif, afeksi dan psikomotoriknya sebagai ukuran peningkatan kualitas atau kapasitas kader PMII Cabang Kota Malang.

Kata Kunci : Kaderisasi Formal, Peningkatan Kualitas SDM, PMII

ABSTRACT

This study aims to know the formal cadres conducted PMII Branch Malang City and to know quality improvement SDM (member/cadre) after to follow formal cadres in conducted PMII Branch Malang City. The method used in this research is descriptive qualitative method. The results of this research was conducted PMII there are 3 forms of Formal Cadres used to say a formal cadre through MAPABA, PKD and PKL. Where the three formal cadres are carried out in a chain, sustainable and enhancement of achievement that are marked with the competence of cognitive, affective and psychomotoric of quality improvement or capacity of PMII cadres of Malang City Branch.

Keywords : Formal Cadres, Improvement Quality SDM, PMII

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia tidak terlepas dari sifat ketergantungan dengan makhluk-makhluk lain. Interaksi manusia yang satu dengan yang lainnya sering kali menimbulkan keinginan untuk hidup dalam satu kelompok, baik itu kelompok yang besar maupun kelompok yang kecil. Kelompok-kelompok manusia yang didalamnya terdapat lebih dari dua orang biasanya kita sebut sebagai anggota organisasi. Organisasi itu meresap kedalam masyarakat dan juga kedalam kehidupan kita. Hampir bisa dipastikan bahwa manusia akan selalu berada dalam lingkungan organisasi, baik dalam bentuk mempengaruhi atau dipengaruhi oleh organisasi yang bersangkutan (Arifin, Amirullah & Fauziah 2010: 1).

Berbicara organisasi, Perguruan Tinggi dan mahasiswa yang selanjutnya disebut dengan organisasi kemahasiswaan merupakan wadah yang tepat dalam membangun gerakan mahasiswa untuk beraktifitas dan berkarya demi meningkatkan kualitas diri dan untuk mengaplikasikan ilmu atau teori yang didapatkan dalam aktifitas perkuliahan.

Organisasi-organisasi kemahasiswaan baik yang berskala nasional maupun lokal memiliki ciri khas, ideologi, warna, pola, sistem dan tujuan berbeda. Juga pada pola kaderisasi yang dilakukan didalamnya. Akan tetapi, pada intinya pola kaderisasi yang ada merupakan suatu bentuk pendekatan pendidikan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi (UU Perguruan Tinggi), menyebutkan bahwa ada beberapa tujuan dari adanya sistem pendidikan tinggi di Indonesia, yaitu pertama perguruan tinggi bertujuan untuk berkembangnya potensi mahasiswa menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa. Yang kedua adalah dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa, selanjutnya adalah perguruan tinggi bertujuan menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia dan tujuan yang selanjutnya adalah perguruan tinggi bertujuan untuk mewujudkan pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Mahasiswa yang bergelut dalam organisasi kemahasiswaan, khususnya organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) sebagai organisasi ekstra kampus yang para pelakunya biasa disebut aktifis menjadi instrument penggerak dalam menumbuh dan menguatkan nilai-nilai nasionalisme pada mahasiswa untuk selalu menyuntik mahasiswa sebagai tambahan stamina demi menggelorakan semangat baru yang akan selalu siap menghadapi perubahan dan tantangan zaman.

Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia merupakan organisasi yang berskala nasional yang bersifat keagamaan, kemahasiswaan, kebangsaan, kemasyarakatan, independen dan profesional. Dengan tujuan “*terbentuknya pribadi muslim yang bertaqawa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya serta komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia*” (AD PMII BAB IV Pasal 4) yang tidak lepas dengan sistem kaderisasinya.

Sebagai organisasi mahasiswa sekaligus sebagai organisasi kader, bukan sebagai organisasi massa. Artinya rekrutmen sistem keanggotaan harus mengarah pada pembentukan pribadi anggota yang memiliki kemantapan loyalitas dan kemampuan dalam mengelola organisasi. PMII tidak hanya merekrut anggota sebanyak-banyaknya (kuantitatif), dengan jenjang pengkaderan yang tersusun secara sistematis. PMII harus mampu menciptakan kader yang berwawasan kemahasiswaan, kemasyarakatan, kepemudaan, kislaman dan keindonesiaan (Alfas, 2015: 157).

Sebagai sebuah organisasi kader, PMII menitik-beratkan eksistensinya pada pemberdayaan, pengembangan, penguatan kapasitas kader, serta pangabdian sosial, sebagaimana yang termaktub dalam tujuan PMII.

Sehubungan dengan urgennya fungsi kaderisasi dan organisasi dalam tubuh PMII, maka Pengurus Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PB PMII) membukukan Konstitusi berikut mengkompilasikan produk hukum PMII dalam satu buku yang didalamnya memuat sistem kaderisasi, kelengkapan organisasi, penyelesaian konflik dalam organisasi, hubungan PMII dan Kopri PMII beserta ketentuan lainnya yang di atur secara terperinci dengan harapan kaderisasi dan organisasi PMII dapat terkelola dengan baik sehingga bisa berfungsi secara optimal (Aminuddin, 2017: iv).

Hal itu dilakukan sebagai upaya dalam memberikan pengarahan kaderisasi baik formal maupun non formal PMII dimana kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi PMII ini merupakan langkah berantai yang akan membentuk karakter, pola pikir, sikap dan wawasan keilmuan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusianya (kader/anggota).

Sementara menurut penulis bagi mahasiswa dapat dikategorikan menjadi tiga golongan yaitu (1) Organisatoris (2) Akademis dan (3) Romantisme. Celakalah mahasiswa yang tergolong dalam kelompok mahasiswa romantisme saja. Dan kurang beruntung pula bagi mahasiswa yang hanya fokus pada aktifitas akademik saja. Namun sempurnalah bagi mahasiswa yang bergelut dan berproses sungguh-sungguh dalam organisasi. Karena setiap mahasiswa yang aktif didalam organisasi maka dia pun akan mampu melakukan penyelesaian terkait persoalan akademisi maupun romantisasi.

Dari penjelasan di atas, maka skripsi ini diberi judul yaitu “ Peran Kaderisasi Formal dalam meningkatkan Kualitas SDM dalam Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus PMII Cabang Kota Malang) ”.

Rumusan Masalah

Bagaimana peran kaderisasi formal dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi kemahasiswaan Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Malang?

Tujuan dan manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana peran kaderisasi formal dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi kemahasiswaan Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Malang”.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan sistem kaderisasi formal dalam organisasi kemahasiswaan khususnya PMII untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau seluruh kader-kadernya.

b. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manaejemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, dan dapat memberikan tambahan rujukan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu

Rahayu (2013) dalam pnelitiannya yang berjudul Peran Gerakan Mahasiswa Dan Pendidikan Politik dalam Mengembangkan Kader (Studi Gerakan PMII Cabang Kota Tasikmalaya dalam Pendidikan Politik Mahasiswa Pasca Reformasi). Hasil Penelitian ini adalah Pendidikan politik yang dilakukan PMII ada 3 bentuk yaitu Pendidikan Formal yang biasa dikatakan pengkaderan formal melalui MAPABA, PKD dan PKL sebagai penunjang peningkatan kualitas kader.

Nofia (2013) Peran Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan dalam organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia dilaksanakan secara bersamaan dengan kegiatan lainnya seperti MAPABA di tingkat rayon, PKD di tingkat komisariat, dan PKL ditingkat cabang. Jadi, kegiatan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan merupakan salah satu materi yang disampaikan dalam kegiatan-kegiatan tersebut untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas kader.

Dhukha (2016) yang berjudul Peran Kaderisasi Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia dalam Membentuk Kader Insan Ulul Albab di UIN Sunan Ampel Surabaya. Dalam konteks ini hasil Penelitian menunjukkan bahwa, kader ditempa diarahkan kognitif, afektif dan psikomoriknya. Dengan berbagai macam bekal wacana, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan sesuai dengan ketentuan kaderisasi formal PMII, untuk terjadinya peningkatan kualitas kader akan wawasan keilmuan dan pengaplikasiannya.

Tinjauan Teori

1. Pengertian Kaderisasi

Kaderisasi atau pengkaderan adalah proses menyeluruh dalam pembentukan pemikiran, kepribadian dan perilaku, maka dibutuhkanlah sebuah mekanisme yang baik, agar kader dapat memiliki bekal yang baik dalam bermasyarakat dan berorganisasi (Pengurus Pusat Mahasiswa Ahlith Thaoriqoh Al-Mu'tabaroh An-Nahdliyyah, 2015: 18).

2. Kaderisasi Menurut Islam

Kaderisasi menurut Islam diartikan sebagai usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin hari esok yang tangguh dalam mempertahankan dan mengembangkan identitas khairu ummah, umat terbaik. Ini sesuai dengan suruan Allah dalam Al-Qur'an.

Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.” (Q.S. Ali Imran: 110)

3. Pendidikan Kaderisasi

Kaderisasi sebagai pendidikan jangka panjang untuk pengoptimalan potensi-potensi kader dengan cara mentransfer dan menanamkan nilai-nilai tertentu, hingga nantinya akan melahirkan kader-kader yang tangguh. kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua ikon secara umum. Pertama, pelaku kaderisasi (subyek). Dan kedua, sasaran kaderisasi (obyek). (Pengurus Komisariat PMII UNISMA 2016: 6)

4. Pengembangan Kaderisasi

Pengembangan 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* (Mawardi, 1990: 90)

5. Urgensi dan Tujuan Kaderisasi

Sehubungan dengan urgennya fungsi kaderisasi dan organisasi dalam tubuh PMII, maka Pengurus Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia membukukan Konstitusi berikut mengkompilasikan produk hukum PMII

dalam satu buku yang didalamnya memuat sistem kaderisasi, kelengkapan organisasi, penyelesaian konflik dalam organisasi, hubungan PMII dan Kopri beserta ketentuan lainnya yang di atur secara terperinci dengan harapan kaderisasi dan organisasi PMII dapat terkelola dengan baik sehingga bisa berfungsi secara optimal (Aminuddin, 2017: iv).

6. Model Kaderisasi Formal PMII

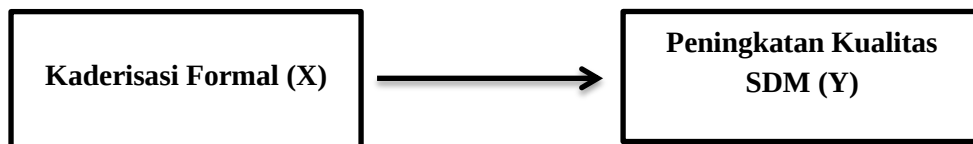
Pengkaderan formal basic meliputi tiga tahapan. Ketiganya itu adalah Masa Penerimaan Anggota Baru (Mapaba), Pelatihan Kader Dasar (PKD), dan Pelatihan Kader Lanjutan (PKL). Ketiga tahapan dengan *follow-up* yang menyertai itu merupakan satu kesatuan tak terpisahkan, yang berfungsi sebagai pendukung dalam memberikan peningkatan kualitas kader, karena kaderisasi PMII pada hakekatnya merupakan proses terus menerus, baik di dalam maupun di luar forum kaderisasi (*long-life-education*).

7. Peningkatan Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan berorganisasi, bermasyarakat dan berbangsa (Salim: 1996: 35)

Kerangka konseptual

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Bahwa Kaderisasi Formal Berperan Positif Dlam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

METODELOGI PENELITIAN

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, karena penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam tentang pengalaman sosial seseorang seperti sikap, motivasi, kepercayaan, dan perilaku dari sudut pandang orang tersebut (Pollit, Beck & Hugler dalam Astrida, 2001: 18)

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PMII Cabang Kota Malang tepatnya di Jl. Mayjen Pandjaitan Malang. No. 164.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret - Juni 2017.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa yang menjadi pengurus atau berproses didalam Organisasi PMII Cabang Kota Malang Masa Khidmat 2016-2017.

2. Sampel

Sampel adalah bagian elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2014: 87) pengambilan sampel dilakukan dengan *non probability sampling: purposive sampling* yaitu dengan penarikan sampel yang *purposive* di mana peneliti menetapkan sampel di antara populasi sesuai yang dikehendaki dengan kebutuhan peneliti. Teknik pemilihan sampel pada penelitian kualitatif tentu saja berbeda dengan penelitian non kualitatif, karena pemilihan sampel pada penelitian kualitatif didasarkan pada paradigma alamiah yang dimaksudkan untuk memilih sejumlah kecil dan tidak harus representatif, dengan tujuan untuk mengarah kepada pemahaman secara mendalam (Moleong, 2010: 223).

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X)

Kaderisasi Formal (X)

2. Variabel Terikat (Y)

Peningkatan Kualitas SDM (Y)

Definisi Operasional Variabel

1. Kaderisasi Formal PMII

a. Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA)

Mapaba merupakan forum pengkaderan formal basic tingkat pertama. Disamping sebagai masa penerimaan anggota, forum ini juga sbagai wahana pengenalan PMII dan penanaman nilai (doktrinasi) dan idealisme sosial PMII. Dari tahap ini output yang diharapkan adalah anggota yang mu'taqid.

b. Pelatihan Kader Dasar (PKD)

Pelatihan Kader Dasar merupakan perkaderan formal basic tingkat kedua. Pada fase ini persoalan doktrinasi nilai-nilai dan misi PMII, penanaman loyalitas dan militansi gerakan, diharapkan sudah tuntas. Target yang harus dicapai pada fase ini adalah terwujudnya kader-kader militan, mempunyai komitmen moral dan dasar-dasar kemampuan praktis untuk melakukan Amar ma'ruf nahi munkar.

c. Pelatihan Kader Lanjut (PKL)

Tahapan ini merupakan fase spesifikasi untuk mengarahkan kader kepada kemampuan pegelolaan organisasi secara professional. Output dari pelatihan tahap ini adalah "*Leader of Movement and Institusion*".

2. Peningkatan Kualitaas SDM

- a. Nilai
- b. Perilaku
- c. Kreatifitas Kerja

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu merupakan data utama. Data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara kepada pengurus, pembimbing serta anggota PMII Cabang Kota Malang.

b. Data Sekunder

Yaitu data pendukung. Data yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis yang terdapat dalam buku dan dokumen. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan informasi berupa arsip-arsip, buku-buku dan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Metode wawancara adalah proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya.

b. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk membantu mengerti perilaku manusia dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.

c. Studi Dokumen

Studi Dokumen merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya.

d. Diskusi Kelompok Terarah

Metode pengumpulan data ini lewat diskusi terpusat, yaitu usaha mengungkap makna sebuah masalah dari suatu diskusi kelompok yang terpusat, hal ini untuk menghindari pemaknaan yang salah hanya oleh seorang peneliti. Untuk menghindari pemaknaan yang salah maka dibuat kelompok diskusi. Dengan beberapa orang mengkaji sebuah masalah

diharapkan akan diperoleh hasil pemaknaan menurut seorang individu yang menyebabkan hasil pemaknaan tersebut subyektif.

3. Metode Analisis Data

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, serta mengumpulkan data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil wawancara dengan informan penelitian dan dokumen di lapangan berkaitan dengan peran kaderisasi formal dalam meningkatkan kualitas SDM pada PMII Cabang Kota Malang.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting. Data hasil mengikhtiarkan dan memilah-milah berdasarkan satuan konsep, tema, dan kategori tertentu akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data sebagai tambahan atas data sebelumnya yang diperoleh jika diperlukan. Maka peneliti hanya akan memilih data yang benar-benar relevan berkaitan dengan peran kaderisasi formal dalam meningkatkan kualitas SDM pada PMII Cabang Kota Malang.

c. Display Data

Display Data dilakukan dengan menyusun sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. *Display Data* ini dilakukan dengan melihat keseluruhan data yang diperoleh selama penelitian terkait dengan peran kaderisasi formal dalam meningkatkan kualitas SDM pada PMII Cabang Kota Malang.

d. Penyimpulan Dan Verifikasi

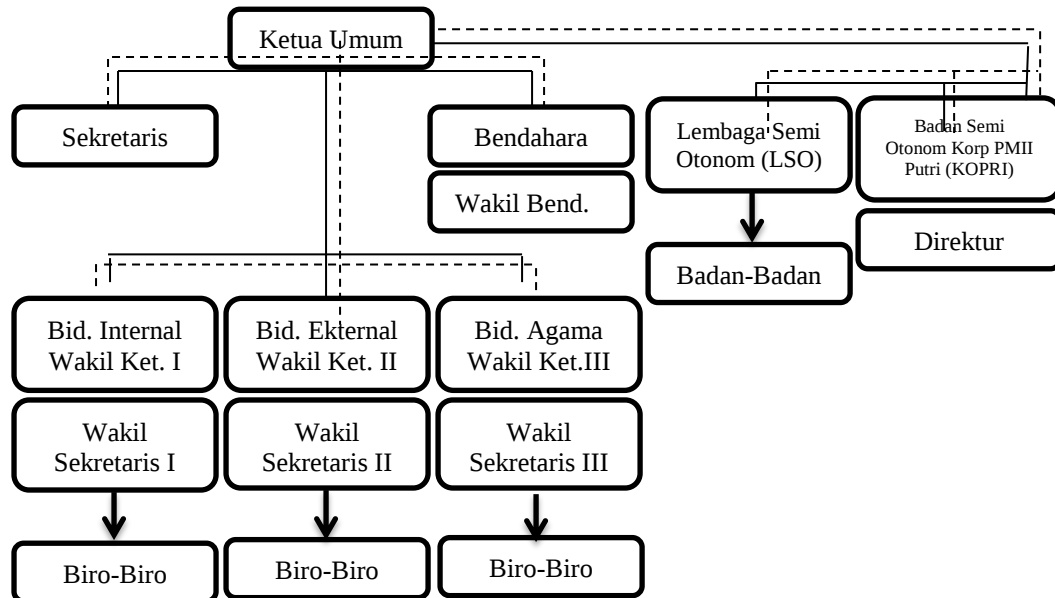
Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Struktur PMII Cabang Kota Malang

SUSUNAN PENGURUS CABANG PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA KOTA MALANG MASA KHIDMAT 2016-2017



Hasil Pembahasan

1. Rancangan Program Umum PMII Cabang Kota Malang

PMII yang berhaluan Ahlussunnah Wal Jamaah meyakini bahwa kehadirannya adalah untuk mewujudkan peran *abdullah khalifatul fil Ard.* Sebagai organisasi yang berasaskan pada Pancasila, PMII mempunyai komitmen kebangsaan yang utuh dan profesional yang diaktualisasikan meliputi partisipasi dalam pembangunan yang berperikemanusiaan dan keadilan sosial. Integrasi dari pemahaman keislaman dan kebangsaan adalah upaya dalam pemahaman yang holistik, mengharuskan PMII berdialektika dengan kehidupan masyarakat, bangsa dan Negara. Perwujudan nyata dari dialektika tersebut adalah komitmen organisasi terhadap persoalan-persoalan mendasar masyarakat dan kemanusiaan yang acapkali merupakan akibat negative yang mengiringi proses globalisasi.

2. Kesiapan PMII Cabang Kota Malang

Kami disini sangat optimis sekali untuk berjuang terus demi organisasi PMII dengan upaya dan harapan kami PMII Kota Malang lebih banyak lagi melahirkan kader yang berkualitas dan memberikan kontribusi terhadap agama dan negara, dengan misi kami Terwujudnya PMII Kota Malang yang responsif terhadap kondisi sosial masyarakat dengan berdasarkan kaderisasi yg bersifat konfergensi (wawancara. Ketum PC PMII)

3. Strategi Pengembangan Kaderisasi PMII Cabang Kota Malang

Dalam ranah ini kaderisasi PMII Cabang Kota Malang hari ini harus meng-Upgrade di setiap perkembangan yang menuntut agar kita tidak ketinggalan zaman. Mulai dari cara berpikir, berperilaku, dan Bergeraknya sudah seharusnya kita bisa meletakkan Nilai Dasar Pergerakan PMII dalam setiap kalangan. Sehingga ilmu yang kita miliki bisa bermanfaat dengan maksimal untuk orang lain, khususnya untuk semua kader-kader PMII. Dengan begitu kita bisa menyebut PMII Sebagai rahmatil lil ‘alamiin.

4. Peningkatan Kualitas Anggota/kader Setelah Mengikuti Kaderisasi Formal

Kenyataan yang menjadi bukti lapangan dari fungsi kaderisasi formal saat setelah pelaksanaannya dapat dirasakan oleh seluruh kader baik yang aktif di ranah Rayon di ruang lingkup fakultas atau di ranah Komisarait di ruang lingkup Universitas/kampus, yang sudah menjadi pengurus atau masih dalam tahap anggota.

a. Setelah Mengikuti MAPABA

Dari hasil di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pencapaian kaderisasi formal dijenjang MAPABA dalam meningkatkan kualitas anggota/kadernya ditempa atau diasah diarahkan Kognitifnya. Dengan berbagai macam bekal wacana, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan sesuai dengan ketentuan kaderisasi formal PMII, untuk terjadinya peningkatan kualitas kader akan wawasan keilmuan.

b. Setelah Mengikuti PKD

Dari hasil di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pencapaian kaderisasi formal dijenjang PKD dalam meningkatkan kualitas anggota/kadernya ditempa atau diasah diarahkan Afektif. Dengan berbagai macam bekal wacana, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan sesuai dengan ketentuan kaderisasi formal PMII, untuk terjadinya peningkatan kualitas kader akan wawasan keilmuan dan kepekaan normatif.

c. Setelah Mengikuti PKL

Dari hasil di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pencapaian kaderisasi formal dijenjang PKL dalam meningkatkan kualitas kadernya lebih pada penempatan atau pengasahan diarahkan Psikomotoriknya. Dengan berbagai macam bekal wacana, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan sesuai dengan ketentuan kaderisasi formal PMII, untuk terjadinya peningkatan kualitas kader akan wawasan keilmuan, kepekaan normatif dan pengaplikasiannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pola dan proses kaderisasi organisasi PMII Cabang Kota Malang berjalan sesuai dengan nilai-nilai, budaya dan kegiatan-kegiatan organisasi. Dimana pola kaderisasi dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dari tahap MAPABA, PKD dan PKL hingga kader dapat menjadi pribadi dan individu

yang cakap secara gerakan, cerdas dan pintar secara intelektual, memiliki mental yang tangguh serta memiliki karakter diri yang khas.

Saran-Saran

- a. Kaderisasi yang dilakukan oleh PMII Cabang Kota Malang lebih diperkuat lagi baik di Cabang, komisariat dan Rayon. Sehingga organisasi PMII benar-benar dijadikan wadah pengasahan diri dalam mengembangkan ajaran Ahlussunnah Waljama'ah.
- b. Sebagai organisasi ekstra kampus hendaknya melakukan proses kaderisasi yang lebih cendrung pada konpetitif akademik. Agar seluruh kadernya tidak dikesankan sebagai aktivis yang acuh tak acuh pada sistem perkuliahan dan dijastis dengan IPK rendah bahkan lulus terlambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Reuplik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 *Tentang Perguruan Tinggi*. 2012. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan nasional*. 2003. Jakarta.
- Winarno, Dwi & Abdurrahman, dkk. 2014. *Panduan Kaderisasi Nasional Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia*. Cet. Pertama. Penerbit PB PMII. Jakarta.
- Wahid, M. Hasanudin & Amanullah Naeni, dkk. Tahun 2006. *Multi Level Strategi Gerakan PMII*. Penerbit PB PMII. Jakarta.
- Alfas, Fauzan. Tahun 2015. *PMII dalam Simpul-Simpul Sejarah Perjuangan*. Cet ketiga. Penerbi PB PMII & Intimedia. Malang.
- Arifin, Rois. dkk. Tahun 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Cet kedua. Penerbit Bayumedia. Malang.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Prasetyo, Eko. Tahun 2015. *Bangkitlah Gerakan Mahasiswa*. Penerbit Intrans Publishing. Malang.
- Moleong, J. Lexy. Tahun 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Cet. Keduapuluh delapan. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Salim, 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manejemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sadarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Departemen Agama Republik Indonesia, 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Penerbit CV. Diponegoro. Bandung.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Denzin, Norman. K & Lincoln, Yvonna.S. 2009. *Handbook of Qualitative Research*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hanan, Miftah. 2012. *Kaderisasi organisasi partai politik*.
([Http://balebengong.net/opini/2012/03/20/macetnya-kaderisasi-partaipolitik-dibali.html](http://balebengong.net/opini/2012/03/20/macetnya-kaderisasi-partaipolitik-dibali.html):)
- Lutfi, Hanan. 2012. *Memaknai Hakikat Kaderisasi*.
(<http://hananlutfi.blogspot.com/2012/08/memaknai-hakikatkaderisasi>)
- Arifin, Syaiful. 2011. *Kaderisasi dalam organisasi*.
([Http://akusyaifularifin.blogspot.co.id/2011/05/kaderisasiorganisasi.html](http://akusyaifularifin.blogspot.co.id/2011/05/kaderisasiorganisasi.html))



Anam, Khoirul. 2016. *Kaderisasi dalam organisasi*.

([Http://sadiinn.blogspot.co.id/2016/04/kaderisasi dalam organisasi.html](http://sadiinn.blogspot.co.id/2016/04/kaderisasi dalam organisasi.html).)

Wijaya, Nano. 2014. *Kader*. (<http://id.m.wikipedia.org/wiki/kader>).

Salim, Mohammad. 1996 & Matindas. 1997. *Pengertian Kualitas SDM*.

(<http://www.gurupendidikan.com.html>).

*) Mohammad Amin adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) H. Abdul Kodir Djaelani Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma