



Rachmat Kurniawan

**MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA KADERISASI  
ANGGOTA ANSOR  
KABUPATEN BANYUMAS**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PADA KADERISASI ANGGOTA ANSOR**  
**KABUPATEN BANYUMAS**

---

### Sanksi Pelanggaran Pasal 113

#### Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

- (1) Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 Ayat (1) Huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 Ayat (1) Huruf c, Huruf d, Huruf f, dan/atau Huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 Ayat (1) Huruf a, Huruf b, Huruf e, dan/atau Huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA KADERISASI ANGGOTA ANSOR  
KABUPATEN BANYUMAS**

**Rachmat Kurniawan**



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA KADERISASI ANGGOTA ANSOR  
KABUPATEN BANYUMAS**

Penulis : Rachmat Kurniawan  
Editor : Agus Salim Chamidi dan Umi Arifah  
Tata letak : RGB Desain  
Desain cover : Rani RGB

Cetakan I, Januari 2022

Diterbitkan oleh:

**Magnum Pustaka Utama**

Jl. Parangtritis KM 4, RT 03, No 83 D  
Salakan, Bangunharjo, Sewon, Bantul, DI Yogyakarta  
Telp. 0878-3981-4456, 0821-3540-1919  
Email: [penerbit.magnum@gmail.com](mailto:penerbit.magnum@gmail.com)  
Homepage: [www.penerbitmagnum.com](http://www.penerbitmagnum.com)

*bekerjasama dengan*

**IAINU Kebumen Press**

Jln. Tentara Pelajar No. 55-B, Kebumen 54312  
ISBN : 978-623-6911-44-0



## KATA PENGANTAR

**M**anajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam suatu organisasi apa pun, termasuk organisasi kemasyarakatan pemuda seperti Gerakan Pemuda (GP) Ansor. Melalui proses manajemen organisasi, GP Ansor akan memperjelas dan mempertegas eksistensinya sebagai sebuah organisasi. Buku ini merupakan sebuah buku hasil riset terkait dengan persoalan manajemen SDM. Secara spesifik buku ini mencoba mededah persoalan kaderisasi dalam tubuh Ansor di Kabupaten Banyumas Jawa Tengah.

Setidaknya terdapat tiga model dalam persoalan manajemen SDM dalam Ansor Banyumas, yaitu, perekrutan, pelatihan, dan *maintenance*. Melalui buku ini penulis mencoba menjelaskan ketiganya dan sekaligus menjabarkan hasilnya di lapangan selama riset. Kaderisasi merupakan tema besar proses manajemen SDM dalam tubuh Ansor Banyumas.

Sebagai sebuah karya ilmiah, buku ini tentunya tidak lepas dari peran serta aktif sejumlah pihak yang telah membantu penulis. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada keluarga besar Pascasarjana IAINU Kebumen yang telah memfasilitasi terbitnya buku ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Dr H Imam Satibi MPdI, Dr Sulis Rokhmawanto MSI, dan keluarga besar Ansor Kabupaten

Banyumas. Tak lupa disampaikan terimakasih juga kepada Magnum Pustaka Utama dan IAINU Kebumen Press yang telah menerbitkan buku ini.

Akhirnya, penulis tentunya penuh dengan keterbatasan dan kekurangan, dan karenanya kritik dan saran konstruktif bagi perbaikan buku ini dikemudian hari tetap penulis perlukan dan nantikan. Selamat membaca semoga bermanfaat.

Kebumen, Desember 2021

Penulis

Rachmat Kurniawan



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Menelisik Persoalan Manajemen SDM</b> .....	1
<b>B. Persoalan Manajemen Ansor Banyumas</b> .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	11
<b>A. Deskripsi Teori</b> .....	11
1. <i>Teori Management</i> .....	11
2. <i>Teori Sumber Daya Manusia (SDM)</i> .....	22
3. <i>Manajemen SDM Pada Kaderisasi</i> .....	30
4. <i>Kaderisasi SDM Pada Organisasi</i> .....	41
<b>B. Hasil Penelitian Yang Relevan</b> .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	49
<b>A. Jenis Penelitian</b> .....	49
<b>B. Tempat dan Waktu Penelitian</b> .....	49
<b>C. Informan Penelitian</b> .....	50
<b>D. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	50
1. <i>Metode Wawancara</i> .....	51



2. Metode Observasi.....	51
3. Metode Dokumentasi.....	52
<b>E. Uji Keabsahan Data .....</b>	<b>52</b>
<b>F. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>54</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
<b>A. Profil Obyek Penelitian.....</b>	<b>57</b>
1. Historis GP Ansor Banyumas.....	57
2. Landasan dan Asas GP Ansor Banyumas.....	61
3. Keanggotaan GP Ansor Banyumas.....	63
4. Pengurus GP Ansor Cabang Banyumas.....	69
<b>B. Deskripsi Data Penelitian.....</b>	<b>73</b>
1. Deskripsi Data <i>Recruitmen</i> Anggota Pemuda Ansor Banyumas Dalam Kaderisasi Anggota.....	73
2. Data <i>Training</i> Yang Diselenggarakan Ansor Banyumas Dalam Meningkatkan Militansi Anggota .....	84
<b>C. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>107</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>123</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>123</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>127</b>
<b>TENTANG PENULIS.....</b>	<b>133</b>



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Menelisik Persoalan Manajemen SDM

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yakni kemampuan untuk merumuskan visi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang bekerja dilingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Maka dengan kata lain SDM merupakan salah satu faktor yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> John M Bryson, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*, (Yogyakarta:

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi dimotivasi adanya keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>2</sup>

Akan tetapi dalam sejarah perkembangannya SDM pernah diperlakukan hanya semata-mata sebagai alat, yang tidak lebih dari faktor-faktor produksi lain dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Manusia tidak ada bedanya dengan modal, bahan dianggap sebagai bahan baku dan mesin produksi. Proses dehumanisasi tersebut berlangsung cukup lama, bahkan sampai sekarang, di zaman yang serba komputer dan berteknologi canggih ini. Padahal apabila dikaji lebih dalam dan seksama kunci utama keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi justru terletak pada manajemen sumber daya manusianya. Karena betapun maju dan canggih teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana prasarana yang memadai, namun jika tanpa diimbangi dengan SDM yang memadai maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Konsep manajemen sumber daya manusia menjadi populer semenjak awal dekade 1970-an, ketika riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa mengelola orang-orang dengan menganggapnya sebagai sebuah sumber daya akan lebih membuahkan hasil yang nyata baik bagi lembaga atau organisasi dan karyawan itu sendiri daripada hanya sekedar sebagai salah satu faktor dalam produksi. Perkembangan studi

---

Pustaka Pelajar, 2009), hlm.3.

<sup>2</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.13.

manajemen ternyata tidak semata-mata pada pencapaian tujuan organisasi saja, tetapi telah berkembang lebih jauh meliputi sikap mental, moral dan etika para pelaku organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan juga psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan dalam suatu organisasi.<sup>3</sup>

Kegiatan pembinaan sumber daya manusia bertujuan untuk menumbuhkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pengembangan secara informal yakni atas keinginannya berusaha melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa seseorang berkeinginan untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan dan potensinya untuk mencapai tujuan secara optimal.

Sehingga semakin baik pendayagunaan SDM yang dimiliki suatu lembaga atau dalam organisasi, maka akan menjadikannya semakin vital bagi keberhasilan pencapaian tujuan lembaga atau organisasi dimasa yang akan datang. Sebaliknya apabila pendayagunaan SDM yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dikelola sebaik mungkin, maka dapat dipastikan efektifitasnya akan merosot secara lebih cepat dan tajam bila dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya yang lain yang dimiliki oleh lembaga atau organisasi tersebut. Kerosotan SDM akan berpengaruh lebih besar terhadap efektivitas organisasi jika

---

<sup>3</sup> Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005), hlm.42.

dibandingkan dengan kemerosotan sumber daya-sumber daya yang lain.

Pentingnya manajemen yang baik bagi pelaksanaan berbagai kaderisasi untuk mencapai kualitas organisasi yang efektif. Karena banyak organisasi yang memiliki puluhan kader, ratusan pemuda dan anggaran yang diperlukan hingga mencapai ratusan juta rupiah namun tidak berjalan secara efektif. Manajemen yang baik merupakan hal yang esensial bagi semua sumber daya manusia yang ada untuk dapat difungsikan dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain pentingnya strategi manajemen kaderisasi sumber daya manusia yang berlangsung efektif sangat signifikan bagi keberhasilan organisasi tersebut.<sup>4</sup>

## **B. Persoalan Manajemen Ansoor Banyumas**

Kaderisasi keanggotaan terhadap pemuda Ansoor Kabupaten Banyumas merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang dapat diubah oleh kreativitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pemuda Ansoor Kabupaten Banyumas yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya organisasi Gerakan Pemuda Ansoor yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pemuda Ansoor Kabupaten Banyumas menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam mewujudkan visi dan misi Gerakan Pemuda Ansoor Banyumas.

Menurut pendapat Agus Irianto, bahwa manajemen sumber daya manusia pada kaderisasi anggota belum berjalan secara efektif dan efisien. Untuk itu maka dalam sebuah organisasi, peningkatan mutu dan juga kualitas organisasi membutuhkan

---

<sup>4</sup> Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Menegembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2011), hlm.66.

kerjasama tim yang solid untuk mewujudkannya. Namun dalam kenyataannya kaderisasi anggota organisasi sering berhadapan dengan persoalan manajerial dan administratif para manajer berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang besar dalam meningkatkan efektivitas kaderisasi adalah masih sedikitnya sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>5</sup>

Kualitas Sumber Daya Manusia Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya pemuda Ansor Banyumas. Hal ini diperlukan karena sumber daya pemuda Ansor Banyumas merupakan faktor yang paling mempengaruhi kaderisasi anggota Pemuda Ansor. Sumber daya pemuda dalam kaderisasi GP Ansor lebih mengarahkan kepada pembangunan organisasi yang bermutu, membentuk anggota yang handal, produktif, kreatif dan berkualitas. Kaderisasi anggota Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dapat dilakukan dengan manajemen sumber daya manusia yang merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan ilmu pengetahuan teknologi dan membentuk kepribadian muslim kepada Pemuda Ansor di Banyumas.

Namun saat ini gerakan Pemuda Ansor pada tataran eksternal dalam kurun waktu terakhir menghadapi berbagai tantangan baru yang sangat-sangat agresif dan kompetitif. Hal tersebut ditandai dengan akselerasi dan juga kompleksitas (*acceleration and complexity*) perubahan ditingkat global yang telah memasuki segala bidang kehidupan baik aspek sosial, politik, ekonomi, budaya, pendidikan, agama maupun aspek-aspek kehidupan lainnya memaksa Pemuda Ansor untuk berbaur dan mengikuti perkembangan zaman. Maka akselerasi dan kompleksitas tersebut tidak hanya membawa perubahan ke arah kehidupan yang lebih baik dan modern, tetapi merupakan sebuah tantangan bahkan

---

<sup>5</sup> Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Purnada Media Group, 2011), hlm.11.

ancaman bagi karakter dan kepribadian pemuda khususnya juga pemuda Ansor.

Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud dengan Pemuda Ansor dapat dijelaskan dalam Pasal 9 bahwa Pemuda Ansor adalah setiap pemuda Indonesia yang beragama Islam, berusia 20 sampai dengan usia 45 tahun serta menyetujui Peraturan Dasar dan Peraturan Rumah Tangga Gerakan Pemuda Ansor (PD/PRT GP Ansor), dapat diterima menjadi anggota Gerakan Pemuda Ansor. Rekrutmen Pemuda Ansor diarahkan untuk mengembangkan kualitas pemuda Indonesia melalui berbagai pendekatan keagamaan, kependidikan, kebudayaan dan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai perwujudan partisipasi dalam pembangunan nasional. Sehingga kelahiran dan perjuangan gerakan Pemuda Ansor merupakan bagian yang tak terpisahkan dari upaya dan cita-cita dari Nahdlatul Ulama untuk berkhidmat pada perjuangan bangsa Indonesia menuju terwujudnya masyarakat yang demokratis, adil, makmur dan sejahtera berdasarkan ajaran Islam.<sup>6</sup>

Managemen sumber daya manusia pada kaderisasi anggota Pemuda Ansor Banyumas perlu dilakukan terencana dan berkesinambungan. Agar managemen SDM pada kaderisasi keanggotaan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dapat dilaksanakan dengan baik, terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan kaderisasi sumber daya manusia pada anggota pemuda Ansor Banyumas. Jadi program pengembangan sumber daya pemuda hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan melalui metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan organisasi Pemuda Ansor saat ini maupun yang akan datang. Managemen sumber daya pada kaderisasi anggota Pemuda Anshor Banyumas bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam kepemimpinan, pengelolaan organisasi, kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral pemuda.

---

<sup>6</sup> Kongres XV, *Peraturan Dasar/ Peraturan Rumah Tangga (PD/PRT) GP Ansor*, (Yogyakarta: Ponpes Sunan Pandanaran, 2015), hlm.9.

Kaderisasi kepada anggota Pemuda Ansor dilaksanakan untuk memberi pelatihan kepemimpinan dasar, melakukan pelatihan kepemimpinan nasional, menyelenggarakan kursus kepemimpinan Banser, melakukan pelatihan-pelatihan kepemimpinan lanjutan dan kursus Banser lanjutan. Tujuannya membentuk dan mengembangkan generasi muda Indonesia sebagai kader bangsa yang cerdas dan tangguh, memiliki keimanan dan ketaqwaan kepada Allah Swt, berkepribadian luhur, berakhlak mulia, sehat, terampil, patriotik, ikhlas dan juga beramal shalih. Menegakkan ajaran agama Islam *Ahlussunnah wal Jama'ah* di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berperan secara aktif dan kritis dalam pembangunan nasional demi terwujudnya cita-cita kemerdekaan Indonesia yang berkeadilan, berkemakmuran, berkemanusiaan serta bermartabat bagi seluruh rakyat Indonesia yang diridhoi Allah Swt.<sup>7</sup>

Manajemen kaderisasi anggota Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dilakukan dengan cara memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kemampuan pemuda Ansor Kabupaten Banyumas melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara lebih sistematis. Kaderisasi sumber daya manusia pada anggota Pemuda Ansor Banyumas merupakan faktor yang akan menentukan efektivitas kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia pada kaderisasi anggota Pemuda Ansor Banyumas menjadi menarik untuk diteliti karena kaderisasi Pemuda Ansor di Banyumas diarahkan untuk menegakkan ajaran *ahlussunnah wal jama'ah* dalam rangka menangkal dan mengatasi radikalisme beragama. Jadi Gerakan

---

<sup>7</sup> Pimpinan Pusat GP Ansor, *Materi Rakornas Gerakan Pemuda Ansor*, (Surabaya: GP Ansor, 2016), hlm.282.



Pemuda Ansor tentunya mempunyai manajemen tersendiri dalam radikalisme tersebut yakni dengan mengadakan kaderisasi kepemudaan untuk menguatkan ideologi kebangsaan seperti ngaji kebangsaan oleh PC GP Ansor Banyumas, pemasangan spanduk yang bertema bahaya radikalisme bagi bangsa Indonesia, menghidupkan tradisi-tradisi lokal seperti *tahlilan* rutin, *al-barzanji*, *istighotsah* dan lain-lain. Yang dalam acaranya disampaikan tentang penguatan ideologi kebangsaan dan bahaya radikalisme. Selain itu GP Ansor Banyumas memanfaatkan media sosial untuk pemuda yang mudah terpengaruh berbagai paham radikal.

Selain itu, sebagai salah satu badan otonom *jam'iyah* Nahdlatul Ulama maka kaderisasi Pemuda Ansor Banyumas mempunyai tanggung jawab besar untuk menjaga nilai-nilai *khittah* NU dalam berbagai situasi dan kondisi. Untuk itu kaderisasi Pemuda Ansor harus menempatkan ideologi bangsa dan organisasi di atas segala-galanya. Disamping itu gerakan Pemuda Ansor Cabang Banyumas merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari komponen bangsa Indonesia yang harus terlibat secara total dalam mengawal program-program pembangunan dan kemasyarakatan dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam hal menjaga tradisi dan *amaliyah nahdliyah*, penegakan supremasi hukum dalam mengawal NKRI. Oleh karena itu, diperlukan manajemen organisasi modern dan ideologi kokoh sehingga tidak mudah dipengaruhi kepentingan sesaat yang berdampak pada kondisi stagnan organisasi secara struktural maupun fungsional.

Dalam konteks di atas maka kaderisasi anggota Pemuda Ansor Cabang Banyumas harus mampu untuk menentukan arah dan kebijakan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang tercermin dalam program kerja sistematis yang dapat menjawab persoalan baik internal maupun eksternal dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Sikap inkonsistensi dari kader terhadap amanat yang diberikan pasca kaderisasi seharusnya menjadi perhatian utama lembaga. Karena diakui

atau tidak perilaku inilah yang sering menjadikan organisasi tidak dapat eksis menjalankan amanat organisasi dan berbuntut pada menurunnya partisipasi, dukungan dan kepercayaan *stakeholders* secara umum terhadap keberlangsungan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.

Gerakan Pemuda Ansor Banyumas dalam pengaplikasian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia perlu adanya pengkaderan yang difokuskan kepada materi IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) karena hampir semua penganut Islam radikal unggul dalam bidang teknologi, dalam hal ini meskipun GP Ansor Banyumas memegang nilai-nilai mempertahankan tradisi, akan tetapi alangkah lebih baik bila dalam pelaksanaan program deradikalisasi agama selain dengan tujuan mempertahankan tradisi yang diimbangi dengan kemajuan ilmu pengetahuan teknologi komputer. Materi pengetahuan teknologi komputer dirasa sangat penting karena dengan adanya pengetahuan teknologi komputer tersebut akan dapat menunjang sarana dakwah pada poin penunjang media visual yang nantinya dapat menciptakan media cetak seperti buletin dan majalah.

Jadi sebagai salah satu organisasi kepemudaan terpopuler dan terbesar di Indonesia dengan jaringannya yang luas sampai ke pelosok pedesaan, Gerakan Pemuda Ansor diminati oleh kalangan pemuda NU sebagai salah satu organisasi yang diharapkan mampu mencetak kader-kader handal yang siap berkompetisi dalam berbagai bidang, yang nantinya mereka akan disiapkan menjadi seorang penerus bangsa yang mampu menjadi pemimpin dengan sumber daya manusia yang berkualitas, jujur dan amanah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti memfokuskan pada persoalan manajemen SDM dan kaderisasi. Persoalan ini akan mencoba menjawab sejumlah pertanyaan tentang bagaimana *recruitmen* anggota Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggota, bagaimana *training* yang diselenggarakan Ansor Banyumas dalam upaya meningkatkan militansi anggota, bagaimana motivasi pendidikan SDM anggota Ansor Banyumas,

dan bagaimana *maintenance* yang dilakukan Ansor Kabupaten Banyumas dalam kaderisasi anggota. Tujuannya untuk untuk mengetahui dan memahami manajemen *recruitmen* anggota Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggota, proses *training* yang diselenggarakan Ansor Banyumas dalam meningkatkan militansi anggota, motivasi pendidikan SDM anggota, dan mengetahui *maintenance* yang dilakukan Ansor Kabupaten Banyumas dalam kaderisasi anggota.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Teori *Management*

##### a. Pengertian *Management*

Secara etimologis, *management* adalah kosa kata yang berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sejauh ini memang belum ada kata-kata yang mapan dan diterima secara universal sehingga pengertiannya untuk masing-masing para ahli masih memiliki banyak perbedaan. Secara umum *management* juga dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi.<sup>8</sup>

Menurut Terry sebagaimana yang dikutip Tilaar, mendefinisikan bahwa *management* adalah proses atau

---

<sup>8</sup> Mahmud Yunus, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT Hidayat Karya Agung, 2005), hlm.392.

kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan kelompok orang kearah tujuan organisasi atau maksud organisasi yang nyata dengan peningkatan kapasitas SDM dan penumbuhan atau penguatan kelembagaan.<sup>9</sup>

Pendapat Suryosubroto, *management* adalah suatu kerja sama dalam proses untuk mencapai suatu tujuan. Proses ini dimulai dari perencanaan pengorganisasian, pengarahan pemantauan dan penilaian. Perencanaan meliputi berbagai kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan dan berapa banyak biayanya. Perencanaan tersebut dibuat sebelum tindakan atau sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan.<sup>10</sup>

Kemudian Mastuhu, juga menjelaskan bahwa *management* sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas-tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai jadwal yang telah ditentukan.<sup>11</sup>

Lebih lanjut Ester dan Didik, menjelaskan *management* adalah suatu proses pendekatan baru dalam administrasi publik yang ditujukan untuk mengobati organisasi/perusahaan yang mengalami kemunduran bahkan pemberhentian dalam usahanya. *Management* menjadi bidang ilmu yang berkembang dengan lebih cepat, muncul sebagai respon atas meningkatnya pergolakan lingkungan. Ciri khusus *management* adalah penekanan pada pengambilan

---

<sup>9</sup> H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Aneka Ilmu, 2002), hlm.32.

<sup>10</sup> Suryosubroto, *Psikologi Perkembangan*, (Yogyakarta: Cakrawala, 2004), hlm.16.

<sup>11</sup> Mastuhu, *Manajemen Strategi Pendidikan*, (Yogyakarta: Diva Press 2004), hlm.5.

keputusan yang berhubungan dengan masa yang akan datang dalam jangka panjang, sektor publik mengadopsi pendekatan ini sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja birokrasi dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah dan semakin kompleks.<sup>12</sup>

*Management* dapat dilihat dengan kerangka berfikir sistem, sistem adalah keseluruhan dari bagian-bagian dan bagian-bagian itu berinteraksi dalam suatu proses untuk mengubah masukan menjadi keluaran. Apabila melihat manajemen pengelolaan sebagai sistem, maka seseorang berusaha melihat bagian-bagian sistem itu serta interaksinya satu sama lain. Bagian-bagian itu sering disebut dengan komponen, dengan meninjau komponen-komponen tersebut serta hubungannya satu dengan lainnya. Diharapkan akan dapat menemukan kekurangannya, sehingga dapat menetapkan apa yang sebaiknya dilakukan untuk memperbaiki komponen tersebut.<sup>13</sup>

Bertolak kepada beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas maka dapat diketahui bahwa *management* mengandung unsur-unsur, visi dan misi suatu organisasi, tujuan organisasi dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi, penilaian terhadap lingkungan, berorientasi pada masa depan, perumusan dan pemilihan sistem implementasi sistem dan pengendalian sistem dalam organisasi khususnya organisasi pemuda yang diarahkan dalam rangka untuk peningkatan sumber daya manusai.

## **b. Landasan *Management***

Bryson, mengungkapkan bahwa untuk menghadapi lingkungan yang cepat berubah maka setiap lembaga atau organisasi harus mengacu pada landasan-landasan *management* sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Ester dan Didik, *Membuat Pasar Tradisional Tetap Eksis*, (Jakarta: PT Sinar Harapan, 2003), hlm.3.

<sup>13</sup> Mahmud Yunus, *Sejarah..*, hlm.392.

- 1) Memiliki kemampuan untuk berpikir lebih sistematis yang tidak pernah dilakukan sebelumnya.
- 2) Menterjemahkan inputnya untuk cara yang efektif guna menanggulangi lingkungan yang telah berubah.
- 3) Mengembangkan alasan yang diperlukan untuk meletakkan landasan bagi pemakaian dan pelaksanaannya.<sup>14</sup>

Menurut David dan Thomas, menjelaskan bahwa *management* dapat diungkapkan melalui enam landasan pokok yakni:

- 1) Filosofi organisasi, mengapa organisasi yang dipimpinnya ini ada dan untuk apa? Jawaban terhadap pertanyaan yang sangat mendasar ini perlu dikuasai secara baik oleh semua orang yang memegang tampuk kepemimpinan dari suatu organisasi.
- 2) Visi, akan menjadi organisasi yang bagaimanakah organisasi tersebut di masa depan? Orang yang memegang kepemimpinan itu perlu memiliki pandangan jauh ke depan tentang organisasinya, mengembangkan organisasinya itu menjadi organisasi yang bagaimana, mampu berfungsi apa dan bagaimana, mampu memproduksi benda dan jasa apa dan yang bagaimana, serta dapat disajikan kepada siapa?.
- 3) Misi, mengapa misi ada dalam organisasi ini? apa tugas yang harus di lakukan? jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini berkaitan dengan visi tersebut di atas. Bagaimana visi itu akan dapat diwujudkan tugas-tugas pokok apakah yang harus dilakukan oleh organisasi agar visi atau kondisi masa depan organisasi tadi dapat diwujudkan.
- 4) Kebijakan, adalah rumusan-rumusan yang akan disampaikan kepada orang-orang dalam organisasi sebagai arahan agar mereka mengetahui apa yang harus

---

<sup>14</sup> John M Bryson, *Perencanaan Strategis...*, hlm.3.

dilakukan dalam menyediakan pelayanan dan barang kepada para pelanggan. Orang-orang yang memegang kepemimpinan sebaiknya mampu merumuskan kebijakan-kebijakan semacam itu agar orang dapat menyajikan seperti yang diinginkan oleh organisasi.

- 5) Tujuan organisasi, adalah hal-hal yang perlu dicapai oleh organisasi dalam jangka panjang dan jangka pendek agar memungkinkan anggota organisasi memenuhi misinya dan mewujudkan visi-misi organisasi. Tujuan-tujuan organisasi itu perlu dirumuskan secara kongkrit dan jelas sehingga dapat diukur secara akurat keberhasilannya.
- 6) Metodologi, adalah rumusan tentang cara-cara yang dipilih secara garis besar dalam bertindak menuju pewujudan visi dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Metodologi ini terbatas pada garis besar yang perlu dilakukan dan bukan detail teknik kerja.<sup>15</sup>

Keenam hal yang sangat mendasar itu perlu dikuasai oleh pimpinan dalam implementasi manajemen pada organisasi. Hal itu akan dituangkan dalam merumuskan rencana terbaik untuk hasil yang lebih optimal. Tanpa adanya kemampuan merumuskan keenam hal tersebut secara spesifik dan mengkomunikasikannya kepada orang-orang dalam organisasi, sulit bagi orang-orang itu untuk mewujudkan hasil seperti yang diinginkan.

### c. **Prinsip-Prinsip *Management***

Prinsip manajemen adalah dasar serta nilai yang menjadi intisari dari sebuah keberhasilan manajemen. Prinsip manajemen bisa juga merupakan dasar ataupun kaidah yang merupakan kebenaran secara fundamental yang dijadikan acuan pedoman didalam melaksanakan tugas memimpin

---

<sup>15</sup> Hunger David dan Thomas Wheelen, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm.23.



sebuah usaha kerjasama untuk meraih suatu keseimbangan setinggi-tingginya di dalam upaya pencapaian tujuan manajemen.<sup>16</sup>

Henry Fayol, menyatakan prinsip-prinsip manajemen seharusnya bersifat lentur, maksudnya perlu untuk dipertimbangkan sesuai dengan situasi maupun kondisi yang khusus dan berubah ubah. Adapun prinsip-prinsip manajemen dapat dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Pembagian kerja, spesialisasi pekerjaan kepada individu individu dalam lingkaran manajemen untuk membangun sebuah pengalaman dan terus mengasah keahliannya sehingga pada akhirnya setiap individu-individu tersebut menjadi lebih produktif dan juga menguntungkan.
- 2) Wewenang dan tanggung jawab, kedua prinsip manajemen ini adalah kunci di dalamnya melaksanakan roda usaha kerjasama. Bukan tanpa sebab, karena tanpa prinsip ini manajer tidak akan mampu mengadakan suatu hubungan ke atas ataupun ke bawah.
- 3) Disiplin, disiplin berhubungan dengan wewenang, bila wewenang tidak dapat berjalan dengan semestinya, maka kemungkinan disiplin akan hilang. Maka, pemegang wewenang setidaknya harus menanamkan rasa disiplin terhadap diri sendiri sehinggannya nantinya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai wewenang yang dimiliki.
- 4) Kesatuan perintah, adalah sebuah prinsip dimana perintah yang diterima bawahan tidak diperbolehkan untuk diberikan oleh lebih dari seorang petugas yang ada di atasnya.
- 5) Kesatuan pengarahan, merupakan prinsip manajemen yang mengatakan setiap golongan pekerjaan yang

---

<sup>16</sup> Warsito Utomo, *Materi Manajemen Strategi Untuk Sektor Publik*, (Yogyakarta: MAP UGM, 2002), hlm.68.

memiliki tujuan sama, harus memiliki satu rencana dan dipimpin oleh satu manajer saja.

- 6) Subordinasi kepentingan perseorangan terhadap kepentingan umum, prinsip manajemen yang ini menyatakan bahwa tiap-tiap anggota harus mengabdikan kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi.
- 7) Pemusatan, adalah prinsip pada manajemen yang menyatakan seluruh organisasi harus dapat berpusat, harus memiliki pusat. Prinsip ini harus bisa menunjukkan hingga batas mana kewenangan tersebut dipusatkan ataupun dibagi pada suatu organisasi.<sup>17</sup>

Lebih lanjut Henry Fayol, mengemukakan pendapatnya bahwa ada beberapa prinsip-prinsip manajemen yang terdiri dari:

- 1) Rangkaian perintah, merupakan prinsip-prinsip dalam manajemen yang mengharuskan perintah dari atas kebawah harus selalu mengambil jarak yang terdekat. Hierarki ini dibutuhkan untuk kesatuan arah perintah.
- 2) Keadilan, keadilan dianggap sesuatu yang bisa memunculkan kesetiaan dan ketaatan anggotanya dengan cara mengkoordinasikan keadilan dan kebaikan para manajer didalam memimpin para anggota dan memicu tumbuhnya rasa tunduk kepada kekuasaan dari atasan.
- 3) Stabilitas masa jabatan dalam kepegawaian, perputaran regenerasi yang tinggi dapat menyebabkan kualitas yang tinggi dalam organisasi, untuk itulah prinsip ini dijalankan.
- 4) Prakarsa, inisiatif merupakan prinsip manajemen yang menyatakan seseorang pimpinan harus pintar dalam memberikan inisiatif. Inisiatif muncul dari dalam diri yang mempergunakan daya pikirnya.
- 5) Semangat kesatuan, kesetiaan kelompok merupakan prinsip manajemen dimana setiap anggota organisasi

---

<sup>17</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik, Cetakan III*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 46

mempunyai rasa kesatuan senasib sepenangungan yang menciptakan semangat kerja sama lebih baik.<sup>18</sup>

Merujuk pada pendapat di atas dapat dipaparkan bahwa prinsip manajemen adalah dasar-dasar atau pedoman anggota yang bersifat pokok yang tidak boleh diabaikan oleh setiap pimpinan. Dalam prakteknya harus diusahakan agar prinsip-prinsip manajemen tersebut hendaknya tidak kaku, melainkan harus bersifat fleksibel dan luwes, yakni dapat diubah-ubah sesuai dengan kebutuhan yang meliputi:

- 1) Pembagian tugas yang berimbang, dalam membagi-bagikan tugas dan jenis tugasnya kepada semua anggota organisasi, seorang manajerial hendaknya bersifat adil, yakni seorang manajer bersikap sama baik dan memberikan tugas secara berimbang.
- 2) Pemberian kewenangan, pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas. Setiap anggota organisasi hendak diberi wewenang sepenuhnya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan mempertanggung jawabkannya kepada pemimpin secara langsung.
- 3) Disiplin, adalah kesediaan untuk melakukan usaha atau kegiatan nyata (bekerja sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya) berdasarkan rencana, peraturan dan waktu yang telah ditetapkan.
- 4) Kesatuan perintah, setiap anggota organisasi hendak hanya menerima satu jenis perintah dari seorang atasan langsung atau dari ketua ormas melalui surat tugas, bukan dari beberapa orang yang sama-sama merasa menjadi atasan para anggota tersebut.
- 5) Kesatuan arah, kegiatan hendaknya mempunyai tujuan yang sama dan dipimpin oleh ketua secara langsung, serta didasarkan kepada rencana kegiatan yang sama (satu tujuan, satu rencana dan satu pimpinan).

---

<sup>18</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik...*, hlm.47.

#### d. **Management Organisasi**

Keberhasilan manajemen organisasi juga dapat dilihat dari efektifitas pemanfaatan sumber manusia dan kepemimpinan. Apabila manajemen dilihat dari sudut ini perhatian tertuju pada usaha untuk melihat apakah pemanfaatan sumber daya manusia yang ada, untuk mencapai tujuan dan kepemimpinan merupakan usaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana kemampuan yang dimiliki pengurus organisasi, dapat melaksanakan dalam pencapaian tujuan manajemen organisasi.<sup>19</sup>

Jadi eksistensi suatu organisasi atau lembaga akan sangat tergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Organisasi pemuda akan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan internal dan eksternalnya yang baik akan berdampak baik pada organisasi tersebut. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi organisasi antara lain, sumber daya, strategi sekarang dan kinerja. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi adalah kecenderungan politik, ekonomi, sosial, teknologi, dan akses organisasi terhadap pihak lain. Jadi kedua faktor tersebut akan memberi dampak terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi.

Menurut Mastuhu, mengatakan bahwa masalahnya sekarang adalah bagaimana organisasi kepemudaan tersebut mempunyai manajemen untuk memberi pelayanan pendidikan SDM yang diharapkan oleh masyarakat. Kondisi nyata yang ada sekarang adalah sebagian besar organisasi sangat lemah di hampir semua komponen mulai ketidakjelasan visi, misi, tujuan organisasi, rumusan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga organisasi sumber daya manusia, anggaran dan sarana prasarana organisasi.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Mastuhu, *Manajemen Strategi Pendidikan*, (Yogyakarta: Diva Press, 2005), hlm.8.

<sup>20</sup> Mastuhu, *Manajemen Strategi Pendidikan Anak*, (Yogyakarta: Diva Press, 2004), hlm.5.

H.A.R. Tilaar, menjelaskan bahwa salah satu masalah yang sangat mendesak yang menantang organisasi dewasa ini ialah efisiensi eksternal dan sistem manajemen organisasi. Masalah ini menjadi masalah umum negara-negara berkembang. Dengan adanya ketiadaan efisiensi eksternal itu biaya kaderisasi yang terbatas, sehingga produk organisasi tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.<sup>21</sup>

Keberhasilan manajemen organisasi juga dapat dilihat dari efektifitas pemanfaatan sumber manusia dan kepemimpinan. Apabila manajemen dilihat dari sudut ini perhatian tertuju pada usaha untuk melihat apakah pemanfaatan sumber daya manusia yang ada, untuk mencapai tujuan dan kepemimpinan merupakan usaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana kemampuan yang dimiliki pengurus organisasi, dapat melaksanakan dalam pencapaian tujuan manajemen organisasi.<sup>22</sup>

Jadi eksistensi suatu organisasi atau lembaga akan sangat tergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Organisasi pemuda akan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan internal dan eksternalnya yang baik akan berdampak baik pada organisasi tersebut. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi organisasi antara lain, sumber daya, strategi sekarang dan kinerja. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi adalah kecenderungan politik, ekonomi, sosial, teknologi, dan akses organisasi terhadap pihak lain.

Adapun penggunaan manajemen bagi organisasi adalah meliputi, dapat berpikiran strategis dan dapat mengembangkan cara-cara kerja yang efektif dan efisien, dapat memperjelas arah dan tujuan yang akan datang, membuat keputusan sekarang dengan mengingat konse-

---

<sup>21</sup> H.A.R. Tilaar, *Pembaharuan Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Aneka Ilmu, 2002), hlm.32.

<sup>22</sup> Mastuhu, *Manajemen Strategi Pendidikan*, (Yogyakarta: Diva Press, 2005), hlm.8.

kuensi di masa depan/masa yang akan datang, dapat dengan cepat membuat keputusan-keputusan dengan melintasi fungsi dapat mengembangkan, menetapkan dan memantapkan prioritas, mengembangkan landasan yang kokoh bagi pembuat keputusan dan dapat membantu memecahkan dari permasalahan-permasalahan utama yang dihadapi dalam organisasi.<sup>23</sup>

Menurut John M. Bryson, manajemen yang strategis (perencanaan organisasi) meliputi delapan langkah yakni:

- 1) Memprakarsai dan menyepakati suatu proses perencanaan strategis.
- 2) Mengidentifikasi mandat organisasi.
- 3) Memperjelas misi dan nilai-nilai organisasi.
- 4) Menilai lingkungan eksternal (peluang dan ancaman).
- 5) Menilai lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan).
- 6) Mengidentifikasi isu strategis yang dihadapi organisasi.
- 7) Merumuskan strategi untuk mengelola isu-isu.
- 8) Menciptakan visi organisasi yang efektif bagi masa depan.<sup>24</sup>

Manajemen akan bermanfaat apabila proses manajemen membantu berpikir dan bertindak secara strategis kepada orang-orang penting sebagai pembuat keputusan. Sehingga hasil keputusan tersebut akan berdampak secara signifikan terhadap kemajuan pasar tradisional, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing pasar tradisional tersebut dengan pasar-pasar modern yang terus mengalami peningkatan.

Untuk itu sudah saatnya dilakukan pembenahan-pembenahan yang mendasar terhadap manajemen organisasi, mulai berupaya mereposisi kegiatan organisasi melalui reformasi paradigma yang baru pengembangan organisasi ke depan, perumusan visi, misi dan tujuan utama pendidikan

---

<sup>23</sup> John M. Bryson, *Perencanaan...*, hlm.12.

<sup>24</sup> John M. Bryson, *Perencanaan...*, hlm.55.

organisasi, pengembangan program yang berbasis kompetensi jelas dan terukur, pengembangan manajemen yang efisien dan efektif, sampai pada upaya yang serius terhadap pengembangan kaderisasi anggota.

Menyusun konsep manajemen organisasi serta memilih model yang sesuai, mengisyaratkan pemahaman cermat terhadap kehidupan bangsa dan negara, serta kejelian yang tajam dalam mempelajari keberhasilan dan kegagalan mengelola organisasi selama ini. Suatu orientasi kemasa depan, persepsi berpandangan keluar, berwatak interdisipliner berwawasan global serta sekaligus teguh berpijak pada budaya bangsa, amat diperlukan dalam meramu konsep dan strategi pelaksanaan manajemen organisasi pemuda dimasa-masa mendatang.

## **2. Teori Sumber Daya Manusia (SDM)**

### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan atau lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi adanya keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia adalah kemampuan dari manusia sebagai faktor sentral dan strategis dalam lembaga atau organisasi yang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan visi, misi dan tujuan dalam organisasi.<sup>25</sup>

Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam istilah lain sering disebut dengan *man power* merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja dilingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan anggota, tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang dapat melakukan

---

<sup>25</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber..*, hlm.244.

aktivitas.<sup>26</sup> Jadi sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.<sup>27</sup>

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dapat memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lainnya. Sumber daya manusia mampu untuk bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi, misi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka untuk mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur utama sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika berkembang memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungan.<sup>28</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah manusia sebagai faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi yang dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan visi, misi dan tujuan dari suatu organisasi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah faktor utama yang terdapat dalam suatu organisasi meliputi semua pihak yang beraktivitas dalam organisasi.

Peningkatan dan pembinaan SDM adalah peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendi-

---

<sup>26</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset 2001), hlm.1.

<sup>27</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.13.

<sup>28</sup> Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005), hlm.40.



dikan dan kaderisasi disamping itu peningkatan SDM merupakan aplikasi program pelatihan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip dalam kaderisasi.<sup>29</sup> Pendapat lain yang diungkapkan Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pembinaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan Wendell French, pembinaan merupakan suatu penarikan, seleksi, pembinaan, penggunaan dan pemeliharaan pada sumber daya manusia oleh suatu organisasi.<sup>30</sup>

Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja anggota dan semakin besar, disamping efisien dan produktivitasnya yang semakin baik peningkatan pembinaan SDM secara formal, yakni pemuda ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan di organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dan atau pelatihan. Pembinaan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa mendatang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seseorang anggota dalam organisasi.<sup>31</sup>

Bertolak kepada uraian tersebut di atas maka dapat dipaparkan bahwa pembinaan sumber daya manusia pemuda adalah proses pemberian kesempatan kepada pemuda untuk meningkatkan kemampuan teknisnya, teoritis, konseptual dan moral semua anggotanya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan kaderisasi sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuhnya dan meningkatnya sumber daya manusia.

---

<sup>29</sup> Jusuf Irianto, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT SIC Group, 2001), hlm.80.

<sup>30</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber..*, hlm.6.

<sup>31</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm.73.

Kegiatan pembinaan sumber daya manusia untuk menumbuhkan kemampuan, setiap sumber daya pada manusia yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Program pembinaan sumber daya manusia pemuda dapat dilakukan dengan dua cara yakni, pembinaan secara informal dimana pemuda atas keinginan dan usaha melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Yang kedua adalah pembinaan secara informal menunjukkan bahwa pemuda tersebut berkeinginan untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan.

Upaya yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan sumber daya manusia para pemuda serta menentukan indikator keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki dan strategi organisasi. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi serta beriman dan bertakwa maka organisasi akan lebih efisien dan efektif dalam melakukan pembinaan sumber daya manusia khususnya para pemuda.

#### **b. Pengembangan SDM**

Secara umum pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan pendidikan. Setiap orang mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk lebih meningkatkan yang berkelanjutan dan orang-orang dalam organisasi dapat dikembangkan dengan cara-

cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensinya.<sup>32</sup>

Soekidjo Notoatmodjo, menjelaskan bahwa pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut juga sumber daya (*resources*) baik sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan. Hal tersebut dapat diamati dari kemajuan suatu negara sebagai indikator atau keberhasilan pembangunan suatu bangsa tersebut.<sup>33</sup>

Beberapa pertimbangan penting dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia pemuda antara lain:

- 1) Penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam organisasi semakin beragam dan beraneka pilihan, sehingga mau tidak mau, mampu tidak mampu organisasi harus mengambil alternatif pilihan mengembangkan sumber daya manusia agar para pemuda mengatasi dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut kedalam organisasi.
- 2) Untuk mewujudkan efektivitas dalam organisasi kemampuan yang baik sumber daya manusia merupakan syarat mutlak dalam meningkatkan kemampuan. Untuk itu sumber daya manusia wajib untuk mendapatkan prioritas dikembangkan sesuai kebutuhan organisasi.

Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka setiap anggota organisasi kepemudaan mampu menangani berbagai jenis kegiatan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para anggota organisasi kepemudaan dapat berubah sesuai

---

<sup>32</sup> Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*, (Jakarta: PT Gramedia, 2003), hlm.507.

<sup>33</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm.2

keadaan dan perubahan itulah yang diidentikkan dengan pengembangan.

Pendidikan agama mewajibkan untuk mengembangkan SDM dan menumbuhkan segala aspek baik aspek jasmani, akal, spiritual, akhlak dan tingkah laku sosial untuk menyiapkan generasi yang dapat beradaptasi sesuai dengan akhlak dan moral. Bertolak pada uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan:

- 1) Untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
- 3) Untuk meningkatkan profesionalitas.
- 4) Untuk meningkatkan perkembangan pribadi.
- 5) Untuk meningkatkan prestasi secara maksimal.<sup>34</sup>

Untuk menghadapi kemajuan dunia secepatnya manusia dan umat Islam khususnya harus mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan tidak perlu menunda-nunda lagi. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka mampu untuk mengikuti kemajuan dan perkembangan zaman yang terus berubah kearah kemajuan optek. Islam mewajibkan untuk mengembangkan sumber daya manusia menumbuhkan segala aspek kepribadian baik jasmani, akal, spiritual, akhlak dan tingkah laku untuk dapat menyiapkan generasi yang dapat beradaptasi sesuai dengan akhlak dan moral Islam.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, pengembangan sumber daya manusia pemuda dilakukan secara terorganisir baik secara vertikal maupun horisontal semua fungsi organisasi yang pengelolaannya dikoordinasikan oleh fungsi pengelola sumber daya manusia.

---

<sup>34</sup> Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Purnada Media Group, 2011), hlm.32.

Disamping itu pengembang sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, hal tersebut dimaksudkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pemuda dilakukan secara terus menerus sehingga pemuda mampu bersaing dengan dunia global.

**c. Manfaat Pengembangan SDM**

Terdapat beberapa hal yang harus ditempuh untuk melihat manfaat pengembangan SDM yakni dalam menentukan kebutuhan, menentukan sasaran, menetapkan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip dalam proses belajar, melaksanakan programnya, menilai keberhasilan program. Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain, program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program supervisi, program pemberdayaan sumber daya manusia.<sup>35</sup>

Manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan dalam program pengembangan sumber daya manusia antara lain:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadi pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat menuju kearah yang tepat dan sesuai yang diharapkan.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan kepada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling

---

<sup>35</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.143.

menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.

- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan anggota yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh atasan tanpa adanya inisiatif dari anggota .
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan dalam organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan juga suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi.<sup>36</sup>

Berdasarkan gambaran di atas maka dapat dijelaskan bahwa untuk mendapat manfaat pengembangan sumber daya manusia khususnya para pemuda secara optimal maka harus melalui beberapa tahap-tahap yang harus dilalui yakni sebagai berikut:

- 1) Analisis kebutuhan, dalam upaya menganalisis kebutuhan organisasi disesuaikan dengan kebutuhan dari organisasi yang didasarkan kepada keputusan hasil analisis kebutuhan yang sudah ditentukan.
- 2) Organisasi memiliki tujuan yang jelas dalam kaderisasi dan pembinaan serta pengembangan aggotanya.
- 3) Isi program pengembangan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan.

---

<sup>36</sup> Sondang P Siagan, *Manajemen Sumber..*, hlm.183-184.

- 4) Perinsip pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan, tujuan dan isi program kemudian pelaksanaan program dan kecakapan pengetahuan serta kemampuan pegawai.
- 5) Evaluasi kegiatan sesuai rencana yang telah diprogramkan, maka dalam tahapan penentuan kebutuhan dalam pembinaan dan pengembangan bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam madrasah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatnya produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat, semangat kinerja meningkat, sikap terbuka dan lancarnya komunikasi secara efektif.

### **3. Manajemen SDM Pada Kaderisasi**

#### **a. Konsep Manajemen SDM**

Perkembangan studi manajemen ternyata tidak semata-mata pada pencapaian tujuan organisasi saja, tetapi telah berkembang lebih jauh meliputi sikap mental, moral dan etika para pelaku organisasi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Setelah mencoba memahami pengertian manajemen dan sumber daya manusia secara lengkap, selanjutnya akan dijelaskan apa dan bagaimana manajemen sumber daya manusia, dalam perkembangannya dibeberapa tulisan para ahli sebagai pengganti istilah manajemen personalia, manajemen kepegawaian atau administrasi.

Konsep manajemen sumber daya manusia menjadi populer selama awal-awal dekade 1970-an, ketika riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa mengelola orang-orang dengan menganggapnya sebagai sebuah sumber daya akan lebih membuahkan hasil yang lebih nyata baik bagi lembaga atau organisasi dan karyawan itu sendiri daripada hanya sebagai salah satu faktor produksi. Manajemen sumber daya

manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.<sup>37</sup>

Pendapat lain mengatakan bahwa manajemen SDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan dalam organisasi, karyawan dan masyarakat. Sedangkan French mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.<sup>38</sup>

Berdasarkan definisi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mengatur dan juga mendayagunakan segenap potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja atau anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pendayagunaan segenap potensi tersebut dilakukan melalui proses perencanaan, seleksi dan penarikan, pelatihan dan pengembangan serta pemeliharaan.

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik yang berorientasi profit seperti perusahaan dan industri, maupun non profit seperti pada instansi pemerintahan, lembaga pendidikan, organisasi sosial kemasyarakatan dan keagamaan dan bahkan organisasi politik, tentunya mempunyai berbagai macam tujuan yang ingin dicapai. Tujuan-tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan segala sumber daya yang ada, termasuk didalamnya sumber daya manusia. Manajemen SDM merupakan cara pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi, didalamnya juga menyangkut desain dan implementasi

---

<sup>37</sup> Handari Nawawi, *Manajemen..*, hlm.42.

<sup>38</sup> Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber..*, hlm.10.



sistem perencanaan, penyusunan dan pengembangan pegawai atau pada karyawan, pengembangan karir, evaluasi dan kompensasinya. Manajemen SDM melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang secara langsung sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya orang-orang yang bekerja bagi organisasi<sup>39</sup>

Akan tetapi dalam suatu sejarah perkembangannya manusia pernah diperlakukan hanya semata-mata sebagai alat, yang tidak lebih dari faktor-faktor produksi yang lain dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Manusia tidak ada bedanya dengan modal, bahan pada baku dan mesin produksi. Proses dehumanisasi tersebut berlangsung cukup lama, bahkan sampai sekarang, di zaman yang serba komputer dan berteknologi canggih ini. Padahal jika dikaji lebih dalam dan seksama kunci utama keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi justru terletak pada manajemen sumber daya manusianya. Karena betapapun maju dan canggih teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana prasarana yang memadai, namun jika tanpa diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Untuk itu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya organisasi yang cukup potensial, perlu dikembangkan sedemikian rupa, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan kinerja. Ada empat hal yang menjadi kian penting berkenaan dengan manajemen SDM yakni:

- 1) Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian atas berbagai kebijakan SDM dengan perencanaan organisasi.
- 2) Tanggung jawab pengelolaan SDM tidak lagi terletak pada manager khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior.

---

<sup>39</sup> Soekodjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber..*, hlm.108.

- 3) Organisasi tidak hanya fokus kepada hubungan manajemen kaderisasi kolektif melainkan juga kaderisasi individual.
- 4) Terdapat aksentuasi pada komitmen dan juga melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.<sup>40</sup>

Keempat konsep tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut, pertama beranggapan bahwa manajemen SDM bukan hanya sekedar untuk aktivitas perencanaan strategi biasa, melainkan merupakan sesuatu yang sangat digunakan dan sentral dalam mewujudkan tujuan organisasi. SDM kini digunakan dan diakui sebagai aset organisasi yang paling berharga. Kedua, menegaskan penting dan perlunya manajer SDM melimpahkan tanggung jawab pengelolaan pada aset manusia pada manajemen lini senior. Ketiga, memperlihatkan adanya pergeseran hubungan antara manajer dengan bawahan dari pola hubungan industri menjadi pola hubungan karyawan. Keempat mengisyaratkan pentingnya penciptaan, pengelolaan budaya organisasi sama halnya dengan kerja organisasi itu sendiri dimana setiap individu diberi peluang yang sama besarnya untuk mewujudkan segenap potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Semakin baik pengelolaan SDM yang dimiliki suatu lembaga atau suatu organisasi maka akan menjadikannya semakin vital bagi keberhasilan pencapaian tujuan lembaga atau pada organisasi dimasa yang akan datang. Sebaliknya jika SDM yang dimiliki organisasi tidak dapat dikelola sebaik mungkin, maka dapat dipastikan efektifitasnya akan merosot secara lebih cepat dan tajam bila dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya yang lain yang dimiliki lembaga atau organisasi tersebut. Kerosotan sumber daya manusia pada anggota organisasi akan dapat berpengaruh lebih besar terhadap efektivitas organisasi ke pemudaan

---

<sup>40</sup> Henry Simamura, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm.5.

apabila dibandingkan dengan kemerosotan sumber daya yang lainnya.

## **b. Fungsi Manajemen Kaderisasi SDM**

Fungsi strategi manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah upaya untuk mengelola unsur manusia dengan segenap potensi yang dimiliki seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai suatu tujuan organisasi. Mengelola unsur manusia bukanlah hal yang gampang karena manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan serta memiliki rasio, rasa dan karsa. Berangkat dari masalah tersebut maka manajemen kaderisasi sumber daya manusia memiliki tugas yang dapat dikelompokkan kedalam beberapa fungsi yakni fungsi manajerial, fungsi operasional dan fungsi kedudukan manajemen kaderisasi sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu.<sup>41</sup>

Fungsi manajerial pada manajemen kaderisasi sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan beberapa kegiatan seperti kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sebagaimana disampaikan Terry, tentang fungsi-fungsi manajemen pada umumnya. Sedangkan pada fungsi operasional dalam manajemen kaderisasi sumber daya manusia yang meliputi beberapa kegiatan diantaranya adalah manajemen kaderisasi pada pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan juga pemutusan hubungan kerja. Sementara itu masih berkaitan dengan fungsi operasional Hasibuan, mengatakan bahwa fungsi manajemen kaderisasi sumber daya manusia setidaknya juga meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan pemberhentian. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen SDM dalam

---

<sup>41</sup> Trion PB, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Tugu, 2005), hlm.12.

pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, merupakan upaya-upaya yang bersifat integratif sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam mencapai berbagai tujuan organisasi.<sup>42</sup>

Sementara itu Decenzo dengan tujuan yang sama tetapi dalam istilah yang berbeda mengatakan ada empat fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Penerimaan anggota secara selektif dengan perencanaan yang matang.
- 2) *Training* dan pengembangan untuk juga mempersiapkan Sumber Daya Manusia, mereka perlu mengetahui aturan dalam organisasi, kebiasaan dan tujuan organisasi.
- 3) Memotivasi yakni merangsang SDM untuk berkarya, ini berhubungan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks.
- 4) *Maintenance*, untuk membangun karyawan sehingga dia dapat betah dan bertahan dalam sebuah organisasi, fungsi pokok manajemen SDM dilaksanakan dalam bingkai dan sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan, peraturan-peraturan pemerintah, teori tentang manajemen dan lingkungan global.<sup>43</sup>

Secara umum fungsi dan peranan manajemen SDM adalah untuk mengupayakan keberadaan semua anggota organisasi dalam jumlah yang memadai dan mengatur keberadaannya sebaik mungkin, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dengan tugasnya masing-masing. Kebijakan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan dalam bidang manajemen SDM dan langkah-langkah apapun yang dapat diambil dalam manajemen sumber daya, kesemuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

---

<sup>42</sup> Melayu SP Hasibuan, *Manajemen...*, hlm.21.

<sup>43</sup> David A Decenzo and Stephen P.Robbins, *Human Resource Manajemen*, (New York: Jhon Willey and Sons Inc 2009), hlm.9.

### c. Manajemen Kaderisasi SDM

Manajemen kaderisasi merupakan sebuah pendekatan baru dalam administrasi publik yang ditujukan untuk dapat mengobati organisasi yang mengalami kemunduran bahkan pemberhentian dalam kegiatan organisasi. Manajemen strategis menjadi bidang ilmu yang berkembang cepat, muncul sebagai respon atas meningkatnya pergolakan lingkungan. Ciri-ciri khusus manajemen adalah penekanan pada pengambilan keputusan strategis yang berhubungan dengan masa yang akan datang dalam jangka panjang.<sup>44</sup>

Menurut pendapat Jauch, menyatakan bahwa *strategy is a unified, comprehensive, and integrated plan that relates the strategic advantages of the firm to the challenges of the environment, It is designed to ensure that the basic objectives of the enterprise are achieved through proper execution by the organization.*<sup>45</sup> Kemudian Chandler, menyatakan bahwa *strategy is a special way to gain the purpose of the company to which related to the long term purpose, extended, programme, and also resources allocation priority.*<sup>46</sup>

Secara umum sumber daya yang ada dalam organisasi terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya material, sumber daya alat dan teknologi. Keempat sumber daya apabila dikelompokkan, maka akan terdapat sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Dengan demikian sumber daya modal, sumber daya bahan material serta sumber daya alat dan teknologi termasuk dalam kategori sumber daya non manusia. Sedangkan untuk SDM meliputi sumber daya akal, sumber daya kemampuan, perasaan, rasio, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan

---

<sup>44</sup> Barry Berman and Joel R Evans, *Retail Manajemen A Strategic Approach*, (Prentice Hall Intl Inc, Uper Saddle River, 2001), hlm.42.

<sup>45</sup> Lawrence R Jauch & William F. Glueck, *Strategic and Business Policy*, (New York: McGraw -Hill, 2001), hlm.11.

<sup>46</sup> A. Chandler, *Strategy and Structure*, Cambridge, Mass, (London: MIT Press, 2002), hlm.18.

keinginan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kaderisasi anggota perlu memberikan perhatian yang besar terhadap ratio, rasa dan karsa sebagai aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam terhadap pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan SDM.

Manajemen sumber daya manusia secara umum mencakup kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan sistem perencanaan sumber daya manusia, beberapa definisi tentang perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu tepat dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan bersama.<sup>47</sup>

Perencanaan manajemen SDM yakni mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang. Hal ini memungkinkan bagi departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Idealnya, organisasi harus bisa mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang dipenuhi selama satu tahun mendatang. Sedangkan rencana-rencana jangka panjang mengestimasi situasi sumber daya manusia untuk 5 sampai 10 tahun yang akan mendatang.

Perencanaan merupakan proses untuk menetapkan tujuan lembaga atau organisasi, menetapkan apa yang akan diraih selama periode waktu ke depan dan menetapkan tindakan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setidaknya ada tiga hal yang harus dapat dijadikan alasan mengapa perencanaan sangat diperlukan. Yakni

---

<sup>47</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen...*, hal.83.

pertama, perencanaan ini akan memberikan arah yang jelas tentang tujuan organisasi sehingga akan membuahkan keberhasilan, kedua, perencanaan membuat manajemen merasa bahwa mereka mengendalikan nasib sendiri, sehingga perencanaan membantu manajemen memenuhi pekerjaannya secara lebih baik dalam menanggulangi perubahan pada teknologi, sosial, politik dan lingkungan.

Rekrutmen atau dalam istilah lain pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi dan proses penempatan, orientasi untuk mendapatkan karyawan yang lebih efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan organisasi.<sup>48</sup> Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan anggota yang baru dalam sebuah organisasi dilaksanakan setelah diadakan suatu perencanaan sumber daya manusia, serta analisis dan klasifikasi anggota. Ini merupakan masalah yang penting, rumit dan kompleks, sebab untuk mendapatkan dan menempatkan orang yang kompeten, serasi dan efektif tidak semudah membeli dan menempatkan mesin dan peralatan.

Rekrutmen anggota baik secara kualitas maupun kuantitas harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, begitu juga dalam hal seleksi dan penempatan harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga motivasi kerja dan kedisiplinannya menjadi efektif dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

Kaderisasi dan pengembangan sebenarnya merupakan dua kegiatan yang berbeda, meskipun diantara keduanya terdapat hubungan yang erat. Kedua kegiatan itu, selain sebagai kegiatan manajemen SDM, merupakan salah satu bagian pengembangan organisasi yang bertujuan mewujudkan organisasi yang lebih baik dari sebelumnya, melalui peningkatan kinerja SDM yang dimiliki. Kaderisasi merupakan kegiatan untuk memperbaiki performance anggota pada suatu kegiatan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya yang juga ada kaitannya dengan kegiatan.

---

<sup>48</sup> Melayu SP Hasibuan, *Manajemen...*, hal.28.

Kaderisasi biasanya mencakup beberapa pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban terhadap kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.<sup>49</sup>

Pada dasarnya program kaderisasi untuk anggota dan pengembangan untuk anggota organisasi yang sudah lama diharapkan dapat terpenuhinya standar kegiatan dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan anggotanya secara individual dibidang kerjanya masing-masing. Dengan kata lain tujuan kaderisasi adalah terwujudnya perilaku pemuda yang semula tidak sesuai menjadi sesuai dengan persyaratan pelaksanaan kerja yang efektif, efisien, produktif dan yang sesuai dengan proses serta hasil dari sumber daya manusia menjadi lebih berkualitas.

Pengawasan atau kontrol merupakan satu bagian terpenting dalam sebuah manajemen kaderisasi pada organisasi. Dalam sebuah lembaga atau organisasi walaupun telah dibuat suatu perencanaan secara matang dan pelaksanaannya, namun apabila tidak ada kontrol maka mustahil lembaga tersebut akan mampu mempertahankan eksistensinya. Pengawasan atau kontrol pada hekekatnya merupakan usaha memberi petunjuk kepada para pelaksana agar mereka bertindak sesuai dengan rencana. Lebih lanjut dikatakan bahwa pengawasan itu terdiri dari penentuan-penentuan standar, supervisi kegiatan atau pemeriksaan, perbandingan hasil dengan standar serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standar.<sup>50</sup>

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini bisa positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif

---

<sup>49</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen..*, hal.97.

<sup>50</sup> Sukarno, *Dasar-Dasaer Manajemen*, (Bandung: PT.Masdar Maju, 2000), hlm.63.



dan efisien. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak terjadi.<sup>51</sup>

Dalam sebuah organisasi pengawasan dapat digolongkan sebagai operasional, metode organisasi menilai perbuatan keseluruhan organisasi atau bidang-bidang bagiannya. Standar pengukuran seperti biaya satuan, angka pengulangan dan lain sebagainya. Pengawasan operasional mengukur efisiensi perbuatan dari hari ke hari dan menunjukkan bidang-bidang yang segera memerlukan tindakan pembetulan. Misalnya buku pelajaran yang perlu bagi proses pengajaran apabila diperlukan tidak ada, kehadiran guru-murid dan personil kaderisasi lainnya harus mematuhi jadwal kegiatan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.<sup>52</sup>

Pengawasan kaderisasi sudah tentu tidak dapat dipisahkan dengan sistem manajemen dalam pola keseluruhan kegiatan. Kegiatan pengawasan ini penting artinya untuk mengetahui keunggulan dan kelemahan dalam akhir pelaksanaan manajemen pendidikan. Dengan pelaksanaan fungsi ini, maka pemimpin organisasi dapat memperoleh informasi balik yang besar manfaatnya dalam rangka upaya perbaikan, dan penyesuaian. Pengawasan ditujukan kepada perencanaan, pelaksanaan dan pada akhir operasional tersebut. Fokus perhatian umumnya tertuju kepada sisi kelemahan untuk segera diadakan perbaikan.

Sesuai dengan fungsi manajemen, maka tahap kegiatan sebaiknya dilengkapi dengan pengawasan untuk dapat mengelola bekerjanya setiap komponen ke arah pencapaian tujuan. Demikian juga dalam kegiatan pra sekolah khususnya dan pendidikan pada umumnya pengawasan itu selalu ada. Dulu pengawasan disebut dengan inspeksi karena memang

---

<sup>51</sup> Hani T Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm.25.

<sup>52</sup> Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Angkasa 2003), hlm.205.

tujuannya demikian, yakni mengawasi dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Kaderisasi SDM Pada Organisasi

Pengertian kaderisasi atau pengaderan menurut *Kamus Umum Bahasa Indonesia* adalah suatu proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Sedangkan kader adalah orang yang diharapkan akan memegang peranan yang penting dalam pemerintahan, partai dan lain sebagainya.<sup>53</sup> Sadarmayanti, menjelaskan kaderisasi adalah proses menyeluruh pembentukan pemikiran, kepribadian dan perilaku maka dibutuhkanlah mekanisme yang baik, agar kader dapat memiliki bekal yang baik dalam bermasyarakat dan berorganisasi.<sup>54</sup>

Lebih lanjut Eko Endarmoko, mengatakan bahwa, kader dapat diartikan sebagai aspiran, bakal, calon, kandidat atau magang. Pengaderan merupakan sebutan lain dari kaderisasi, pelatihan, pembibitan, pendidikan atau training. Kaderisasi merupakan pengaderan calon anggota baru di dalam sebuah organisasi ataupun lembaga baik dalam lembaga pendidikan maupun non pendidikan atau masyarakat.<sup>55</sup>

Jadi kaderisasi merupakan sebuah keniscayaan mutlak membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon 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. Dalam organisasi apapun kaderisasi merupakan hal penting bagi organisasi, karena merupakan

---

<sup>53</sup> J.S. Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2006), hal.375.

<sup>54</sup> Sadarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2015), hlm.18.

<sup>55</sup> Eko Endarmoko, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2006), hlm.283.

inti dari kelanjutan perjuangan organisasi ke depan. Tanpa kaderisasi, sangat sulit dibayangkan organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis.

Dengan kata lain dapat disimpulkan jika sumber daya manusianya baik akan menghasilkan kader yang baik pula sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengembangan organisasi/pembinaan organisasi adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Pengembangan organisasi/pembinaan organisasi merupakan sistem yang menyeluruh yang berusaha menerapkan ilmu perilaku dengan perencanaan pengembangan jangka panjang. Cara tersebut ditujukan untuk mengembangkan strategi, struktur dan proses sehingga dicapai efektivitas organisasi.<sup>56</sup>

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 pada manusia yang didalamnya terdapat lebih dari dua orang biasanya disebut sebagai anggota suatu organisasi. Organisasi itu meresap kedalam masyarakat dan kedalam kehidupan masyarakat sehingga dapat mewarnai sendi-sendi kehidupan. Hampir dapat dipastikan bahwa manusia akan senantiasa berada dalam lingkungan organisasi, baik dalam bentuk mempengaruhi atau dipengaruhi organisasi bersangkutan.

Jadi organisasi mempunyai dua prinsip yang tidak boleh dilupakan, yakni bertahan hidup dan berkembang. Organisasi dapat mempertahankan keberadaannya dan berkembang, kalau tidak organisasi itu akan bangkrut atau gulung tikar. Atas dua prinsip itulah maka teknik pengorganisasian diperlukan. Hardjito mengatakan bahwa, teknik pengor-

---

<sup>56</sup> Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.7-9.

ganisasian adalah usaha sadar yang dilakukan oleh suatu organisasi, dengan menggunakan daya analisis untuk menelaah kelemahan-kelemahan dalam keefektifan dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan dan mencari strategi dan serangkaian kegiatan untuk mengatasinya.<sup>57</sup>

Dalam pengembangan organisasi, pengkaderan SDM merupakan ruh organisasi. Karena itu pengkaderan disuatu organisasi sudah semestinya diformulasikan secara sistematis dan terencana dengan baik, sehingga menjadi ujung tombak keberlangsungan dan kesinambungan dinamika organisasi. Tersistematis artinya, pola pengkaderan mengandung esensi dalam rangka memformulasikan tahapan jenjang kader yang dibangun di atas kerangka pijakan yang jelas serta menyangkut muatan yang harus dipunyai oleh kader. Pengkaderan Sumber Daya Manusia pada organisasi disuatu yang organisasi diproyeksikan bagi terlaksananya pola kaderisasi berjenjang dan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Kemudian apakah pengkaderan Sumber Daya Manusia organisasi itu perlu tersedia dalam jumlah banyak atau harus seperti apa kaderisasi dilaksanakan. Tentu jawabannya tergantung darimana melihatnya dan untuk apa kepentingannya. Untuk menjadikan pengkaderan Sumber Daya Manusia pada organisasi harus menempuh berbagai pendidikan dan pelatihan SDM serta harus teruji militansi dan kemampuan anggota pada umumnya. Problem kaderisasi dan krisis kader menjadi tanggung jawab berat bagi organisasi, oleh karena itu ada beberapa hal yang terpenting dalam membentuk reformulasi sistem pengkaderan, diantaranya adalah pengkaderan SDM harus berbasis pada kompetensi.

Jadi pengkaderan Sumber Daya Manusia pada organisasi merupakan suatu proses pembentukan karakter seseorang agar sepaham dengan ideologi atapun

---

<sup>57</sup> Imam Moedjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Jogjakarta: UII Press, 2002), hlm.135.

agar orang tersebut mengerti aturan-aturan yang ada dalam suatu kelompok, sehingga anggota organisasi tersebut dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya tersebut. Dengan kata lain pengkaderan adalah sesuatu yang bergerak untuk mengikuti proses untuk membentuk watak atau karakter seseorang sebagai penerus suatu lembaga atau organisasi yang diikuti oleh seseorang tersebut.

Jadi hakikat kaderisasi Sumber Daya Manusia pada organisasi yakni sebagai upaya untuk menanamkan nilai dan ideologi, menguatkan karakter dan militansi, meningkatkan pengetahuan, mengembangkan potensi dan kecakapan, serta membangun kapasitas gerakan pada diri kader untuk mempertinggi harkat martabat anggota organisasi dan meneruskan cita-cita dan perjuangan organisasi. Adapun untuk sistem kaderisasi Sumber Daya Manusia pada organisasi dimaksudkan sebagai seperangkat aturan yang menjadi pedoman dan rujukan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh proses kaderisasi secara terukur, efektif dan berkualitas. Kaderisasi berpedoman pada panduan teknis tata cara melaksanakan program kaderisasi serta menyiapkan sarana yang digunakan untuk mendukung proses kaderisasi.

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Tinjauan terhadap hasil penelitian yang relevan pada dasarnya digunakan untuk memperoleh suatu informasi tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan judul penelitian dan digunakan untuk memperoleh landasan teori-teori ilmiah. Adapun hasil penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan Suyadi, yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri I Delanggu." Hasil penelitian adalah sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah, tetapi dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim dalam manajemen. Lebih rinci tentang hasil penelitian adalah

sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang dilakukan oleh semua komponen sekolah. Penarikan dan seleksi terhadap calon guru dan pegawai dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik dan akhlak yang baik. Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan. Evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yakni tahap evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir. Tupoksi sebagai standar pekerjaan, menjadi tolok ukur penilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang guru atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya.<sup>58</sup>

Adapun persamaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama untuk mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu difokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan difokuskan pada *management* pendidikan sumber daya manusia pada kaderisasi anggota Ansor Kabupaten Banyumas. Namun demikian kedudukan penelitian yang akan dilakukan tersebut merupakan pengembangan hasil penelitian yang telah ada.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Efi Rufaiqoh Muhaimin, berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di MAN Sumpiuh Banyumas dan MAN Kroya Cilacap.” Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di MAN Sumpiuh Banyumas dan MAN Kroya Cilacap dilakukan dengan langkah antara lain, menyusun program atau perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan suatu program, identifikasi pelaksanaan, pelaksanaan dan penilaian pelaksanaan pada program. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan MAN Sumpiuh Banyumas dengan *on the job*

---

<sup>58</sup> Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri I Delanggu*, (Tesis: IAIN Surakarta, 2016), hlm.136.

*training* yang terdiri dari rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan atau penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi, penugasan sementara, sedangkan *off the job training* terdiri dari kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP, *study banding*. Metode pengembangan sumber daya manusia di MAN Kroya Cilacap dengan pelatihan, pengelolaan kinerja, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP, pendidikan pelatihan dan seminar.<sup>59</sup>

Adapun persamaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang manajemen peningkatan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu difokuskan kepada pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan yang dilakukan peneliti difokuskan kepada *management* pendidikan Sumber Daya Manusia pada kaderisasi anggota Ansor Banyumas. Namun demikian kedudukan penelitian yang akan dilakukan merupakan pendalaman dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan Enceng Fu'ad Syukron, melakukan penelitian dengan judul "Manajemn Sumber Daya Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo." Penelitian mengarah kepada implementasi sumber daya pada pendidik MAN Maguwoharjo, efektivitas pengembangan sumber daya guru di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya guru di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, pengembangan yang dilakukan yang berisi perencanaan program pengembangan profesi guru, pelaksanaan program pengembangan bagi penidik (pendidikan lanjut, MGMP, mengikuti seminar dan pelatihan, publikasi ilmiah), efektivitas pengembangan sumber daya pendidik.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Efi Rufaiqoh Muhaimin, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di MAN Sumpiuh Banyumas dan MAN Kroya Cilacap*, (Tesis: IAIN Purwokerto, 2017), hal.168.

<sup>60</sup> Enceng Fu'ad Syukron, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Magowoharjo*, (Tesis: PPs UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012), hal.163.

Adapun persamaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang manajemen peningkatan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu difokuskan pada manajemen sumber daya pendidik Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo. Sedangkan penelitian yang dilakukan difokuskan pada *management* SDM pada kaderisasi anggota Ansor Banyumas. Namun demikian kedudukan penelitian yang dilakukan merupakan pendalaman hasil penelitian sebelumnya.

Dari beberapa penelitian yang telah diungkapkan di atas maka peneliti ingin melengkapi penelitian yang pernah dilakukan sisi manajemen pendidikan Sumber Daya Manusia (SDM) pada kaderisasi anggota Pemuda Ansor lebih difokuskan kepada pengembangan profesionalitas pemuda dalam berorganisasi, menurut pengamatan peneliti belum banyak dilakukan pemuda terutama di GP Ansor Banyumas. Sehingga kedudukan penelitian tersebut adalah memperdalam hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya







## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) yang bermaksud untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga dan ataupun masyarakat.<sup>61</sup> Dengan demikian penelitian ini termasuk penelitian lapangan atau penelitian yang langsung dilakukan langsung dilapangan untuk mengumpulkan data *management* pendidikan sumber daya manusia pemuda Ansor Kabupaten Banyumas. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang memberi gambaran secermat mungkin mengenai individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu khususnya pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian yang berjudul *management* pendidikan sumber daya manusia akan dilaksanakan di Organisasi Gerakan Pemuda Ansor

---

<sup>61</sup> Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm.5.

Kabupaten Banyumas yang dimulai sejak bulan Desember Tahun 2020 sampai dengan Februari Tahun 2021. Dengan pertimbangan bahwa dalam organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan berbagai *management* pendidikan sumber daya manusia yang difokuskan kepada kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan pendidikan iman dan takwa melalui kegiatan kaderisasi sehingga para pemuda dapat menemukan jati dirinya sendiri serta dapat menanggulangi pengaruh budaya negatif.

### **C. Informan Penelitian**

Yang menjadi informan dalam penelitian, adalah orang yang mempunyai kompetensi dan sesuai dengan judul penelitian yakni:

1. Ketua cabang dan anak cabang organisasi kepemudaan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.
2. Pengurus cabang dan anak cabang organisasi kepemudaan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.
3. Seluruh anggota cabang dan anak cabang organisasi kepemudaan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.

Informan dipilih secara *purposive sampling* dan *snowball sampling*, dalam pemilihan informan secara *purposive sampling* yakni peneliti akan cenderung memilih informan yang dianggap lebih tahu dan dianggap dapat dipercaya mengenai informasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, informan yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, adalah ketua cabang dan anak cabang organisasi kepemudaan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas. Sedangkan untuk informan yang dipilih dengan menggunakan teknik *snowball sampling* adalah pengurus, pengurus harian dan anggota organisasi kepemudaan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam suatu kegiatan penelitian, faktor metode dalam pengumpulan data merupakan faktor yang sangat penting sebab akan

berhubungan dengan cara kerja peneliti. Adapun metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Metode Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi yakni, melalui kontak atau hubungan secara pribadi antara pengumpul data dengan sumber data. Wawancara yang diterapkan adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datannya. Pedoman wawancara yang digunakan hanyalah berupa garis-garis besar tentang permasalahan yang akan ditanyakan.<sup>62</sup> Instrumen wawancara digunakan berupa garis besar persoalan yang akan ditanyakan kepada semua responden. Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan data tentang *management* sumber daya manusia pada kaderisasi anggota Ansor Banyumas.

### **2. Metode Observasi**

Menurut Suharsimi Arikunto, mendefinisikan bahwa observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pendataan dari fenomena-fenomena yang diselidiki dengan sistematis. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, observasi sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam metode observasi peneliti menggunakan metode observasi non partisipasi, artinya bahwa peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen.<sup>63</sup> Dengan metode ini dapat memperoleh data gambaran umum tentang keadaan organisasi seperti keadaan gedung, letak geografis dan keadaan sarana dan prasarana. Proses pengamatan dilakukan secara terarah, maka peneliti dapat

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan..*, hlm.160.

<sup>63</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm.61.

membuat dan menggunakan instrumen observasi yang dapat dijadikan sebagai pedoman selama proses pengamatan terhadap pelaksanaan *management* sumber daya manusia pada kaderisasi anggota Ansor Banyumas.

### **3. Metode Dokumentasi**

Yatim Riyanto, menjelaskan bahwa dokumentasi adalah berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data yang sudah ada, metode dokumen lebih mudah dibandingkan dengan beberapa metode pengumpulan data lainnya. Pneliti membuat instrumen dokumentasi berisi variabel-variabel yang akan didokumentasikan dengan menggunakan *check list* ditempat yang sesuai.<sup>64</sup> Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk memperoleh data dalam bentuk dokumen seperti pada program kegiatan pendidikan sumber daya manusia, dokumen strategi manajemen pendidikan sumber daya manusia jadwal kegiatan kaderisasi, daftar absensi partisipasi anggota dalam mengikuti kegiatan kaderisasi maupun dokumen yang berupa foto-foto kegiatan serta anggaran dasar dan anggaran rumah tangga organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas serta dokumen-dokumen lainnya yang dinggap relevan dengan judul penelitian.

### **E. Uji Keabsahan Data**

Untuk uji keabsahan data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan triangulasi, yakni teknik pemeriksaan keabahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pendamping terhadap data itu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti peneliti akan berupaya untuk membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui alat dan waktu yang berbeda dalam metode kualitatif.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya: SIC, 2001), hlm.103.

<sup>65</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja

Adapun untuk uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil pengamatan yang telah diperoleh dari lapangan.
2. Membandingkan apa yang dilakukan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti antara orang miskin dengan orang yang berada, orang-orang yang berpendidikan pada tingkat dasar, menengah, tinggi, orang pemerintahan atau rakyat biasa.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang berkaitan dengan hasil penelitian.<sup>66</sup>

Jadi uji keabsahan data pada penelitian ini akan dilakukan melalui uji coba triangulasi. Adapun uji coba triangulasi yang digunakan dalam penelitian adalah dengan triangulasi teknik dan sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yakni menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan data hasil observasi serta hasil dokumentasi yang diperoleh di lapangan yang kemudian disajikan secara bersamaan dalam proses analisis data, sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang valid. Triangulasi data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber baik hasil wawancara mendalam maupun observasi tentang *management* sumber daya manusia pada kaderisasi anggota Ansor Kabupaten Banyumas.

---

Rosdakarya, 2005), hlm.178.

<sup>66</sup> Lexy J Moleong, *Metodolog Penelitian i..*, hlm.179.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data pada dasarnya dapat diartikan sebagai menguraikan dan atau memecahkan keseluruhan menjadi bagian-bagian atau komponen-komponen yang lebih kecil agar dapat mengetahui komponen menonjol, membandingkan antara yang satu dengan komponen yang lainnya dan membandingkan beberapa komponen dengan keseluruhan.<sup>67</sup> Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yang lebih dikenal dengan analisis interaktif yang meliputi empat komponen, yakni pengumpulan data, reduksi data dan penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Penarikan suatu kesimpulan merupakan suatu proses mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi, alur sebab-akibat dan proposisi.<sup>68</sup>

Analisis data dilakukan bertujuan untuk menemukan makna setiap data yang berhubungan dengan satu dan lainnya dan memberi tafsiran yang dapat diterima secara akal sehat dalam konteks masalahnya secara keseluruhan. Data yang telah dikumpulkan dipilih-pilih dan dikelompokan sesuai dengan rincian masalah. Masing-masing data tersebut kemudian dihubungkan dengan satu dan yang lainnya dengan menggunakan proses berfikir secara deduktif induktif. Metode induktif adalah suatu pembahasan yang berangkat dari fakta-fakta secara khusus, peristiwa yang konkret, lebih lanjut berdasarkan fakta atau peristiwa yang konkret, kemudian ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif deskriptif dengan model analisis interaktif. Dalam model ini ada tiga komponen analisis yakni reduksi data, sajian dan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara interaktif.<sup>69</sup> Adapun langkah yang ditempuh dalam analisis

---

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm.210.

<sup>68</sup> Mathew Miles dan Michel Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Rosdakarya, 2002), hlm.20.

<sup>69</sup> Mathew Miles dan Michel Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta:

deskriptif interaktif adalah sebagai berikut:

### **1. Reduksi Data**

Langkah pertama adalah mereduksi data, reduksi data merupakan proses pengumpulan data penelitian, adapun data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, maka peneliti memilah data atau mencatat dengan rinci atau bisa juga member kode-kode pada data yang sesuai dengan topik yang dikaji dalam penelitian. Dengan mereduksi data peneliti akan lebih mudah dalam melakukan pengumpulan data. Reduksi data menggunakan metode wawancara guna mengetahui respon para pihak tentang *management* pendidikan sumber daya manusia Pemuda Ansor Banyumas.

Berikutnya proses pemilihan, pemusatan perhatian penyederhanaan transformasi data kasar yang muncul dicatatan tertulis dilapangan. Reduksi data merupakan bentuk dari analisis yang menajamkan, menggolongkan membuang yang tidak perlu dan tidak mengorganisasi data yang sedemikian rupa sehingga kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi data tentang *recruitmen, training, motivasi maintenance* yang dilakukan Ansor Kabupaten Banyumas dalam kaderisasi anggota.

### **2. Penyajian Data**

Langkah kedua analisis data menurut Miles and Huberman, adalah menyajikan data *management* pendidikan sumber daya manusia pemuda Ansor Kabupaten Banyumas. Setelah data penelitian direduksi maka langkah selanjutnya data dapat disajikan. Cara penyajian datanya yakni dengan cara menyusun kode-kode yang ada supaya urut dan mudah dipahami, setekah itu dari data-data yang dipilih secara rinci dan teliti, maka langkah selanjutnya disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif atau cerita.

Dalam penelitian yang dilakukan data disajikan dalam bentuk narasi, karena dalam penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif sehingga data yang diperoleh dapat berupa kata-kata yang perlu dideskripsikan dan dinarasikan.

---

Raja Grafindo Rosdakarya, 2002), hal.16.



Untuk itu data *display* yang ingin dicapai dalam penelitian yakni tentang *management* sumber daya manusia pada kaderisasi anggota Ansor Kabupaten Banyumas.

### 3. Menarik Kesimpulan

Langkah selanjutnya menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara dan masih dapat berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang valid yang mendukung pada tahap-tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh data yang valid pada saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Setelah hasil penelitian diuji kebenarannya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dalam deskriptif sebagai laporan penelitian.<sup>70</sup>

Penarikan kesimpulan sebagai bagian dari kegiatan dari konfigurasi yang bersifat utuh. Jadi kesimpulan dapat diverifikasi selama proses penelitian berlangsung. Hasil permulaan pengumpulan data, kemudian mencari arti dari benda-benda, mencatat keteraturan suatu pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. Setelah hasil penelitian telah diuji kebenarannya, maka peneliti dapat menarik suatu kesimpulan dalam bentuk deskriptif sebagai laporan penelitian. Kesimpulan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar respon dari para pihak. Sehingga kesimpulan yang telah dilakukan dapat menjawab masalah yang telah dirumuskan sejak awal yakni *management* sumber daya manusia pada kaderisasi anggota Ansor Kabupaten Banyumas.

---

<sup>70</sup> Mathew Miles dan Michel Huberman, *Analisis...*, hlm.18.



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Profil Obyek Penelitian

#### 1. Historis GP Ansor Banyumas

Secara historis lahirnya Gerakan Pemuda Ansor diawali dari muncul dan berkembangnya organisasi pemuda. Pada tahun 1916 muncul organisasi kepemudaan dengan nama Nahdlatul Wathan yang didirikan oleh KH. Abdul Wahab Hasbullah, KH. Mas Mansyur, H. Abdul Kahar serta Soeyoto Suta. Nama Ansor ini merupakan saran KH. Abdul Wahab, ulama besar sekaligus sebagai guru besar kaum muda saat itu, yang diambil dari nama kehormatan yang diberikan oleh Nabi Muhammad Saw kepada penduduk Madinah yang berjasa dalam perjuangan membela dan menegakan agama Islam. GP Ansor didirikan bertujuan menegakkan ajaran *ahlussunah wal jama'ah* dan berperan secara aktif dalam pembangunan nasional demi terwujudnya cita kemerdekaan yakni keadilan, kemakmuran, berkemanusiaan dan bermartabat bagi seluruh rakyat Indonesia yang diridhai Allah Swt.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan Andry Widyanto, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal

Gerakan Pemuda Ansor dilahirkan dari rahim Nahdlatul Ulama (NU) dari situasi konflik internal dan tuntutan kebutuhan alamiah. Gerakan Pemuda Ansor sejak didirikan pada tahun 1934 di Banyuwangi Propinsi Jawa Timur, berawal dari perbedaan antara tokoh tradisional dan tokoh modernis yang muncul di tubuh Nahdlatul Wathan, organisasi keagamaan yang bergerak di bidang pendidikan Islam, pembinaan mubaligh dan pembinaan kader. KH Abdul Wahab Hasbullah sebagai tokoh tradisional dan KH Mas Mansyur yang berhaluan modernis, akhirnya menempuh arus gerakan yang berbeda justru saat tengah tumbuhnya semangat para tokoh ulama untuk mendirikan organisasi kepemudaan Islam.<sup>72</sup>

Menurut sejarahnya kelahiran dari Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) yang diwarnai oleh semangat perjuangan, nasionalisme, pembebasan dan etos kepahlawanan. Gerakan Pemuda Ansor terlahir dalam suasana keterpaduan antara kepeloporan pemuda pasca sumpah pemuda, semangat kebangsaan, kerakyatan dan spirit keagamaan. Karenanya kisah Laskar Hisbullah, Barisan Kepanduan Ansor dan Banser sebagai bentuk perjuangan dari pemuda Ansor nyaris melegenda, terutama pada saat perjuangan fisik melawan penjajahan dan penumpasan G30 S/PKI terbukti Ansor memiliki peran yang menonjol dan sentar sehingga menjadi tonggak sejarah kebangkitan pemuda khususnya pemuda Islam di Indonesia secara luas.

Gerakan Pemuda Ansor sejak pertama didirikan oleh pengurus pusat menunjukkan eksistensinya dalam berbagai aspek kehidupan bangsa. Gerakan Pemuda Ansor hingga saat ini telah berkembang pesat dan menjadi organisasi pemuda terbesar di Indonesia, berupaya sedemikian rupa menjadi organisasi kemasyarakatan pemuda yang memiliki watak kepemudaan, kerakyatan, keIslaman dan kebangsaan. Gerakan Pemuda Ansor sampai saat ini telah berkembang yakni memiliki 433 cabang

---

1 Maret 2021.

<sup>72</sup> Wawancara dengan Abdul Kadir, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 2 Maret 2021.

(tingkat kabupaten/kota) di bawah koordinasi 32 pengurus wilayah (tingkat propinsi) hingga ke tingkat desa. Ditambah dengan kemampuannya mengelola keanggotaan khusus Banser (Barisan Ansoer Serbaguna) yang memiliki kualitas dan kekuatan tersendiri di tengah masyarakat. Salah satu cabang Gerakan Pemuda Ansoer adalah yang berada di Kabupaten Banyumas.<sup>73</sup>

Dalam organisasi Gerakan Pemuda Ansoer Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas terdiri dari 27 anak Cabang di tingkat Kecamatan yang ada di Kabupaten Banyumas, akan tetapi jumlah ranting yang aktif dimasing-masing desa/kelurahan masih kurang maksimal karena kemungkinan kurangnya kesadaran dari masing-masing kecamatan untuk mengirimkan personilnya atau orang-orang untuk dapat menjadi anggota dan pengurus di tingkat Cabang Kabupaten Banyumas. Untuk itu maka pengurus Cabang Gerakan Pemuda Ansoer Kabupaten Banyumas memiliki target dan tujuan kegiatan dari pelaksanaan PKD pimpinan cabang GP Ansoer Banyumas antara lain lahirnya para anggota baru GP Ansoer Banyumas sebagai kader GP Ansoer, terbentuknya anggota GP Ansoer Banyumas yang cakap dan terampil serta kuat secara lahir dan batin, tersedianya anggota Gerakan Pemuda Ansoer Banyumas disetiap pimpinan anak cabang di Kecamatan dan juga pimpinan ranting di Desa dalam jumlah yang memadai.<sup>74</sup>

Gerakan Pemuda Ansoer Kabupaten Banyumas sebagai organisasi yang bersifat keagamaan, kepemudaan, kemasyarakatan dan kebangsaan memiliki tanggungjawab moral yang kuat untuk selalu menghadirkan perubahan serta mendorong tumbuhnya gerakan demokrasi yang tidak hanya memberikan kebebasan bagi masyarakat untuk berserikat dan menyuarakan aspirasinya, tetapi juga dapat mendukung lahimya manajemen pemerintah yang lebih baik dan bersih, pelayanan keumatan yang lebih prima dan reformasi semua aspek kehidupan kebangsaan

---

<sup>73</sup> Wawancara dengan Mawi Husni Albar, Pengurus GP Ansoer Banyumas, tanggal 2 Maret 2021.

<sup>74</sup> Wawancara dengan Rasyid Wisnuaji, Pengurus GP Ansoer Banyumas, tanggal 3 Maret 2021.

untuk Indonesia lebih baik. Ikhtiar untuk memperbaiki SDM Kader dengan berupaya memberikan pelayanan yang lebih baik pada masyarakat terus dilakukan GP Ansor Banyumas secara berkelanjutan.<sup>75</sup>

Dalam konteks implementasi program strategis Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang masih berhubungan erat dengan agenda sebelumnya yang difokuskan pada tiga hal mendasar yakni revitalisasi pada nilai dan tradisi, penguatan sistem kaderisasi, pemberdayaan potensi kader Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang terwujud dalam Jargon Ngaji, Ngader, Makaryo. Agenda tersebut sebagai wujud komitmen dan peran serta Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas menuju terwujudnya suatu masyarakat yang lebih demokratis, adil, makmur dan sejahtera berdasarkan ajaran Islam *ahlussunnah waljama'ah*, sehingga manajemen sumber daya manusia melalui kaderisasi terhadap anggota Ansor terus diupayakan disemua tingkatan baik tingkat ranting maupun anak cabang.

Bertolak uraian di atas dapat dipaparkan bahwa kaderisasi anggota GP Ansor Banyumas merupakan proses pencarian calon atau orang yang dapat dijadikan sebagai generasi penerus dalam organisasi GP Ansor Banyumas. Proses kaderisasi membutuhkan anggota yang berpengalaman sebelumnya, karena apabila diberikan tanggung jawab diharapkan sudah mengetahui tugas pokok dan fungsinya atas tanggung jawab baru yang diberikan kepadanya dan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. GP Ansor Banyumas sebagai organisasi memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, karena di dalamnya memiliki struktur pengurus dan anggota yang sudah melakukan sebagaimana layaknya sebuah organisasi yakni dengan melakukan kaderisasi anggota, pertemuan rutin, reorganisasi, struktural, program kerja dan program kaderisasi formal dan non formal secara berjenjang.

Sebagai organisasi kader, GP Ansor Banyumas memperhatikan proses regenerasi pemimpin disemua tingkatan. Regenerasi

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Dedi Riswanto, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 3 Maret 2021.

kepemimpinan yang berjalan teratur serta terencana, diharapkan dapat melahirkan kader-kader muda NU potensial dan pemimpin bangsa dimasa depan. Tanpa regenerasi kepemimpinan yang baik akan dapat menyebabkan kondisi kejumudan dan tumpulnya kreativitas berorganisasi. Rencana pelaksanaan proses regenerasi terhadap kepemimpinan di tubuh GP Ansor Banyumas, khususnya ditingkat anak cabang dan juga ranting. Sekaligus melakukan respon terhadap tuntutan perubahan zaman dengan membahas masalah yang dihadapi.

## **2. Landasan dan Asas GP Ansor Banyumas**

Keberdaan organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dijamin oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1985. Posisi yang dijabarkan menjadikan GP Ansor mempunyai dua peran sekaligus yang memiliki ruang lingkup gerak yang berbeda. Pada tataran sebagai organisasi pemuda yang keberadaannya dijamin UU No. 8 Tahun 1985 tentang keormasan, GP Ansor memiliki kemandirian, keleluasaan dan kebebasan dalam mengaktualisasikan visi dan misinya, orientasi, program serta kegiatannya. Namun disisi lain, sebagai salah satu Banom NU, maka Gerakan Pemuda Ansor Banyumas pada beberapa aspek mempunyai kewajiban hukum dan moral untuk terikat kepada ketentuan organisasi NU. Dalam perjalanan perannya, selama ini GP Ansor Kabupaten Banyumas telah mampu mensinergikan kedua posisi dan peran tersebut secara dinamis, proposional dan produktif.<sup>76</sup>

Organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas berasaskan ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan dan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Berdasarkan asas tersebut organisasi GP Ansor Banyumas dapat membentuk dan mengembangkan generasi muda Indonesia sebagai kader bangsa yang tangguh, memiliki keimanan, ketaqwaan kepada Allah Swt,

---

<sup>76</sup> Wawancara dengan Abrori, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 3 Maret 2021.

berkepribadian luhur, berakhlak mulia, sehat, terampil, patriotik, ikhlas dan beramal shalih, menegakan ajaran Islam *ahlussunah wal Jama'ah* dengan menempuh manhaj salah satu madzab empat di dalam wadah NKRI, berperan secara aktif dan kritis dalam pembangunan nasional demi terwujudnya cita-cita kemerdekaan Indonesia berkeadilan, berkemakmuran, berkemanusiaan dan bermartabat bagi seluruh rakyat Indonesia yang di ridhai Allah Swt.<sup>77</sup>

Landasan hukum dan asas organisasi sebagai rujukan dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas. Kegiatan itu dilaksanakan dalam rangka untuk:

- a. Meningkatkan kesadaran dikalangan para pemuda Indonesia untuk terus memerjuangkan cita-cita proklamasi.
- b. Kemerdekaan dan memperjuangkan pengalaman ajaran Islam *ahlussunah wal jama'ah* di semua lini kehidupan.
- c. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui suatu pendekatan keagamaan, kependidikan, kebudayaan dan ilmu pengetahuan teknologi, sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan nasional.
- d. Meningkatkan kesadaran dan aktualisasi masyarakat sebagai peningkatan kualitas kesehatan, ketahanan jasmani dan kesehatan spiritual, serta untuk meningkatkan apresiasi terhadap seni dan budaya bangsa yang positif serta tidak bertentangan dengan syari'at Islam.
- e. Meningkatkan hubungan dan kerjasama dengan organisasi keagamaan, kebangsaan, kemasyarakatan, kepemudaan, profesi dan lembaga-lembaga lainnya baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- f. Mengembangkan kewirausahaan dikalangan pemuda baik secara individu maupun kelembagaan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Andry Widyanto, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 3 Maret 2021.

<sup>78</sup> Dokumen Peraturan Dasar GP Ansor Banyumas, dikutip tanggal 4 Maret 2021.

Berdasarkan pada hasil pemaparan di atas, maka dapat jelaskan bahwa penjamin keberlangsungan organisasi GP Anzor Banyumas, sesuai dengan fungsi kaderisasi yakni sebagai penjamin keberlangsungan organisasi menjadi hal utama dalam kaderisasi. Dalam organisasi sumber daya manusia menjadi sumber daya paling urgen dan dinamis karena seiring berjalannya waktu banyak perubahan, tuntutan dan tantangan, khususnya pada regenerasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Apabila tidak ada regenerasi dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut akan mati karena tidak ada lagi sumber daya yang menggerakannya.

Menurut peneliti kegiatan kaderisasi organisasi Gerakan Pemuda Anzor Banyumas dapat dilihat melalui proses kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi GP Anzor Banyumas tersebut dalam mencapai tujuannya, terutama dalam memanaj kader-kader melalui pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, dan termasuk di dalamnya adalah pengkaderan. Targetnya adalah agar kader-kader Gerakan Pemuda Anzor Banyumas semakin aktif dan berkembang serta dapat untuk dijadikan sebagai contoh yang baik untuk organisasi sejenis yang memang berdiri di tengah-tengah masyarakat.

### **3. Keanggotaan GP Anzor Banyumas**

Keanggotaan organisasi Gerakan Pemuda Anzor Banyumas tertuang dalam peraturan dasar Gerakan Pemuda Anzor Banyumas yakni pasal 10 bab IX dijelaskan bahwa hak dan kewajiban dari anggota Anzor sudah ditentukan dan diatur dalam peraturan rumah tangga organisasi Gerakan Pemuda Anzor. Kewajiban keanggotaan sesuai pasal 6 peraturan rumah tangga para anggota Gerakan Pemuda Anzor Banyumas berkewajiban memiliki keterikatan secara formal maupun moral dan menjunjung tinggi nama baik, tujuan dan kehormatan organisasi, menunjukkan kesetiaan kepada organisasi, tunduk dan patuh terhadap peraturan dasar, perauran rumah tangga, keputusan organisasi GP Anzor Banyumas, mengikuti secara aktif kegiatan-kegiatan organisasi, mendukung dan mensukseskan pelaksanaan



program organisasi GP Ansor Banyumas.<sup>79</sup>

Sedangkan hak dari anggota GP Ansor Banyumas adalah memperoleh perlakuan yang sama dari organisasi, memperoleh pelayanan, pembelaan, pendidikan dan pelatihan serta bimbingan dari organisasi, menghadiri rapat anggota, mengemukakan pendapat, mengajukan pertanyaan, memberikan usul dan saran-saran yang bersifat membangun, memilih dan dipilih menjadi pengurus atau memegang jabatan lain yang diamanatkan kepadanya serta mengadakan pembelaan terhadap keputusan organisasi tentang dirinya.

Imam Sujirno, menjelaskan bahwa setiap anggota organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi dan dijalankannya sebagai anggota organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas. Adapun kewajiban anggota GP Ansor Banyumas adalah:

- a. Memiliki keterikatan secara formal maupun moral serta menjunjung tinggi nama baik, tujuan dan kehormatan organisasi.
- b. Menunjukkan kesetiaan kepada organisasi.
- c. Tunduk dan patuh terhadap peraturan dasar, peraturan rumah tangga serta peraturan dan keputusan organisasi GP Ansor.
- d. Mengikuti secara aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi GP Ansor.
- e. Mendukung dan mensukseskan seluruh pelaksanaan program organisasi GP Ansor Banyumas.<sup>80</sup>

Lebih lanjut Habib Abdul Kadir, menjelaskan bahwa anggota organisasi GP Ansor Banyumas memiliki hak sebagai anggota organisasi. Adapun hak yang dimiliki anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas adalah:

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Adi Purnawan, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 4 Maret 2021.

<sup>80</sup> Wawancara dengan M. Lukman, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 5 Maret 2021.

- a. Memperoleh perlakuan yang sama dari organisasi.
- b. Memperoleh pelayanan, pembelaan, pendidikan, pelatihan serta mendapat bimbingan dari organisasi.
- c. Menghadiri rapat-rapat anggota, mengemukakan pendapat, mengajukan pertanyaan, memberikan usul dan saran yang bersifat membangun.
- d. Memilih dan dipilih menjadi pengurus atau memegang jabatan lain yang diamanatkan kepadanya.
- e. Mengadakan pembelaan pada keputusan organisasi tentang dirinya.<sup>81</sup>

Dalam kegiatan wawancara lanjutan Mawi Husni Albar, menjelaskan tentang klasifikasi keanggotaan organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas yang terdiri dari beberapa macam yakni:

- a. Anggota biasa, selanjutnya disebut anggota adalah pemuda warga negara Indonesia yang beragama Islam, berusia antara 20 sampai 45 tahun.
- b. Anggota kehormatan, adalah setiap orang yang dianggap telah berjasa kepada organisasi dan disetujui penetapannya disahkan dalam rapat pengurus harian pimpinan pusat Gerakan Pemuda Ansor.<sup>82</sup>

Dalam peraturan dasar dan peraturan rumah tangga organisasi Gerakan Pemuda Ansor terdapat beberapa syarat-syarat yang dibutuhkan untuk dapat menjadi anggota Gerakan Pemuda Ansor Cabang Kabupaten Banyumas yakni sebagai berikut:

- a. Pemuda warga negara Indonesia
- b. Beragama Islam.
- c. Berusia 20 tahun hingga 45 tahun.

---

<sup>81</sup> Wawancara dengan Habib Abdul Kadir, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 5 Maret 2021.

<sup>82</sup> Wawancara dengan Mawi Husni Albar, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 6 Maret 2021.

- d. Menyetujui peraturan dasar dan peraturan rumah tangga.
- e. Sanggup mentaati dan melaksanakan semua keputusan organisasi.
- f. Patuh pada peraturan organisasi GP Ansor Banyumas.<sup>83</sup>

Lebih lanjut untuk tata cara penerimaan keanggotaan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas khususnya anggota yang baru dijelaskan dalam peraturan dasar dan peraturan rumah tangga organisasi Gerakan Pemuda Ansor dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Penerimaan anggota baru dapat dilakukan di tingkat ranting, anak cabang, cabang dan wilayah domisili calon anggota.
- b. Tata cara dan pengelolaan administrasi penerimaan anggota baru diatur oleh pimpinan pusat.
- c. Pegusulan anggota kehormatan dilakukan atas usul rapat harian pimpinan cabang, rapat harian pimpinan wilayah, atau rapat harian pimpinan pusat. Setelah usulan memperoleh persetujuan pimpinan pusat maka kepadanya diberikan keputusan penetapan.<sup>84</sup>

M. Aqil Muzakki menjelaskan bahwa proses pemberhentian dari keanggotaan Gerakan Pemuda Ansor Banyumas baik untuk anggota biasa maupun anggota kehormatan Gerakan Pemuda Ansor Banyumas akan hilang keanggotaannya karena, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, diberhentikan sementara, diberhentikan tetap. Surat keputusan pemberhentian anggota dikeluarkan oleh pimpinan cabang tempat domisili yang bersangkutan atas keputusan dari rapat pleno pimpinan cabang Kabupaten Banyumas. Seseorang dapat berhenti dari keanggotaan Gerakan Pemuda Ansor atas permintaan sendiri yang diajukan kepada pimpinan pengurus yang menandatangani kartu anggotanya secara tertulis atau dapat dilakukan secara lisan dengan disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang pimpinan

---

<sup>83</sup> Dokumen PD/PRT GP Ansor Banyumas, dikutip tanggal 7 Maret 2021.

<sup>84</sup> Dokumen PD/PRT GP Ansor Banyumas, dikutip tanggal 7 Maret 2021.

yang menandatangani kartu anggotanya.<sup>85</sup>

Dalam peraturan dasar/peraturan rumah tangga organisasi dijelaskan bahwa keanggotaan Gerakan Pemuda Ansor dapat diberhentikan sementara atau tetap apabila:

- a. Anggota dengan sengaja tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya sebagai anggota organisasi GP Ansor.
- b. Melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik organisasi baik ditinjau dari segi syarat, peraturan perundang-undangan maupun keputusan dan peraturan organisasi.
- c. Sebelum diberhentikan sementara, anggota yang bersangkutan diberikan peringatan tertulis oleh pengurus cabang dimana anggota berdomisili yang merupakan hasil dari rapat pleno pimpinan cabang Kabupaten Banyumas yang khusus diadakan untuk itu.
- d. Apabila dalam waktu 15 (lima belas) hari peringatan tidak diindahkan, maka pimpinan cabang Kabupaten Banyumas dapat memberhentikan sementara secara tertulis selama jangka waktu 1 (satu) bulan.
- e. Apabila selama waktu pemberhentian sementara 1 (satu) bulan anggota yang bersangkutan tidak memperbaiki kesalahannya dan tingkah lakunya, maka dilakukan pemberhentian tetap dan kepadanya dapat diberikan surat keputusan pemberhentian oleh pimpinan cabang Banyumas.
- f. Anggota yang diberhentikan sementara atau diberhentikan secara tetap dapat membela diri atau naik banding kepada pimpinan wilayah. Pimpinan wilayah mengadakan rapat pleno khusus untuk itu dan dapat mengambil keputusan atas permintaan banding itu paling lama 1 (satu) bulan setelah permintaan banding tersebut.
- g. Dalam keadaan tertentu pimpinan pusat dapat melakukan pemberhentian sementara atau secara tetap terhadap seorang

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan M. Aqil Muzakki , Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 8 Maret 2021.

anggota melalui rapat pleno pimpinan pusat yang khusus diadakan untuk itu. Surat keputusan tentang pemberhentian itu dikirim kepada yang bersangkutan dan tembusannya kepada pimpinan cabang tempat dia berdomisili.

- h. Anggota yang diberhentikan sementara atau diberhentikan tetap pimpinan pusat diberi hak melakukan pembelaan diri dalam konferensi besar atau kongres Gerakan Pemuda Ansor.<sup>86</sup>

Sebelum perekrutan anggota GP Ansor Cabang Banyumas terlebih dahulu diadakan penyeleksian dengan adanya kegiatan PKD sebagai dasar dalam penanaman sikap cinta bangsa dan penanaman nilai-nilai ideologi bangsa Indonesia yang berdasarkan pancasila. Selanjutnya penanaman rasa tanggung jawab pada para anggota GP Ansor Banyumas. Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang dilakukan oleh seseorang untuk menerima segala sesuatu yang berkaitan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya. Perilaku tanggung jawab dalam hal keagamaan misalnya menjalankan shalat lima waktu dan hal lainnya yang berhubungan dengan ibadah yang dipertanggung jawabkan individu kepada Allah Swt. Perilaku tanggung jawab pada anggota kepada pemimpinnya dan tanggung jawab seorang pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinnya tersebut.

Jadi anggota GP Ansor Banyumas dapat diberhentikan sementara atau diberhentikan tetap apabila dengan sengaja tidak melaksanakan kewajiban sebagai anggota, melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik organisasi baik ditinjau dari syara, peraturan perundang-undangan maupun keputusan dan peraturan dalam organisasi. Sebelum diberhentikan sementara, anggota yang bersangkutan diberikan peringatan secara tertulis oleh pengurus Cabang dimana anggota berdomisili yang merupakan hasil dari rapat pleno pimpinan cabang, bila dalam waktu pemberhentian sementara anggota yang bersangkutan tidak memperbaiki kesalahannya, maka dilakukan pemberhentian

---

<sup>86</sup> Dokumen PD/PRT GP Ansor Banyumas, dikutip tanggal 8 Maret 2021.

tetap dengan diberikan surat keputusan pemberhentian tetap dan kepadanya diberikan surat keputusan pemberhentian oleh pimpinan cabang, anggota yang diberhentikan sementara atau diberhentikan tetap dapat membela diri naik banding kepada pimpinan wilayah; pimpinan wilayah mengadakan rapat pleno khusus untuk itu dan mengambil keputusan atas permintaan banding itu paling lama satu bulan setelah permintaan banding tersebut.

Gerakan Pemuda Ansor Cabang Kabupaten Banyumas merupakan wadah pemuda Nahdatul Ulama sebagai salah satu kekuatan besar yang siap menjadi garda terdepan terhadap seluruh upaya mengurai dan menyelesaikan permasalahan bangsa Indonesia. Apalagi sejarah telah membuktikan bahwa Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas merupakan legenda hidup dari perjuangan kemerdekaan Indonesia dalam mempertahankan Pancasila dalam rangka untuk menjaga dan merawat persatuan.

#### **4. Pengurus GP Ansor Cabang Banyumas**

Pengurus pimpinan cabang Banyumas adalah kader GP Ansor yang menerima amanat dari Pimpinan Pusat GP Ansor untuk memimpin dan memegang tanggung jawab organisasi ditingkat kabupaten baik kedalam maupun keluar. Pimpinan cabang dapat dibentuk di daerah kabupaten. Pengurus pimpinan cabang terdiri dari ketua, wakil ketua dengan jumlah dan pembedangan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sekretaris dan wakil sekretaris sesuai dengan jumlah sesuai dengan jumlah wakil ketua. Bendahara beserta wakil bendahara sesuai kebutuhan dan departemen disesuaikan dengan kebutuhan setempat.<sup>87</sup>

Selain susunan-susunan pengurus harian organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas juga dibagi dalam beberapa departemen dalam pembagian tugas organisasi. Adapun susunan pengurus organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas adalah

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan M, Lukman Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 8 Maret 2021.

sebagai berikut:

**Pengurus Harian:**

**Ketua** : **M. Lukman Miftahul Murtadlo, S.H.**

Wakil Ketua : Ahmad Mualif, S.S

Wakil Ketua : Andry Widyanto

Wakil Ketua : Habib Abdul Kadir Mulachele

Wakil Ketua : Rachmat Kurniawan, S.Kom, S.H.

Wakil Ketua : Abrori, S.Sy

Wakil Ketua : Mawi Husni Albar, M.Pd

Wakil Ketua : Muhammad Amin Ulinnuha, S.Pd.I

Wakil Ketua : Saiful Hamdi, M.Pd

Wakil Ketua : Ischakul Chasan, S.Pd.I

**Sekretaris** : **Muhammad Aqil Muzakki, S.E.Sy, M.E.**

Wakil Sekretaris : H. Mokhammad Ali Rouf, S.E.

Wakil Sekretaris : Rasyid Wisnu Aji, S.E.M.E

Wakil Sekretaris : Ahmad Zubair, S.Pd.I

Wakil Sekretaris : Dedi Riswanto

Wakil Sekretaris : Adi Purnawan, S.H.

Wakil Sekretaris : Novendi Archam Muftadi, M.Si

Wakil Sekretaris : Sugeng Priyono, A.Md

Wakil Sekretaris : Andi Isbani

Wakil Sekretaris : Husni Salis Setiadi

**Bendahara** : **H. Ahmad Joko Fauzin**

Wakil Bendahara : Cholik Darmawan

Wakil Bendahara : Amir Triono, S.E.

**Departemen-Departemen:**

a. Departemen advokasi dan pemberdayaan masyarakat:

1) Sidik Setiawan

2) Supriyanto

- 3) Dian Nurofiq, S.H.I
  - 4) Ahmad Khoeron, S.Sos
- b. Departemen pendidikan dan kaderisasi:
- 1) Agus Waluyo, S.Sos
  - 2) Jatmono, S.Sos
  - 3) Febrian Rosa Pratama, S.H.
  - 4) Dodi Djunaedi, S.E
- c. Departemen pemberdayaan ekonomi:
- 1) Rustiyoto
  - 2) M. Aqil Muzakki , S.Pt
  - 3) Solichin
  - 4) Mashudi, ST
- d. Departemen informasi, iptek dan kajian strategis:
- 1) Muhammad Sya'roni
  - 2) Abdul Syakur, S.Pd
  - 3) Yulia Candra Pasha, ST.
  - 4) Budi Utomo
- e. Departemen lingkungan hidup:
- 1) Mudakar, S.Sos
  - 2) Eko Harianto, ST
  - 3) Ali Fatah Yasin
  - 4) Jupri choironi
- f. Departemen olah raga dan kebudayaan:
- 1) Ridwan Basuki
  - 2) Muhamat Subhan, S.Pd.I
  - 3) Eko Priyono
  - 4) Ahmat Yusuf
- g. Departemen agama dan ideologi:
- 1) Munawir, S.Pd.I
  - 2) Hilmi Bhaidowi



- 3) Shifudin, SH.I
- 4) Ahmad Sahal.<sup>88</sup>

Merujuk kepada susunan pengurus di atas menunjukkan, sudah cukup memadai dalam rangka menjalankan semua program-program organisasi GP Ansor Banyumas. Melalui komposisi pengurus organisasi tersebut akan lebih mudah dalam menjalin kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Selain itu pengurus organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja dari pengurus harian dengan berkoordinasi dengan departemen-departemen yang ada. Pengurus dapat menjalin kerjasama dengan pihak terkait bertujuan untuk menjalin hubungan harmonis antar lembaga agar dapat memberi pencerahan terhadap masyarakat secara umum.

Lebih lanjut dalam konteks pengkaderan, maka departemen pendidikan dan kaderisasi memiliki target yakni berupaya menciptakan kader-kader yang mempunyai kemampuan dan berkualitas untuk melakukan sesuai dengan bidangnya tanpa menanggalkan karakter Aswaja. Bentuk programnya yakni mengadakan latihan kepemimpinan pelatihan manajemen, sarasehan dan dialog dengan pemerintah. Departemen pendidikan dan kaderisasi juga mengadakan kerjasama dengan BLK untuk informasi dan pelatihan kerja dengan membuat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Ansor.<sup>89</sup>

Menurut peneliti persoalan yang terdapat dalam organisasi GP Ansor Banyumas dapat diminimalisir dengan adanya departemen-departemen. Tiap-tiap departemen mempunyai tujuan dalam mengatasi problem atau masalah yang ada di dalam organisasi GP Ansor Cabang Banyumas. Berdasarkan target dan tujuan di atas dapat disimpulkan bahwa GP Ansor Banyumas berusaha memantapkan ideologi, mengembangkan visi-misi,

---

<sup>88</sup> Dokumen Susunan Pengurus GP Ansor Banyumas, dikutip tanggal 10 Maret 2021.

<sup>89</sup> Wawancara dengan Ahmad Muallif Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 11 Maret 2021.

interpretasi dan orientasi organisasi kepada setiap kadernya. Dengan demikian diharapkan akan terbentuk kader-kader yang berdedikasi tinggi, proaktif, kritis, humanis, profesional serta lebih inovatif guna mendorong dan mewujudkan perubahan sebagai jawaban atas problematika yang dihadapi masyarakat.

## **B. Deskripsi Data Penelitian**

### **1. Deskripsi Data *Recruitmen* Anggota Pemuda Ansor Banyumas Dalam Kaderisasi Anggota**

*Recruitmen* anggota pemuda Ansor Kabupaten Banyumas merupakan proses pengkaderan pada anggota baru meliputi tiga tahapan. Ketiganya itu meliputi masa rekrutmen anggota baru melalui kaderisasi formal, informal dan non formal. Ketiga tahapan rekrutmen anggota baru melalui kaderisasi merupakan satu kesatuan tak terpisahkan, yang berfungsi sebagai pendukung dalam memberikan peningkatan kualitas kader, karena kaderisasi anggota Ansor Banyumas pada hakekatnya merupakan proses terus menerus, baik di dalam maupun di luar forum kaderisasi keanggotaan yang baru. Hal tersebut sebagaimana disampaikan H. M. Ali Rouf, pengurus Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas yang menjelaskan bahwa:

Rekrutmen anggota baru melalui kegiatan kaderisasi merupakan forum pelatihan bersifat formal tingkat pertama bagi calon anggota GP Ansor Banyumas. Disamping sebagai masa penerimaan anggota baru, forum ini sebagai wahana pengenalan organisasi GP Ansor dan penanaman nilai (doktrinasi) dan idealisme sosial organisasi Pemuda Ansor di Banyumas. Dari tahap kaderisasi dasar pada anggota baru, *output* yang diharapkan adalah anggota-anggota Ansor yang *mu'taqid*.<sup>90</sup>

Kemudian Febrian Rosa P, pengurus GP Ansor Kabupaten Banyumas memperkuat pendapat di atas ia memaparkan bahwa rekrutmen kaderisasi formal dijenjang masa rekrutmen anggota baru dalam meningkatkan kualitas anggota/kadernya di didik

---

<sup>90</sup> Wawancara dengan H. M. Ali Rouf, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 11 Maret 2021.

atau diasah diranah kognitifnya. Dengan berbagai macam bekal wacana, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan sesuai dengan ketentuan kaderisasi formal GP Ansor Banyumas untuk terjadinya peningkatan kualitas sumber daya kader Ansor dengan wawasan keilmuan yang berpedoman kepada ajaran *ahlussunnah wal jama'ah*. Hal tersebut sebagaimana tergambar pada petikan wawancara sebagai berikut:

Rekrutmen anggota baru melalui kaderisasi secara berjenjang di organiasai GP Ansor Banyumas merupakan upaya yang dilakukan dalam rangka membekali anggota baru dengan wawasan keilmuan yang berpedoman kepada ajaran *ahlussunnah wal jama'ah*.<sup>91</sup>

Proses rekrutmen anggota baru melalui kaderisasi organisasi Gerakan Pemuda Ansor Cabang Banyumas dalam membina anggota baru mengacu pada program kerja dalam penanaman nilai luhur organisasi yakni kegiatan kaderisasi dalam program pelatihan kaderisasi dasar. Pelatihan kaderisasi dasar merupakan pendidikan formal dasar yang harus dilewati setiap anggota baru masuk Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas. Dalam pelatihan kaderisasi dasar tersebut, seluruh anggota organisasi GP Ansor baru dibekali dengan wawasan keilmuan dan ideologi baik keagamaan mamupun idiologi kebangsaan. Wawasan tersebut merupakan suatu bentuk peran aktif organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabapaten Banyumas yang senantiasa menjaga Pancasila, Bhineka Tunggal Ika dan juga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Uraian tersebut sebagaimana tercermin dalam petikan wawancara dengan Dodi Djunaedi, ia mengatakan bahwa:

Dalam merekrut anggota baru pemngurus mengadakan kegiatan kaderisasi formal dengan berpedoman kepada program kerja organisasi. Pelatihan Kepemimpinan dasar wajib diikuti oleh anggota baru guna doktrinasi terhadap ideologi keagamaan dan idiologi kebangsaan serta untuk meningkatkan wawasan keilmuan anggota baru.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> Wawancara dengan Febrian Rosa P, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 12 Maret 2021.

<sup>92</sup> Wawancara dengan Dodi Djunaedi, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal

Lebih lanjut mencoba untuk melakukan kegiatan observasi pada saat proses rekrutmen calon anggota baru dengan kaderisasi formal calon anggota Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran sebagai berikut:

Proses pengkaderan formal pengurus melakukan pengelompokan bidang dan kerja yang diberikan kepada para pengurus harian dan anggota supaya dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dilihat dari pengalaman dan disesuaikan dengan job deskripsi dari masing-masing calon anggotanya. Semua bidang ada di dalam program kerja dan disetiap pertemuannya ada jadwal khusus untuk memantau dan melihat kegiatan kaderisasi tersebut, sehingga mudah dievaluasi apakah sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan yang tertera di dalam program kerja atau tidak. Peneliti dapat melihat anggota menunjukkan partisipasi aktif dalam kegiatan kaderisasi formal (PKD) organisasi GP Ansor Banyumas.<sup>93</sup>

Sejalan dengan pernyataan di atas, maka kaderisasi merupakan proses pembentukan kader baru yang dilakukan secara terarah, terencana, sistemik, terukur, terpadu, berjenjang dan berkelanjutan, yang dilakukan melalui suatu tahapan dan metode tertentu, dalam rangka menciptakan kader yang sesuai dengan nilai, prinsip dan cita-cita organisasi. Yang dilakukan terstruktur oleh kepengurusan Gerakan Pemuda Ansor disemua tingkatan yang telah disahkan menurut ketentuan yang berlaku. Sebagaimana dijelaskan H.M. Ali Rouf, pengurus cabang GP Ansor Banyumas menyatakan bahwa:

Kaderisasi formas kepada anggota baru dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan militansi, kualitas dan potensi anggota yang baru dengan berupa untuk menanamkan nilai ideologi, membentuk dan memperkuat karakter, membangun akhlak baik para anggota, meningkatkan kapasitas keorganisasian, menguatkan kepedulian, dan mewujudkan kemaslahatan dalam kehidupan masyarakat.<sup>94</sup>

---

12 Maret 2021.

<sup>93</sup> Observasi Kaderisasi GP Ansor Banyumas, dilaksanakan tanggal 14 Maret 2021.

<sup>94</sup> Wawancara dengan H.M. Ali Rouf, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal

Mengacu kepada hasil wawancara dan observasi di atas peneliti dapat menjelaskan bahwa ketentuan yang tertuang dalam peraturan organisasi gerakan pemuda ansor tentang kaderisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas terhadap anggota baru dapat dilakukan melalui rekrutmen anggota dengan program kaderisasi yakni kaderisasi formal bagi anggota baru dalam rangka untuk melaukan dokrinasi idiologi keagamaan, idiologi kebangsaan dan doktinasi idiologi organisasi GP Ansor serta untuk mengenalkan GP Ansor kepada setiap anggota baru. Lebih lanjut rektutmen anggota melalui pelatihan kaderisasi formal merupakan kegiatan terencana untuk meningkatkan kualitas dan potensi kader-kader baru dengan memperkuat kapasitas, kompetensi, ketrampilan dan profesionalitas dalam bidang-bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan diri, organisasi dan kebutuhan masyarakatnya.

Menurut pendapat peneliti GP Ansor Banyumas sebagai organisasi kepemudaan sekaligus sebagai organisasi pengkaderan, bukan hanya sebagai organisasi massa. Artinya rekrutmen sistem keanggotaan harus mengarah kepada pembentukan pribadi anggota yang memiliki kemantapan loyalitas dan kemampuan dalam mengelola organisasi secara profesional. Gerakan Pemuda Ansor Banyumas tidak hanya merekrut anggota sebanyak-banyaknya (kuantitatif), dengan jenjang pengkaderan yang tersusun secara sistematis, akan tetapi GP Ansor Banyumas harus mampu untuk menciptakan kader-kader yang berwawasan kebangsaan, kemasyarakatan, kepemudaan, kislaman dan keindonesiaan secara matang. Sebagai organisasi kader GP Ansor dapat menitikberatkan pelatihan pada pemberdayaan, pengembangan, penguatan kapasitas kader serta pangabdian sosial kepada masyarakat.

Untuk lebih memperkuat uraian di atas peneliti mengutip dokumen peraturan organisasi Gerakan Pemuda Ansor tentang sistem kaderisasi terhadap keanggotaan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyaumas yang dapat dilaksanakan dengan beberapa tahapan-tahapan atau langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Kaderisasi formal merupakan kaderisasi yang dilakukan melalui suatu pendidikan pengkaderan berjenjang yang bersifat formal dan baku, serta pelatihan-pelatihan pengembangan kader lainnya.
- b. Kaderisasi informal merupakan kaderisasi yang dilakukan di luar jalur-jalur pendidikan kader formal, baik melalui pendampingan ataupun melalui praktek-praktek dilapangan.
- c. Kaderisasi non formal merupakan kaderisasi yang dilakukan langsung melalui penugasan dalam kegiatan dan kepengurusan organisasi, serta dalam kehidupan nyata di tengah masyarakat.<sup>95</sup>

Lebih lanjut proses kadeisasi yang bersifat formal dapat dilakukan oleh pengurus Cabang GP Ansor Banyumas yang berupa pendidikan dan pelatihan kader secara berjenjang yang bersifat formal dan baku, serta pendidikan dan pelatihan pengembangan kader lainnya. Kaderisasi informal dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan secara khusus dengan cara pendampingan dan praktek lapangan yang dilakukan oleh pengurus cabang GP Ansor Kabupaten Banyumas. Untuk kaderisasi non formal yang dilakukan langsung melalui penugasan dalam kepengurusan organisasi, kepanitiaan kegiatan dan atau keterlibatan dalam kehidupan nyata di tengah masyarakat. Penjelasan tersebut sebagaimana yang disampaikan M. Lukman, pengurus Gerakan Pemuda Ansor yang tergambar pada petikan wawancara berikut:

Kaderisasi formal dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kader secara berjenjang bersifat formal atau baku. Untuk kaderisasi informal dilakukan melalui pelatihan khusus pendampingan dan praktek lapangan. Sedangkan kaderisasi non formal dilakukan langsung melalui penugasan dalam suatu kepengurusan organisasi, kepanitiaan dan keterlibatan dalam kehidupan nyata di tengah masyarakat.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Dokumen PD/PPT, GP Ansor Banyumas, dikutip tanggal 14 Maret 2021.

<sup>96</sup> Wawancara dengan M. Lukman, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 15 Maret 2021.

Untuk mendukung dokumen di atas peneliti melakukan wawancara dengan pengurus cabang Gerakan Pemuda Anzor Banyumas dalam konteks kaderisasi penerimaan anggota baru dilakukan melalui kaderisasi formal, kaderisasi informal dan kaderisasi non formal yang dilaksanakan pengurus cabang Banyumas. Dengan melaksanakan fungsi-fungsi kaderisasi organisasi tersebut mampu menjalankan organisasi sesuai tujuan yang sudah ditetapkan. Perencanaan terhadap seluruh kegiatan, pergerakan atau *actuating* yang ada dilakukan melalui jalan tertulis pada setiap kegiatannya, pengawasan yang dilakukan oleh bidang pengembangan organisasi terkait dengan tercapainya program kerja kemudian panitia kegiatan terkait dengan kegiatan yang sedang dilakukan pada acara tertentu, baik pengkaderan, rutinan, maupun hal yang lain yang sekiranya membutuhkan kepanitiaan, sedangkan pengurus terkait dengan tercapainya tujuan organisasi yang sudah ada dalam program kerja dan evaluasi yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Hal tersebut sebagaimana tergambar pada petikan hasil wawancara dengan Rasyid Wisnuaji, pengurus GP Anzor Banyumas sebagai berikut:

Kegiatan kaderisasi anggota baru GP Anzor Banyumas sudah dilaksanakan sesuai dengan program kerja, diantaranya membuat agenda rekrutmen anggota baru melalui kaderisasi formal, melakukan pertemuan rutinan dengan anggota baru, melaksanakan kegiatan pengkaderan lanjutan sesuai dengan aturan yang berlaku di PD/PRT GP Anzor Banyumas.<sup>97</sup>

Lebih lanjut Dedi Riswanto, pengurus GP Anzor Banyumas menjelaskan bahwa sesuai dengan peraturan dasar dan peraturan rumah tangga GP Anzor Banyumas dijelaskan bahwa proses penerimaan anggota baru dilakukan dengan tahap penelitian yakni tahap untuk mengenali dan juga meneliti latar belakang, motivasi dan profil calon anggota organisasi. Tahap pendataan, yakni tahap mendata keanggotaan dan juga memberikan kartu

---

<sup>97</sup> Wawancara dengan Rasyid Wisnuaji, Pengurus GP Anzor Banyumas, tanggal 16 Maret 2021.

tanda anggota kepada calon anggota yang telah resmi masuk menjadi anggota organisasi dan tahap pendampingan yakni tahap memotivasi, memelihara hubungan dan penyertaan anggota baru dalam kegiatan-kegiatan organisasi melalui sistem kaderisasi yakni satu kesatuan aturan dan tata cara pelaksanaan kaderisasi Gerakan Pemuda Ansor yang berlaku secara nasional. Hal tersebut tergambar pada petikan hasil wawancara sebagai berikut:

Dalam proses penerimaan anggota merupakan kegiatan dalam menerima pendaftaran, meneliti calon anggota, mendata anggota dan mendampingi anggota untuk siap terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi melalui sistem kaderisasi yang telah ditetapkan GP Ansor Banyumas.<sup>98</sup>

Uraian hasil wawancara dengan pengurus tersebut diperkuat penjelasan Abrori, pengurus GP Ansor Banyumas ia menjelaskan bahwa, rekrutmen atau penerimaan anggota organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas baru dilakukan dengan berbagai metode yang disesuaikan dengan kondisi lokal disetiap Ranting atau Desa dan Anak Cabang atau Kecamatan. Dalam proses penerimaan anggota baru, pimpinan Gerakan Pemuda Ansor wajib melibatkan Banser dan lembaga-lembaga lain dilingkungan Gerakan Pemuda Ansor, serta harus membangun sinergi dengan perangkat organisasi yang lain di lingkungan Nahdlatul Ulama. Hal tersebut sebagaimana yang tercerimin dalam petikan hasil wawancara sebagai berikut:

Proses seleksi dan penerimaan anggota baru dalam organisasi GP ansor dilaksanakan pimpinan ranting tingkat desa dan pimpinan anak cabang tingkat kecamatan. Selain itu dalam keadaan tertentu penerimaan anggota baru dapat dilaksanakan oleh Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas dengan melibatkan berbagai pihak di NU.<sup>99</sup>

Untuk lebih menjelaskan terkait dengan rekrutmen atau perekrutan anggota organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten

---

<sup>98</sup> Wawancara dengan Dedi Riswanto, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 16 Maret 2021.

<sup>99</sup> Wawancara dengan Abrori, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 17 Maret 2021.



Banyumas dapat dipaparkan bahwa ketentuan tentang ketentuan keanggotaan baru, syarat-syarat yang dibutuhkan menjadi anggota, proses pendataan anggota baru dan pemberian kartu tanda anggota kepada yang telah memenuhi syarat pimpinan cabang Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas tetap merujuk kepada peraturan rumah tangga Gerakan Pemuda Ansor dan berdasarkan peraturan organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas tentang keanggotaan baru. Ini sebagaimana terungkap berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan H. M. Ali Rouf, ia mengatakan bahwa:

Sebenarnya ketentuan tentang keanggotaan baru, syarat menjadi anggota, pendataan anggota dan pemberian kartu tanda anggota pengurus GP Ansor Banyumas tetap merujuk pada peraturan rumah tangga Gerakan Pemuda Ansor dan peraturan organisasi tentang keanggotaan.<sup>100</sup>

Agar dapat memperdalam hasil pembahasan di atas peneliti melakukan pengamatan pada proses rekrutmen anggota organisasi GP Ansor Banyumas berlangsung sehingga dapat peneliti paparkan bahwa:

Kaderisasi sebagai upaya dalam memberikan pengarahan kaderisasi baik formal maupun non formal GP Ansor Banyumas dimana kaderisasi yang dilakukan organisasi GP Ansor Banyumas ini merupakan langkah berantai yang akan membentuk karakter, pola pikir, sikap dan wawasan keilmuan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya kader atau anggota baru. Hubungan antara anggota terlihat sangat harmonis, terjalin kerukunan yang sangat baik dan antar anggota. Pada acara diskusi anggota saling berargumentasi meskipun terjadi pendapat yang saling pro dan kontra, akan tetapi mereka mengutarakan pendapat mereka dengan santun dan sopan.<sup>101</sup>

Sehubungan dengan seleksi menjadi anggota Gerakan Pemuda

---

<sup>100</sup> Wawancara dengan H. M. Ali Rouf, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 17 Maret 2021.

<sup>101</sup> Observasi Kaderisasi Anggota GP Ansor Banyumas, dilaksanakan tanggal 17 Maret 2021.

Ansor Banyumas calon anggota wajib mengikuti kegiatan kaderisasi yang bersifat formal, informal dan non formal. Kegiatan kaderisasi dilakukan sebagai tahap seleksi atau pemantapan sebagai anggota baru yang akan diajarkan nilai-nilai luhur dan nilai-nilai nasionalisme yang berasaskan pada Pancasila, pendidikan syariat Islam dan ajaran *ahlussunnah wal jama'ah* yang diamalkan dalam kehidupan. Uraian tersebut sebagaimana yang disampaikan Dodi Djunaedi, dalam wawancara lanjutan sebagai berikut:

Sebelum menjadi anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas, maka calon anggota baru wajib mengikuti kegiatan kaderisasi. Ini juga sebagai tahap penyeleksi dan pemantapan sebagai anggota dengan digembleng nilai-nilai luhur dan nilai-nilai nasionalisme yang berasaskan pada Pancasila dan ajaran *ahlussunnah wal jama'ah*.<sup>102</sup>

Kemudian yang tidak kalah pentingnya berkaitan dengan kaderisasi anggota baru adalah semua pengurus cabang Kabupaten Banyumas sebelum merencanakan kegiatan kaderisasi formal, non formal maupun informal pada anggota baru yang telah terancang dalam program kerja organisasi, semua pengurus memiliki peran dalam mengambil suatu keputusan dan memberikan pendapat tentang konsep kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian kegiatan kaderisasi menjadi ajang partisipasi semua pengurus dan anggota lama dalam menjalankan program organisasi. Dengan demikian organisasi tersebut terjalin kerukunan kebersamaan dan keharmonisan diantara masing-masing anggota dan pengurus maupun dengan pengurus harian GP Ansor Banyumas. Hal ini sesuai pendapat Adi Purnawan, dalam wawancara yang dilakukan ia menjelaskan bahwa:

Apabila akan melaksanakan kegiatan kaderisasi formal, informal dan non formal tidak hanya pengurus harian dan para pengeurus yang semata-mata merancang kegiatan tersebut, tetapi para

---

<sup>102</sup> Wawancara dengan Dodi Djunaedi, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 18 Maret 2021.

anggota ikut dimintai sumbangan pemikiran dalam melaksanakan rancangan kegiatan, ini dilakukan agar antar anggota dan pengurus lebih terjalin keharmonisan.<sup>103</sup>

Bertolak kepada hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang diperoleh, dapat dipaparkan bahwa pada prinsipnya kegiatan rekrutmen anggota baru melalui kegiatan kaderisasi anggota GP Ansor Banyumas telah dilaksanakan sesuai peraturan dasar dan peraturan rumah tangga GP Ansor yakni melalui kaderisasi yang bersifat formal, informal dan non formal sudah dilaksanakan sebagaimana yang sudah digariskan dan ditentukan organisasi. Pelaksanaannya tidak jauh berbeda dengan prinsip perencanaan kaderisasi yang dijalankan di beberapa organisasi lain. Namun dalam beberapa hal tidak secara rinci dilakukan seperti yang dilakukan lembaga formal, sebab Gerakan Pemuda Ansor Banyumas memiliki beberapa ciri khas yang berbeda. Proses rekrutmen kaderisasi anggota baru melalui mekanisme pendataan, pemilihan anggota dan pemberian kartu anggota. Dalam sistem ini berlaku aturan setiap anggota harus mengikuti semua tahapan yang dipersyaratkan oleh organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.

Rekrutmen anggota melalui kaderisasi yang dilakukan oleh GP Ansor Banyumas dapat dilakukan pimpinan anak cabang di semua wilayah Kabupaten Banyumas dengan meminta persetujuan dari Pimpinan Cabang. Selain itu Pimpinan Cabang dapat merekrut anggota baru tetapi dengan tetap melibatkan berbagai organisasi yang serumpun di lingkungan Nahdlatul Ulama dengan mengacu pada PD/PRT Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas. Untuk itu maka dalam organisasi, rekrutmen melalui kaderisasi merupakan hal penting karena berkaitan dengan keberlangsungan organisasi itu sendiri. Kegiatan organisasi yang lebih dinamis membutuhkan regenerasi agar dapat melakukan tugas-tugas sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Tanpa kaderisasi anggota baru maka tidak menutup kemungkinan akan

---

<sup>103</sup> Wawancara dengan Adi Purnawan, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 18 Maret 2021.

terjadi kemunduran bahkan keberadaan organisasi GP Ansor Banyumas di tengah-tengah masyarakat menjadi hilang.

Menurut pendapat peneliti kaderisasi merupakan mempersiapkan calon-calon anggota baru yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader baru dalam organisasi merupakan orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga anggota baru tersebut memiliki kemampuan di atas rata-rata orang umum. Kaderisasi anggota baru sama artinya dengan menanam bibit unggul. Untuk bisa menghasilkan pemimpin Jam'iyah NU ataupun Pemimpin bangsa dimasa depan, pemimpin pada masanya harus menanam. Jadi rekrutmen kaderisasi anggota dalam rangka pewarisan nilai-nilai organisasi yang baik. Pada proses kaderisasi terdapat transfer nilai dan prinsip organisasi, baik itu nilai-nilai yang tertulis dalam aturan organisasi dan nilai tidak tertulis yang berupa budaya ataupun kultur dalam organisasi GP Ansor Banyumas. Proses ini tidak hanya dapat dilakukan secara formal namun dapat dilakukan secara informal dan non formal.

Untuk itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa kaderisasi merupakan suatu proses menyiapkan generasi penerus organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dimasa yang akan datang dengan cara membekalinya dengan pengetahuan dan ketrampilan tentang kepemimpinan dan manajemen serta pengetahuan, wawasan serta idiologi keberangamaan maupun idiologi kebangsaan. Proses rekrutmen melalui kaderisasi anggota GP Ansor Banyumas merupakan suatu proses jangka panjang yang harus dilakukan secara bertahap dengan perencanaan yang matang yang didasarkan pada peraturan organisasi GP Ansor Banyumas sehingga cita-cita organisasi dapat tercapai dan terus dilestarikan dan dipelihara oleh generasi penerusnya.

Peneliti berasumsi, kaderisasi anggota GP Ansor Banyumas merupakan sarana belajar bagi anggota baru, kaderisasi merupakan fasilitas mempelajari hal-hal baru yang belum diketahui anggota GP Ansor Banyumas. Hal tersebut tidak terlepas dari esensi pendidikan. Pendidikan merupakan proses

dimana menjadikan yang tidak tahu menjadi tahu, yang belum baik menjadi baik, yang belum dewasa menjadi dewasa, sehingga terjadi perubahan pemikiran, karakter dan juga tingkah laku. Dalam pendidikan terdapat dua hal yang menjadi fokus yakni pembentukan dan pengembangan. Pembentukan menjadi fokus karena terdapat beberapa *output* yang akan ditargetkan GP Ansor Banyumas. Sedangkan pengembangan akan menjadi fokus karena pada setiap anggota baru GP Ansor Banyumas mempunyai potensi yang berbeda-beda sehingga perlakuan yang dilakukan juga berbeda.

## **2. Data *Training* Yang Diselenggarakan Ansor Banyumas Dalam Meningkatkan Militansi Anggota**

Kegiatan pelatihan (*training*) yang diselenggarakan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan militansi anggota GP Ansor Banyumas dengan tetap berhaluan *ahlussunnah wal jama'ah* dengan meyakini kehadirannya adalah untuk mewujudkan peran sebagai hamba Allah Swt di bumi. Sebagai organisasi yang berasaskan pada Pancasila, GP Ansor Banyumas mempunyai komitmen kebangsaan yang diaktualisasikan melalui partisipasi pembangunan yang berperikemanusiaan dan berkeadilan sosial. Integrasi dari pemahaman keislaman dan kebangsaan tersebut merupakan upaya dalam pemahaman yang holistik, mengharuskan GP Ansor Banyumas berdialektika dengan kehidupan masyarakat, bangsa dan bernegara. Perwujudan nyata dari dialektika tersebut sebagai komitmen organisasi GP Ansor Banyumas terhadap persoalan mendasar masyarakat dan kemanusiaan yang ada. Sehingga pelatihan diharapkan melahirkan kader berkualitas dan memberikan kontribusi terhadap agama dan negara.

Sebagaimana diketahui bahwa *training* yang diselenggarakan Gerakan Pemuda Ansor Banyumas dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan militansi para anggota GP Ansor Banyumas. Untuk itu upaya yang dilakukan oleh pengurus GP Ansor Banyumas adalah melakukan kegiatan pelatihan berupa Pelatihan Kepemimpinan Dasar (PKD), Pelatihan Kepemimpinan Lanjutan

(PKL), Pendidikan dan Pelatihan Dasar Banser (Diklatsar Banser), Kursus Banser Lanjutan dan Latihan Instruktur. Kegiatan *training* tersebut juga diikuti secara berjenjang oleh semua anggota GP Anzor dengan sesuai peraturan dasar dan peraturan organisasi yang ada. Uraian di atas sebagaimana dijelaskan H. M. Ali Rouf, pengurus GP Anzor Banyumas yang tergambar pada petikan wawancara berikut:

Untuk meningkatkan militansi anggota GP Anzor Banyumas dilakukan *training* secara berjenjang yakni pelatihan kepemimpinan dasar, pelatihan kepemimpinan lanjutan, pendidikan dan pelatihan dasar banser, kursus banser lanjutan dan latihan instruktur yang dapat diikuti oleh semua anggota.<sup>104</sup>

Penjelasan tentang *training* GP Anzor Banyumas guna meningkatkan militansi anggota di atas telah sejalan dengan peraturan dasar dan peraturan organisasi Gerakan Pemuda Anzor Kabupaten Banyumas tentang sistem kaderisasi Gerakan Pemuda Anzor yakni *training* yang berorientasi kepada peningkatan kapasitas sumber daya manusia, perubahan individual, sekaligus penguatan daya kritis, perubahan sosial dan militansi anggota. Hal tersebut sebagaimana dokumen peraturan dasar dan juga peraturan organisasi Gerakan Pemuda Anzor Banyumas yang dikutip sebagai berikut:

- a. Pelatihan kepemimpinan dasar, merupakan pendidikan dan pelatihan kader jenjang awal dalam sistem kaderisasi GP Anzor yang dimaksudkan untuk mencetak kader militan atau pemimpin organisasi dan masyarakat ditingkatan pimpinan ranting atau desa/kelurahan dan juga pimpinan anak cabang atau tingkat kecamatan.
- b. Pelatihan kepemimpinan lanjutan, merupakan pendidikan kader jenjang menengah dalam sistem kaderisasi GP Anzor yang dimaksudkan untuk mencetak kader militan atau pemimpin pada organisasi dan masyarakat ditingkatan pimpinan cabang atau kabupaten/kota.

---

<sup>104</sup> Wawancara dengan H. M. Ali Rouf, Pengurus GP Anzor Banyumas, tanggal 18 Maret 2021.

- c. Pelatihan kepemimpinan nasional, merupakan pendidikan kader jenjang tertinggi dalam sistem kaderisasi GP Ansor yang dimaksudkan untuk mencetak kader militan pemimpin organisasi dan masyarakat ditingkatkan pimpinan wilayah atau provinsi dan pimpinan pusat atau nasional.
- d. Pendidikan dan pelatihan dasar banser, merupakan proses pendidikan dan pelatihan jenjang awal khusus kader Banser guna mencetak kader-kader yang militan sebagai anggota Banser.
- e. Kursus banser lanjutan, merupakan pendidikan dan pelatihan jenjang menengah khusus kader Banser.
- f. Kursus Banser Pimpinan, merupakan pendidikan dan pelatihan jenjang tertinggi khusus kader Banser.
- g. Latihan instruktur merupakan pelatihan untuk dapat mencetak instruktur bersertifikasi yang bertugas mengorganisir dan memfasilitasi pelatihan secara berjenjang kepada semua anggota sehingga menjadi anggota yang militan baik dari tingkat ranting sampai pusat.<sup>105</sup>

Pelatihan kepemimpinan dasar merupakan pendidikan dan pelatihan terhadap kader jenjang awal dalam sistem kaderisasi Gerakan Pemuda Ansor. Pelatihan kepemimpinan dasar diorientasikan untuk membentuk militansi ideologisasi anggota. Kegiatan pelatihan kepemimpinan dasar dapat diselenggarakan oleh pimpinan anak cabang dan atau gabungan dua atau lebih pimpinan anak cabang. Apabila pimpinan cabang atau pimpinan anak cabang tidak mampu atau belum mampu untuk menyelenggarakan, maka pelatihan kepemimpinan dasar dapat diselenggarakan pimpinan wilayah. Sebagaimana tercermin pada petikan hasil wawancara dengan Mualif, pengurus GP Ansor Banyumas sebagai berikut:

Kegiatan pelatihan kepemimpinan dasar selama ini diselenggarakan oleh pimpinan anak cabang Banyumas dan atau gabungan dua

---

<sup>105</sup> Dokumen PD/PRT Gerakan Pemuda Ansor Banyumas, dikutip tanggal 18 Maret 2021.

atau lebih pimpinan anak cabang di Kabupaten Banyumas yang diorientasikan kepada proses pembentukan militansi ideologisasi anggota.<sup>106</sup>

Pelaksanaan kegiatan *training* atau pelatihan kepemimpinan dasar dapat diikuti oleh seluruh anggota Organisasi Gerakan Pemuda Ansor Cabang Banyumas yang telah direkrut oleh pimpinan ranting tingkat desa/kelurahan dan direkomendasikan oleh pimpinan anak cabang atau tingkat kecamatan dengan catatan anggota telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi. Lebih lanjut untuk peserta pelatihan kepemimpinan dasar berumur setinggi-tingginya 40 tahun atau lebih 40 tahun namun anggota organisasi GP Ansor Banyumas yang dimaksud sedang menjabat sebagai pimpinan anak cabang atau sedang menjabat sebagai pimpinan ranting. Melalui pelatihan kepemimpinan dasar diharapkan *out-put* dari pendidikan kepemimpinan dasar adalah kader-kader lebih militan yang siap menjadi pemimpin baik pada tingkat ranting sampai pada tingkat pusat. Uraian tersebut tercermin dalam petikan hasil wawancara dengan Febrian Rosa P, yakni pengurus Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas yang menjelaskan bahwa:

Peserta pelatihan kepemimpinan dasar adalah anggota yang telah direkrut oleh pimpinan ranting dan atau pimpinan anak cabang. Peserta pelatihan kepemimpinan dasar berumur setinggi-tingginya 40 tahun atau lebih dari 40 tahun namun peserta yang dimaksud sedang menjabat sebagai pimpinan anak cabang atau pimpinan ranting. Adapun hasil atau *out-put* pendidikan kepemimpinan dasar adalah kader yang militan.<sup>107</sup>

Untuk mendukung temuan data yang telah dipaparkan, peneliti mencoba melakukan observasi pada saat kegiatan pelatihan kepemimpinan dasar GP Ansor Banyumas sedang berlangsung. Adapun hasil pengamatan peneliti dapat dipaparkan sebagai

---

<sup>106</sup> Wawancara dengan Muallif, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 20 Maret 2021.

<sup>107</sup> Wawancara dengan Febrian Rosa P, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 21 Maret 2021.



berikut:

Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dasar bukan hanya sekedar tradisi turun-temurun dan formalitas belaka. Pelatihan merupakan ruh dari tubuh organisasi yang menyebabkan ia dapat bergerak dan dapat dirasakan dan dilihat. Oleh karenanya, pelatihan kepemimpinan dasar yang ada di GP Ansor Banyumas bukan hanya proses asal-asalan tetapi dilakukan sebagai upaya kesinambungan kader untuk memperoleh ideologisasi, sebagai cara dalam pembentukan jati diri kadernya.<sup>108</sup>

Merujuk kepada hasil wawancara, dokumentasi dan observasi di atas peneliti dapat memaparkan bahwa pelatihan kepemimpinan dasar merupakan perkaderan formal basic tingkat pertama setelah peserta dinyatakan sebagai anggota organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas. Untuk itu melalui tahapan ini persoalan doktrinasi terhadap nilai-nilai dan visi misi dari organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dapat ditanamkan secara optimal. Lebih lanjut PKD dilakukan dalam rangka menanamkan loyalitas dan militansi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas diharapkan sudah tuntas. Adapun target yang harus dicapai pada fase tersebut adalah terwujudnya kader-kader militan yang mempunyai komitmen moral dan dasar kemampuan praktis untuk melakukan amar ma'ruf nahi munkar.

Menurut peneliti pencapaian kaderisasi formal pada jenjang pelatihan kepemimpinan dasar anggota organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas dalam meningkatkan kualitas anggota atau kadernya di didik atau diasah pada ranah afektif yakni membekali peserta organisasi dengan ilmu pengetahuan dan wawasan kebangsaan serta penanaman nilai religius yang berpedoman kepada *ahlussunnah wal jama'ah*. Dengan berbagai macam bekal wacana, pengetahuan dan juga keterampilan yang diberikan sesuai dengan ketentuan kaderisasi, sehingga akan terjadi peningkatan kualitas kader pada wawasan keilmuan dan kepekaan normatif terhadap semua anggota organisasi.

---

<sup>108</sup> Observasi PKD Gerakan Pemuda Ansor Banyumas, dilaksanakan tanggal 22 Maret 2021.

Lebih lanjut pelaksanaan pendidikan kepemimpinan dasar juga dapat digabungkan dengan diklatsar dan disebut diklat kepemimpinan dasar. Lebih lanjut kegiatan pelatihan dapat diteruskan pada jenjang selanjutnya yakni pelatihan kepemimpinan lanjutan yang merupakan pendidikan dan pelatihan kader pada jenjang lanjutan dalam sistem kaderisasi GP Ansor Banyumas dengan syarat anggota yang bersangkutan telah mengikuti kegiatan pelatihan kepemimpinan dasar. Kegiatan pelatihan kepemimpinan lanjutan anggota organisasi GP Ansor Banyumas diorientasikan untuk dapat mengembangkan kemampuan memimpin dan juga mengelola keorganisasian secara mumpuni. Praktik pelatihan kepemimpinan tingkat lanjutan dapat diselenggarakan oleh pimpinan wilayah. Hal tersebut sebagaimana yang dijelaskan Andry Widyanto (Kasatkorcab Banser Banyumas) dalam petikan hasil wawancara sebagai berikut:

Pelatihan kepemimpinan lanjutan merupakan pendidikan dan pelatihan kader pada jenjang lanjutan dalam sistem kaderisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas. Pelatihan kepemimpinan lanjutan diorientasikan untuk dapat mengembangkan kemampuan keorganisasian. Pelatihan kepemimpinan lanjutan diselenggarakan oleh pimpinan cabang atau pimpinan wilayah.<sup>109</sup>

Pelaksanaan kegiatan *training* terhadap anggota organisasi GP Ansor Banyumas khususnya dalam pelatihan kepemimpinan lanjutan dapat diikuti oleh kader-kader Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas yang telah mengikuti dan dinyatakan lulus dalam mengikuti pelatihan kepemimpinan dasar pada jenjang sebelumnya. Sehingga hasil atas pelatihan kepemimpinan lanjutan adalah kader-kader militan yang siap menjadi pemimpin organisasi. Lebih lanjut syarat menjadi peserta pelatihan kepemimpinan lanjutan selain lulus PKD juga memenuhi persyaratan usia yakni berusia setinggi-tingginya 33 tahun atau lebih dari 33 tahun namun orang dimaksud adalah sedang

---

<sup>109</sup> Wawancara dengan Andry Widyanto, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 22 Maret 2021.

menjabat sebagai pimpinan tingkat cabang. Penjelasan di atas sebagaimana tercermin dalam petikan hasil wawancara dengan Habib Abdul Kadir, pengurus GP Ansor Kabupaten Banyumas sebagai berikut:

Pelatihan kepemimpinan lanjutan dapat diikuti kader GP Ansor Kabupaten Banyumas yang telah mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan dasar. Peserta pelatihan kepemimpinan lanjutan berumur setinggi-tingginya 33 tahun atau lebih dari 33 tahun dengan catatan peserta yang dimaksud sedang menjabat sebagai pimpinan cabang.<sup>110</sup>

Berdasarkan uraian data tentang pelaksanaan pelatihan kepemimpinan lanjutan pada anggota organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas tersebut sejalan dengan yang disampaikan Abrori, pengurus Gerakan Pemuda Ansor Banyumas ia menjelaskan bahwa tahapan-tahapan PKL merupakan fase spesifikasi untuk mengarahkan kader kepada kemampuan pengelolaan organisasi secara lebih professional. Hal tersebut sebagaimana tergambar pada petikan hasil wawancara sebagai berikut:

Pencapaian pelatihan pada dijenjang PKL dalam meningkatkan kualitas kadernya lebih pada pembinaan terhadap ranah psikomotoriknya. Dengan berbagai macam bekal wacana, pengetahuan dan juga keterampilan yang diberikan sesuai dengan ketentuan kaderisasi GP Ansor, untuk terjadinya peningkatan kualitas kader akan wawasan keilmuan, kepekaan normatif dan pengaplikasiannya dalam organisasi.<sup>111</sup>

Untuk memperkuat temuan wawancara dengan beberapa nara sumber yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti mengumpulkan data melalui kegiatan pengamatan pada saat pengurus organisasi Gerakan Pemuda Ansor sedang melaksanakan kegiatan pelatihan kepemimpinan lanjutan, sehingga peneliti

---

<sup>110</sup> Wawancara dengan Abdul Kadir, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 22 Maret 2021.

<sup>111</sup> Wawancara dengan Abrori, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 24 Maret 2021.

dapat memaparkan bahwa:

Kegiatan pelatihan kepemimpinan lanjutan diarahkan untuk membekali semua anggota GP Ansor guna lebih cakap memimpin organisasi dimasa yang akan datang. Kenyataan yang menjadi bukti dilapangan dari fungsi kaderisasi adalah saat setelah pelaksanaannya anggota dapat menjadi lebih aktif dalam setiap kegiatan pelatihan kepemimpinan.<sup>112</sup>

Bertolak kepada hasil wawancara dan hasil observasi tersebut dapat dipaparkan bahwa pelatihan kepemimpinan lanjutan merupakan ranah dari kaderisasi anggota GP Ansor Banyumas. Anggota diharapkan dapat meng-*upgrade* disetiap perubahan dan perkembangan yang menuntut agar anggota tidak ketinggalan masanya. Mulai cara berpikir, berperilaku dan Bergeraknya sudah seharusnya anggota organisasi GP Ansor banyumas dapat meletakkan nilai dasar pergerakan GP Ansor dalam setiap kalangan. Sehingga ilmu yang dimiliki dapat bermanfaat secara lebih maksimal untuk orang lain, khususnya untuk semua kader-kader organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas. Pola pelatihan organisasi GP Ansor berjalan sesuai dengan nilai-nilai, budaya dan kegiatan organisasi. Dimana pola pelatihan dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dari tahap PKD dan PKL hingga kader dapat menjadi individu yang cakap secara gerakan, cerdas dan pintar secara intelektual, memiliki mental tangguh serta memiliki karakter religius.

Menurut peneliti fungsi PKD dan PKL organisasi GP Ansor Banyumas dalam rangka untuk penanaman nilai dan moral kepada generasi muda yakni untuk mencetak generasi muda Indonesia sebagai penerus cita-cita perjuangan bangsa dan sumber insani bagi pembangunan nasional. Gerakan Pemuda Ansor Banyumas perlu meningkatkan pembinaan dan pengembangan anggota untuk menjadikan kader tangguh, memiliki wawasan kebangsaan yang luas, bertaqwa kepada Allah Swt, berilmu, berketrampilan dan berakhlak mulia. Jadi kelahiran dan perjuangan Gerakan

---

<sup>112</sup> Observasi PKL Gerakan Pemuda Ansor Banyumas, dilaksanakan tanggal 24 Desember 2020.

Pemuda Ansor Banyumas merupakan bagian yang tak terpisahkan dari upaya dan cita-cita Nahdlatul Ulama untuk berkhidmat kepada perjuangan bangsa dalam negara menuju terwujudnya masyarakat yang demokratis, adil, makmur dan sejahtera berdasarkan kepada ajaran Islam *ahlussunnah wal jama'ah*.

Pendidikan dan pelatihan kaderisasi yang dilakukan oleh Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan paedagogi dan pendekatan andragogi. Hal tersebut dilakukan agar proses pendidikan dan pelatihan dapat diserap dan dikuasai anggota secara optimal. Dalam pendidikan kepemimpinan dasar selama ini menggunakan pendekatan gabungan antara pendekatan paedagogi dan andragogi namun pendekatan paedagogi lebih dominan. Sedangkan untuk jenjang pendidikan kepemimpinan lanjutan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan paedagogi dan andragogi secara seimbang. Pernyataan tersebut tergambar pada petikan hasil wawancara dengan Mawi Husni Albar, pengurus GP Ansor di Banyumas ia menjelaskan bahwa:

Pendidikan dan pelatihan anggota dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan paedagogi dan andragogi. Untuk pelatihan kepemimpinan dasar digunakan pendekatan paedagogi dan andragogi dengan pendekatan paedagogi lebih dominan. Sedangkan untuk pada jenjang PKL pendekatan yang digunakan adalah gabungan antara pendekatan paedagogi dan juga andragogi secara lebih seimbang.<sup>113</sup>

Untuk mendukung penjelasan di atas peneliti mencoba melakukan proses pengamatan pada saat pimpinan cabang sedang melaksanakan kegiatan pelatihan kepemimpinan dasar dan lanjutan pada anggota organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas, peneliti melihat bahwa:

Dalam menyampaikan materi para instruktur menggunakan pendekatan pedagogi dengan cara menekankan pada indoktrinasi dan relasi satu arah. Peneliti juga melihat intruktur menggunakan

---

<sup>113</sup> Wawancara dengan Mawi Husni, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 25 Maret 2021.

pendekatan andragogi yakni dengan cara menekankan kepada pengalaman sebagai sumber belajar. Pendekatan lain yang digunakan instruktur untuk menyampaikan materi adalah *participatory training* yakni proses pelatihan dasar yang dilakukan dengan pendekatan partisipatif.<sup>114</sup>

Peneliti mencoba melaukan silang pendapat dengan salah satu peserta pelatihan kepemimpinan dasar organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas yakni Trio Pramudipta, ia menjelaskan bahwa:

Dengan mengikuti kegiatan pelatihan kepemimpinan dasar saya merasa memiliki kecakapan mengelola organisasi secara profesional pada bidang-bidang tertentu. Saya juga menjadi lebih optimis karena merasa memiliki kapasitas kepemimpinan gerakan demi meneruskan cita-cita dari organisasi dan perjuangan para ulama NU.<sup>115</sup>

Berdasarkan pada peraturan organisasi Gerakan Pemuda Ansor tentang sistem kaderisasi gerakan pemuda ansor dijelaskan tentang materi, maka materi pendidikan dan pelatihan kader pada dasarnya adalah terdiri dari empat kategori yakni materi penguatan ideologi dan visi misi dari organisasi, materi pengembangan kemampuan keorganisasian, materi penguatan kapasitas atas gerakan dan materi keinstrukturan. Lebih lanjut struktur materi dapat disusun berdasarkan orientasi kepada setiap jenjang, sehingga materi pokok pada pelatihan kepemimpinan dasar terdiri dari materi *ahlussunnah wal jama'ah*, materi keIndonesiaan dan kebangsaan, materi ke-Nahdlatul Ulama-an, materi ke-GP Ansor-an, materi amaliyah, materi tradisi keagamaan NU, pengantar dasar keorganisasian. Berikut adalah petikan hasil wawancara dengan Abrori, yang menjelaskan bahwa:

Materi pendidikan dan pelatihan meliputi penguatan ideologi dan visi misi organisasi, pengembangan kemampuan keorganisasian,

---

<sup>114</sup> Observasi PKD Gerakan Pemuda Ansor Banyumas, dilaksanakan tanggal 27 Maret 2021.

<sup>115</sup> Wawancara dengan Trio Pramudipta, Peserta PKD GP Ansor, tanggal 27 Maret 2021.

penguatan gerakan dan keinstrukturan. Materi untuk pelatihan kepemimpinan dasar terdiri dari *ahlussunnah wal jama'ah*, kelIndonesiaan dan kebangsaan, ke-Nahdlatul Ulama-an, Ke-GP Ansor-an, amaliyah dan tradisi keagamaan NU, serta pengantar dasar keorganisasian.<sup>116</sup>

Mengacu pada penjelasan di atas dapat dipaparkan bahwa kegiatan *training* pada anggota organisasi gerakan Pemuda Ansor Banyumas diajarkan beberapa materi pokok adalah materi-materi utama yang wajib ada dalam pendidikan dan pelatihan kader pada jenjang pelatihan kepemimpinan dasar Gerakan Pemuda Ansor Kabutaen Banyumas sesuai jenjang yang ditentukan. Selain itu terdapat juga materi penunjang yakni materi-materi pendidikan dan pelatihan di luar materi pokok yang disesuaikan dengan kebutuhan, potensi dan realitas pada masing-masing daerah. Dengan demikian setiap pengurus organisasi GP Ansor Banyumas dapat menjaga kearifan lokal dari masing-masing daerah dalam kegiatan pelataihan kepemimpinan dasar kepada para anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas. Muatan/kearifan lokal dan materi pendukung sebaiknya memudahkan dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan kader serta tidak boleh bertentangan dengan misi kaderisasi.

Menurut peneliti upaya pembangunan nasional hanya dapat terwujud secara utuh dan berkelanjutan apabila seluruh komponen bangsa serta potensi yang ada yakni generasi muda yang mampu berperan aktif. Dengan tuntutan ajaran *ahlussunnah wal jama'ah* generasi muda Indonesia yang terhimpun dalam Gerakan Pemuda Ansor Banyumas senantiasa memperoleh semangat kultural dan spritual yang berakar pada nilai-nilai budaya bangsa yang luhur. Dengan adanya organisasi GP Ansor Banyumas dapat juga dijadikan sebagai forum keorganisasian yang memupuk rasa nasioanalisme bagi para pemuda dengan adanya platihan yang diberikan para pengurus disetiap kegiatan baik rutin maupun spontanitas dalam forum organisasi.

---

<sup>116</sup> Wawancara dengan Abrori, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 28 Maret 2021.

### **3. Data Motivasi Pendidikan Sumber Daya Manusia Anggota Ansor Kabupaten Banyumas**

Motivasi pendidikan sumber daya manusia anggota Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas pemunyai kontribusi yang berarti untuk dapat meningkatkan kualitas SDM anggota dan membuka wawasan para anggota secara lebih jauh guna berpikir lebih kritis, kreatif dalam menghadapi tugas dan fungsinya sebagai anggota. Dengan diberikan motivasi pendidikan SDM pada anggota telah banyak perubahan yang terjadi dalam kehidupan yang berlangsung begitu cepat, sedangkan disisi lain secara aplikatif juga dapat dihadapkan oleh berbagai faktor, yakni belum semua anggota mampu untuk mengikuti kemajuan zaman yang terjadi. Tentu saja ketidaksiapan anggota menyongsong kemajuan tersebut bukan mustahil akan berdampak kurang termotivasinya anggota GP Ansor meniguti pendidikan SDM.

Sebagaimana diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan aset dan modal terbesar dalam sebuah organisasi. Kaderisasi merupakan kegiatan mencari sumber daya manusia yang nanti akan dijadikan sebagai koordinator maupun anggota dalam sebuah kepengurusan dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Sebagaimana yang dijelaskan Ketua Pimpinan cabang Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas, Sahabat M. Lukman Miftahul Murtadldlo, ia menjelaskan bahwa:

Sumber daya manusia organisasi merupakan pelaku yang menjalankan tugas dan fungsinya untuk mendesain, memproduksi dan juga memberikan suatu pelayanan. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dimaksudkan agar organisasi dapat menjalankan misinya.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> Wawancara dengan M. Lukman, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 28 Maret 2021.



Mengacu kepada informan tersebut, motivasi pendidikan SDM pada anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas sebaiknya terus dikembangkan sepanjang hayat sehingga piawai dalam mengikuti kemajuan jaman tersebut, terutama dalam memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi itu untuk keperluan menjalankan tugas organisasi dan melakukan kaderisasi. Banyak cara yang dapat dilakukan anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas, salah satu caranya adalah memotivasi diri untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pendidikan SDM. Hal tersebut tercermin dalam petikan hasil wawancara dengan Ahmad Mualif (wakil ketua bidang kaderisasi), sebagai berikut:

Pendidikan SDM melalui kaderisasi dapat diibaratkan sebagai jantungnya sebuah organisasi, tanpa adanya kaderisasi rasanya sulit dibayangkan suatu organisasi mampu bergerak maju dan dinamis. Hal ini karena kaderisasi lah yang menciptakan anggota baru sehingga nanti akan memegang tongkat estafet perjuangan organisasi selanjutnya.<sup>118</sup>

Anggota Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas diharapkan lebih termotivasi terhadap pendidikan sumber daya manusia, sehingga dapat memenuhi tuntutan dimasa depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka untuk memberikan layanan terhadap organisasi yang lebih berkualitas kepada anggota. Sehingga manfaat pendidikan SDM adalah anggota dan organisasi dapat memperoleh jaminan kepastian pelayanan yang lebih efektif untuk meningkatkan potensi dirinya secara optimal, sehingga anggota memiliki kepribadian yang kuat dan berbudi pekerti luhur untuk berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan ajaran *ahlussunnah wal jama'ah*. Sebagaimana tercermin dalam petikan hasil wawancara dengan H.M. Ali Rouf, Pengurus GP Ansor Banyumas sebagai bahwa:

---

<sup>118</sup> Wawancara dengan Ahmad Mualif, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 29 Maret 2021.

Pendidikan SDM berusaha menciptakan kader yang bukan hanya hebat dalam mengerjakan suatu program, akan tetapi kaderisasi juga diharapkan mampu menciptakan kader yang memiliki jiwa pemimpin, memiliki emosi yang terkontrol, kreatif dan mampu menjadi pemberi solusi untuk setiap permasalahan, harus memiliki mental yang kuat dan yang terpenting dapat menjadi seorang teladan bagi anggotanya.<sup>119</sup>

Motivasi pendidikan SDM anggota Ansor Banyumas dapat mencakup kegiatan-kegiatan yang didesain untuk pendidikan pengetahuan dan juga pemahaman SDM anggota GP Ansor Banyumas dalam proses kaderisasi. Upaya pendidikan sumber daya manusia terhadap anggota di organisasi GP Ansor Banyumas diarahkan untuk membina moral generasi muda agar dapat berperilaku yang baik. Jadi kader dapat dikatakan bermoral dalam kehidupan sehari-hari apabila memenuhi unsur-unsur yakni menjalankan ajaran agama, menyesuaikan perilaku dengan adat istiadat yang berlaku, mendatangkan kebahagiaan, disertai niat baik dalam bertindak dan mengikuti hati nurani. Hal tersebut tercermin dalam petikan hasil wawancara dengan Adi Purnawan, pengurus Gerakan Pemuda Ansor Banyumas bahwa:

Pendidikan SDM anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas diarahkan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan keagamaan, kependidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan dan teknologi, sebagai wujud partisipasi organisasi dalam pembangunan nasional.<sup>120</sup>

Motivasi pendidikan sumber daya manusia kepada anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas ditumbuhkan melalui kaderisasi dan pendidikan anggota yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan sumber daya anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang bersangkutan. Anggota termotivasi untuk mengikuti pendidikan SDM seperti pendidikan kaderisasi formal,

---

<sup>119</sup> Wawancara dengan H.M. Ali Rouf, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 29 Maret 2021.

<sup>120</sup> Wawancara dengan Adi Purnawan, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 2 April 2021.

informal dan non formal. Anggota juga termotivasi untuk mengikuti diklatsar banser, kursus banser lanjutan yang diselenggarakan pimpinan cabang Banyumas. Namun anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas dapat mengikuti semua kegiatan pendidikan dan pelatihan secara berjenjang sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Sebagaimana dijelaskan Andry Widyanto (Kasatkorcab Banser), yang merupakan pengurus GP Ansor Banyumas tergambar dalam petikan hasil wawancara berikut:

Anggota termotivasi untuk mengikuti pendidikan SDM seperti pendidikan kaderisasi formal, informal dan non formal. Anggota juga termotivasi untuk mengikuti acara Diklatsar (pendidikan dan latihan Dasar) Banser serta Susbalan (Kursus Banser Lanjutan)..<sup>121</sup>

Berdasarkan pemaparan mengenai motivasi pendidikan sumber daya manusia, dapat dijelaskan bahwa anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas telah mengupayakan menumbuhkan motivasi baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik untuk mengikuti pendidikan sumber daya manusia pada anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas. Meskipun pada pelaksanaannya kadangkala tidak sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan. Terkadang ada beberapa anggota yang belum menyadari atas pentingnya mengembangkan sumber daya manusia melalui kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, pimpinan cabang dan jajaranya perlu memperketat pengawasannya dalam pelaksanaan pendidikan sumber daya manusia anggota GP Ansor Banyumas, sehingga dapat terlaksana sebagaimana mestinya.

Motivasi pendidikan sumber daya manusia ditujukan kepada anggota organisasi GP Ansor Banyumas juga terdapat seperangkat langkah-langkah mengembangkan kemampuan pada anggota. Pengembangan bidang sumber daya manusia dilakukan melalui pertemuan-pertemuan yang diadakan oleh organisasi. Dengan cara mengikutsertakan anggota dari tingkat pimpinan anak cabang dan ranting untuk mengikuti kegiatan

---

<sup>121</sup> Wawancara dengan M. Ali Rouf, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 2 April 2021.

rutinan yang dilakukan oleh organisasi. Adapun tujuannya adalah untuk saling mengenal dan mempererat tali silaturahmi antar pimpinan anak cabang dan ranting tingkat kabupaten Banyumas. Pengembangan pendidikan sumber daya bertujuan agar anggota Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dapat mengikuti perubahan dan perkembangan zaman yang semakin pesat. Pernyataan tersebut tercermin dalam petikan wawancara dengan H. M. Ali Rouf, bahwa:

Saya sebagai pengurus terus memberi informasi melalui surat edaran yang sifatnya undangan wajib bagi pengurus dan anggota yang aktif, dengan mengikut sertakan perwakilannya dari pimpinan anak cabang sebanyak 3 orang dan pimpinan ranting sebanyak 2 orang untuk mengikuti kegiatan kaderisasi, pelatihan diklat atau diskusi yang bertujuan untuk menjalin persatuan dan persaudaraan diantara sesama anggota.<sup>122</sup>

Mengacu pada penjelasan informan di atas menunjukkan bahwa besar peluang bagi semua anggota organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas untuk mengikuti kegiatan pendidikan Sumber Daya Manusia sesuai dengan beban tugas-tugasnya di organisasi. Peluang tersebut menjadi terbuka lebar bagi semua anggota GP Ansor Banyumas baik dalam kaderisasi, pelatihan pendidikan maupun dalam musyawarah, seminar atau diskusi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Agus Waluyo, pengurus Gerakan Pemuda Ansor Banyumas berikut petikan hasil wawancaranya yakni:

Pimpinan cabang memberi kesempatan yang sama kepada semua anggota organisasi untuk mengikuti kegiatan kaderisasi, pendidikan, pelatihan atau berbagai kegiatan musyawarah, seminar dan diskusi.<sup>123</sup>

Untuk memperkuat penjelasan di atas peneliti mencoba melakukan pengamatan terhadap aktivitas anggota, khususnya

---

<sup>122</sup> Wawancara dengan H. M. Ali Rouf, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 3 April 2021.

<sup>123</sup> Wawancara dengan Agus Waluyo, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 4 April 2021.

motivasi pendidikan sumber daya manusia dalam kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh Gerakan Pemuda Anzor Banyumas. Adapaun hasil pengamatan dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di organisasi Gerakan Pemuda Anzor menunjukkan bahwa dengan ikut sertanya para pemuda di dalam organisasi tersebut, maka semakin tinggi motivasi para pemuda dalam memperbaiki sikap dan mengembangkan SDM dalam hal-hal yang lebih positif. Motivasi pendidikan SDM pastinya dapat dilihat para anggota GP Anzor yang memiliki motivasi untuk pengembangan diri, sikap dan perilaku yang berbeda dengan pemuda pada umumnya.<sup>124</sup>

Mengacu pada penjelasan di atas dapat dipaparkan bahwa pimpinan cabang Gerakan Pemuda Anzor Banyumas memberi perhatian lebih serius untuk memotivasi pendidikan sumber daya anggota Gerakan Pemuda Anzor Banyumas. Hal tersebut karena dalam motivasi pendidikan SDM anggota dianggap sangat penting untuk menambah wawasan dan pengetahuan anggota dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan anggota Gerakan Pemuda Anzor Banyumas. Pengurus GP Anzor serius dalam menumbuhkan motivasi pendidikan SDM anggotanya, yang merupakan ujung tombak organisasi. Melalui kebijakan pengurus cabang GP Anzor Banyumas adalah dengan mengupayakan secara sungguh-sungguh untuk membantu anggota Gerakan Pemuda Anzor Banyumas untuk mengikuti pelatihan SDM dengan membantu pendanaan. Selain itu pada beberapa kesempatan pengurus Gerakan Pemuda Anzor Banyumas melakukan kegiatan pendidikan pada anggota, mengadakan pelatihan anggota GP Anzor Banyumas secara implementatif yang dilakukan berjasama dengan jajaran pimpinan ditingkat wilayah.

Motivasi pendidikan sumber daya manusia anggota Gerakan Pemuda Anzor Kabupaten Banyumas terkait erat dengan manajemen kaderisasi karena antara motivasi pendidikan

---

<sup>124</sup> Observasi SDM Gerakan Pemuda Anzor Banyumas, dilaksanakan tanggal 4 April 2021.

sumber daya manusia anggota dengan manajemen kaderisasi anggota saling terkait. Sehingga keduanya tidak dapat dipisahkan, sebab di dalam pendidikan sumber daya manusia membutuhkan manajemen kaderisasi anggota dan anggota tersebut juga perlu adanya manajemen sumber daya manusia dan manajemen pengkaderan sesuai dengan peraturan dasar dan peraturan rumah tangga yang telah ditetapkan pimpinan. Motivasi pendidikan SDM merupakan pembinaan kepada anggota organisasi agar dapat bertahan hidup dan berkembang di tengah masyarakat sebagai anggota dan pengurus yang sudah diberikan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas dapat dikatakan bahwa motivasi pendidikan sumber daya manusia anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang diberikan saat mengikuti program pendidikan menurut pendapat informan sudah sesuai dan tepat, sehingga motivasi pendidikan SDM anggota dapat meningkatkan sumber daya manusia. SDM organisasi merupakan pelaku yang menjalankan tugas dan fungsinya untuk mendesain, memproduksi dan memberikan pelayanan. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dimaksudkan agar organisasi selalu dapat menjalankan misinya untuk mencapai tujuannya. Kegiatan pelatihan SDM anggota mampu untuk meningkatkan SDM anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang terlihat dari kemampuan mengelola organisasi dengan baik dan optimal.

Menurut peneliti motivasi pendidikan Sumber Daya Manusia (SDM) anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang didapatkan informasi bahwa anggota yang telah mengikuti pendidikan secara aklamasi dapat menjelaskan manfaat positif yang mereka dapatkan. Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan sangat bermanfaat bagi pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Motivasi pendidikan SDM anggota yang dirasakan dapat memberi manfaat terhadap kualitas SDM anggota GP Ansor Banyumas. Kegiatan pendidikan SDM anggota Gerakan Pemuda

Ansor Banyumas guna pengembangan dan atau peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai anggota organisasi baik tingkat ranting, anak cabang dan cabang.

#### **4. Data *Maintenance* Yang Dilakukan GP Ansor Banyumas Dalam Kaderisasi Anggota**

Upaya pemeliharaan (*maintenance*) yang dilakukan Gerakan Pemuda Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggotanya adalah dengan pembinaan kesadaran dan tanggung jawab anggota untuk mematuhi dan menjelankan program-program organisasi, membina kesadaran dan tanggung jawab dalam beragama serta memiliki akhlakul karimah. Organisasi GP Ansor mempunyai cita-cita pemeliharaan anggota dengan membentuk anggota yang beriman, bertakwa, berkepribadian, percayadiri dan memiliki keterampilan yang dapat mendukung kehidupannya lebih mandiri dan memberikan pembinaan generasi muda untuk memiliki fisik, mental dan sosial yang kuat. Organisasi GP Ansor merupakan wadah perjuangan untuk mensosialisasikan komitmen atau nilai kebangsaan, keislaman, keilmuan, pengkaderan dan penggalian pembinaan potensi pemuda sebagai generasi penerus bangsa. Titik utama organisasi ini adalah sebagai wadah berhimpun pemuda dan santri Ansor mempersiapkan kader bangsa dan sebagai wadah aktualisasi bagi para pemuda Ansor dalam pelaksanaan dan pengembangan syariat Islam.

*Maintenance* yang dilakukan GP Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggota adalah melalui penanaman nilai dan moral anggoranya. Aspek yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan organisasi GP Ansor dalam penanaman nilai moral pemuda sebagai generasi penerus bangsa yakni berdasarkan sikap dan perilakunya para anggota GP Ansor. Sikap merupakan perasaan anggota tentang obyek, aktifitas, peristiwa dan orang lain, sedangkan perilaku merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh anggota untuk tujuan tertentu. Hal tersebut sebagaimana tercermin dalam petikan hasil wawancara dengan M. Lukman, pengurus GP Ansor sebagai berikut:

Jadi dapat dibedakan antara perilaku, tutur kata dan sikap para anggota GP Ansor dan pastinya mereka dapat membedakan mana hak dan kewajiban yang mereka miliki dibandingkan dengan pemuda yang tidak menjadi anggota GP Ansor dalam segi berbicara dan dalam segi kedisiplinan hal tersebut dapat dilihat dengan kasat mata.<sup>125</sup>

Lebih lanjut upaya *maintenance* yang dilakukan GP Ansor Kabupaten Banyumas adalah dengan pendampingan kader yakni kegiatan dan aktivitas untuk membina kader, mengarahkan kader dan memberi penugasan kepada individu atau kelompok kader agar mampu berperan secara aktif dan terlibat secara aktif serta dapat berpartisipasi terhadap semua program-program dalam organisasi secara konsisten dan sadar khususnya dalam kaderisasi anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas. Pernyataan tersebut didukung pendapat Eko Purwinarso, pengurus Gerakan Pemuda Ansor Banyumas dalam wawancara yang dilakukan memaparkan bahwa:

Pemeliharaan dilakukan dengan pendampingan kader untuk membina, mengarahkan dan memberi penugasan kepada individu atau kelompok kader agar terlibat dalam organisasi secara konsisten dan sadar.<sup>126</sup>

Untuk memperkuat temuan di atas lebih peneliti melakukan kegiatan pengamatan terhadap kegiatan pendampingan kader yang dilakukan oleh organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dalam kegiatan kaderisasi anggotanya. Adapun hasil observasi atau pengamatan yang telah dilakukan dapat digambarkan sebagai berikut:

Pendampingan kader yang dilakukan organisasi dalam kegiatan kaderisasi untuk memberikan pengawasan, pengarahan dan bimbingan yang bersifat mempengaruhi, mengajak dan memberdayakan kader.<sup>127</sup>

---

<sup>125</sup> Wawancara dengan M. Lukman, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 6 April 2021.

<sup>126</sup> Wawancara dengan Andry Widyanto, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 7 April 2021.

<sup>127</sup> Observasi Kaderisasi GP Ansor Banyumas, dilaksanakan tanggal 7 April 2021.



Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat dipapakan bahwa upaya *maintenance* yang dilakukan GP Ansor Kabupaten Banyumas dalam kaderisasi anggota adalah dengan pendampingan kader dilakukan oleh pengurus harian dan pengurus Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas terhadap kelompok kecil kader secara berkesinambungan sehingga semua kader dapat terpantau dengan baik. *Maintenance* GP Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggota juga dilakukan dengan menggunakan metode, strategi dan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat perkembangan kader organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.

Mengacu kepada upaya pemeliharaan melalui pendampingan kader GP Ansor Kabupaten Banyumas di atas, maka langkah selanjutnya adalah dapat dilakukan dengan pengembangan kader Gerakan Pemuda Ansor Banyumas. Pengembangan kader merupakan bentuk aktivitas yang dilakukan organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas dalam rangka untuk dapat mengembangkan kapasitas kekaderan ke jenjang yang lebih tinggi dan mengembangkan potensi anggota organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas khusus yang dimiliki oleh kader sehingga semua anggota dapat meningkatkan sumber daya manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana tercermin dalam petikan wawancara dengan Habib Abdul Kadir, sebagai berikut:

Pengurus berupaya untuk mengembangkan kader anggota dalam rangka peningkatan kapasitas kekaderan ke jenjang yang lebih tinggi di organisasi dan mengembangkan potensi khusus yang dimiliki kader.<sup>128</sup>

Pernyataan di atas diperkuat oleh pendapat Mawi Husni Albar, pengurus Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas yang menjelaskan bahwa pengembangan kader GP Ansor Kabupaten Banyumas dalam rangka untuk *maintenance* anggota diorientasikan terhadap mempersiapkan kader pada jenjang pendidikan anggota yang lebih tinggi dengan catatan dinyatakan

---

<sup>128</sup> Wawancara dengan Habib Abdul Kadir, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 8 April 2021.

lolos untuk jenjang dibawahnya. Pengembangan kader Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas diorientasikan untuk mengembangkan kemampuan dan bakat khusus kader terhdap keahlian tertentu. Untuk itu pengembangan kader GP Ansor Banyumas sebagai *maintenance* anggota dilakukan dalam bentuk diskusi, kursus Aswaja, pelatihan kepemimpinan, pendidikan bela negara dan pelatihan pengembangan kader sesuai kebutuhan. Sebagaimana digambarkan dalam petikan hasil wawancara dengan Mawi Husni Albar, pengurus Gerakan Pemuda Ansor Banyumas sebagai berikut:

Pengembangan kader guna *maintenance* anggota diorientasikan untuk mempersiapkan kader pada jenjang lebih tinggi. Pengembangan kader diorientasikan untuk meningkatkan pemampuan dan bakat khusus kader pada bidang tertentu yang dilakukan melalui diskusi, kursus Aswaja, pelatihan kepemimpinan, pendidikan bela negara dan pelatihan kader.<sup>129</sup>

Mengacu pada penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa yang perlu mendapatkan perhatian pimpinan Gerakan Pemuda Ansor Banyumas adalah memetakan potensi kaderisasi di wilayah kerjanya, merumuskan strategi pelaksanaan program kaderisasi, menyelenggarakan program kaderisasi pada wilayah kerjanya secara proporsional, mendinamisasi kerja kaderisasi di wilayah kerjanya dan melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program kaderisasi di wilayah kerjanya dalam rangka untuk pemeliharaan yang dilakukan GP Ansor Kabupaten Banyumas dalam kaderisasi anggota. Lebih lanjut dalam rangka optimalisasi kinerja kaderisasi, seluruh lembaga di lingkungan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas sebaiknya terlibat secara aktif dalam program kaderisasi organisasi.

Upaya *maintenance* yang dilakukan Ansor Kabupaten Banyumas dalam kaderisasi anggota yang selanjutnya adalah mengadakan monitoring terhadap anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas. Adapun hasil monitoring dijadikan sebagai dasar

---

<sup>129</sup> Wawancara dengan Mawi Husni Albar, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 8 April 2021.

dan rujukan untuk mengambil langkah-langkah perbaikan penyelenggaraan program kaderisasi. Untuk menindaklanjuti hasil monitoring kepengurusan GP Ansor Kabupaten Banyumas wajib membina, mengarahkan dan menyampaikan teguran secara lisan atau tertulis kepada anggota apabila melakukan kesalahan sesuai ketentuan dalam organisasi. Sebagaimana petikan wawancara dengan Abrori, pengurus Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas ia mengatakan bahwa:

Setiap kepengurusan bagik pada tingkat ranting atau tingkat anak cabang GP Ansor diwajibkan untuk melakukan kegiatan monitoring terhadap pelaksanaan kaderisasi anggota. Adapun hasil monitoring tersebut harus dilaporkan kepada pimpinan melalui rapat pleno atau rapat harian diantor cabang Gerakan Pemuda Ansor Banyumas guna mengambil langkah yang sesuai peraturan organisasi GP Ansor Banyumas.<sup>130</sup>

Bertolak pada hasil wawancara dan observasi di atas dapat dipaparkan bahwa setiap tingkatan kepengurusan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dapat merumuskan strategi, pendekatan, program dan metode pendampingan kader dan pengembangan kader yang relevan, kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi geososial setempat. Lebih lanjut setiap kepengurus baik tingkat ranting, anak cabang dan cabang Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dapat melakukan monitoring atas pelaksanaan kaderisasi yang dilakukan oleh tingkat di bawahnya secara rutin, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai landasan bagi pimpinan untuk mengambil kebijakan strategis terhadap organisasi, Pimpinan dapat mengambil putusan berupa sanksi yang diputuskan melalui rapat pleno/rapat harian kepengurusan cabang Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas.

Menurut peneliti upaya *maintenance* yang dilakukan Ansor Kabupaten Banyumas dalam kaderisasi anggota melalui tahapan-tahapan yang sangat baik yakni pendampingan, pemeliharaan, pemberdayaan dan monitoring terhadap anggota sehingga

---

<sup>130</sup> Wawancara dengan Abrori, Pengurus GP Ansor Banyumas, tanggal 10 April 2021.

setiap anggota merasa dijaga dan dipelihara organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas. *Maintenance* anggota memalui kaderisasi organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas dilaksanakan dalam dataran praktek kegiatan atau aktivitas yang tercermin dalam realisasi program kegiatan. Implementasi dari adanya hal tersebut adalah dengan terlaksananya aktivitas yang tertuang dalam fungsi-fungsi manajemen kaderisasi sumber daya manusia anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas.

Jadi manajemen sumber daya manusia anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi. Pembinaan organisasi merupakan suatu usaha yang berencana yang meliputi organisasi secara keseluruhan dan dikelola dari pucuk pimpinan untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi yang berencana dalam organisasi, dengan mempergunakan pengetahuan perilaku. Proses manajemen struktural di dalam pelaksanaan manajemen organisasi, manajemen akan berjalan sesuai dengan rencana dapat berlangsung secara efektif dan efisien serta memberikan nuansa kondusif, nyaman dan berdampak terhadap kemajuan dan pencapaian organisasi GP Ansor Banyumas dimasa kini dan masa mendatang.

## **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Analisis *Recruitmen* Anggota Pemuda Ansor Banyumas Dalam Kaderisasi Anggota**

Berdasarkan hasil penelitina tentang *recruitmen* anggota Pemuda Ansor Banyumas dapat dipaparkan bahwa *recruitme* dilaksanakan dengan kaderisasi formal, kaderisasi informal dan kaderisasi non formal. Proses kadeisasi yang bersifat formal dapat dilakukan oleh pimpinan anak cabang ataupun pimpinan Cabang GP Ansor Banyumas yang berupa pendidikan dan pelatihan kader secara berjenjang yang bersifat formal dan baku, serta pendidikan dan pelatihan pengembangan kader-kader lainnya. Kaderisasi

informal juga dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan secara khusus dengan pendampingan dan praktek lapangan yang dilakukan pengurus cabang GP Ansor Kabupaten Banyumas. Lebih lanjut kaderisasi non formal yang dilakukan langsung melalui penugasan dalam kepengurusan organisasi, kepanitiaan kegiatan dan keterlibatan dalam kehidupan nyata di tengah masyarakat sehingga dapat memecahkan masalah.

Proses *recruitmen* anggota baru melalui kaderisasi organisasi Gerakan Pemuda Ansor Cabang Banyumas dalam membina anggota baru mengacu pada program kerja dalam penanaman nilai luhur organisasi yakni kegiatan kaderisasi dalam program pelatihan kaderisasi dasar. Pelatihan kaderisasi dasar merupakan pendidikan formal dasar yang harus dilewati setiap anggota baru masuk Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas. Dalam pelatihan kaderisasi dasar tersebut, seluruh anggota organisasi GP Ansor baru dibekali dengan wawasan keilmuan dan ideologi baik keagamaan maupun ideologi kebangsaan. Wawasan tersebut merupakan suatu bentuk peran aktif organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas yang senantiasa menjaga Pancasila, Bhineka Tunggal Ika dan juga keutuhan NKRI.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat Redatin Parwadi, yang menjelaskan bahwa proses rekrutmen anggota baru dapat dilakukan melalui kaderisasi baik formal maupun non formal. Rekrutmen anggota baru melalui kaderisasi sebagai proses mempersiapkan calon-calon pemimpin organisasi untuk waktu sekarang dan masa yang akan datang. Rekrutmen kaderisasi dilakukan guna mempersiapkan pemimpin demi kesinambungan organisasi, sehingga apabila terjadi pergantian pemimpin dapat berjalan mulus karena sudah dipersiapkan calon-calonnya. Dengan demikian pengangkatan seorang anggota baru sebaiknya melalui proses kaderisasi.<sup>131</sup>

Pendapat serupa disampaikan oleh Salim, yang memaparkan bahwa sehubungan dengan urgennya rekrutmen kaderisasi

---

<sup>131</sup> Redatin Parwadi, *Kaderisasi Organisasi dalam Perubahan*, (Jurnal Wawasan Volume 12, Nomor 1, 2016), hlm.5.

anggota baru dalam suatu organisasi, maka pengurus perlu membuat modul yang didalamnya memuat sistem kaderisasi formal, informal dan nin formal beserta ketentuan lainnya yang di atur secara terperinci dengan harapan kaderisasi dalam organisasi dapat terkelola dengan baik sehingga berfungsi secara optimal. Sebab pengkaderan anggota baru merupakan proses menyeluru dalam pembentukan pemikiran, kepribadian dan perilaku anggota organisasi. Maka dibutuhkan sebuah mekanisme yang baik, agar kader-kader tersebut memiliki bekal yang baik dalam bermasyarakat dan berorganisasi.<sup>132</sup>

Proses penerimaan anggota baru dilakukan dengan tahap penelitian atau screening yakni tahap untuk mengenali dan juga meneliti latar belakang, motivasi dan profil calon anggota organisasi. Tahap pendataan, yakni tahap mendata keanggotaan dan juga memberikan kartu tanda anggota kepada calon anggota yang telah resmi masuk menjadi anggota organisasi dan tahap pendampingan yakni tahap memotivasi, memelihara hubungan dan penyertaan anggota baru dalam kegiatan-kegiatan organisasi melalui sistem kaderisasi yakni satu kesatuan aturan dan tata cara pelaksanaan kaderisasi Gerakan Pemuda Ansor yang berlaku secara nasional. Rekrutmen anggota dilakukan dengan berbagai metode yang disesuaikan dengan kondisi lokal disetiap ranting dan anak cabang. Dalam proses penerimaan anggota baru, pimpinan GP Ansor wajib melibatkan Banser yang merupakan Kader Inti Gerakan Pemuda Ansor yang berfungsi atau bertugas untuk mensukseskan setiap program kerja GP Ansor.

Dalam organisasi rekrutmen melalui kaderisasi merupakan hal penting karena berkaitan dengan keberlangsungan organisasi itu sendiri. Kaderisasi merupakan mempersiapkan calon-calon anggota baru yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kaderisasi anggota GP Ansor Banyumas merupakan sarana belajar bagi anggota baru, kaderisasi merupakan fasilitas mempelajari hal-hal baru yang belum

---

<sup>132</sup> Salim, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016), hlm.34.

diketahui anggota GP Ansor Banyumas. Hal tersebut tidak terlepas dari esensi pendidikan. Pendidikan merupakan proses dimana menjadikan yang tidak tahu menjadi tahu, yang belum baik menjadi baik, yang belum dewasa menjadi dewasa, sehingga terjadi perubahan pemikiran, karakter dan tingkah laku.

Hasil penelitian tersebut di atas sesuai dengan pendapat Sadarmayanti, menurutnya proses rekrutmen melalui kaderisasi merupakan suatu proses penurunan dan transfer nilai-nilai yang baik nilai umum maupun khusus yang dilakukan institusi yang bersangkutan. Nilai-nilai yang diberikan mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dasar dan asas organisasi terkait dan lain sebagainya. Hal tersebut menjadi bekal untuk para kader meneruskan estafet keberlangsungan organisasi.<sup>133</sup>

Berdasarkan hasil penelitian dan teori para ahli tersebut di atas dapat diparkan bahwa rekrutmen anggota organisasi GP Ansor Banyumas melalui kaderisasi formal, informal dan non formal merupakan usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin hari esok yang tangguh dalam mempertahankan dan mengembangkan identitas umat terbaik sesuai dengan seruan Allah Swt. Ketika mendengar kata kaderisasi maka yang muncul dalam pikiran adalah proses menempa para generasi muda untuk membekali dirinya dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan sehingga dapat memaksimalkan potensinya agar dapat meneruskan tongkat estafet mewujudkan cita-cita dan tujuan organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas.

Menurut peneliti faktor penting dalam kaderisasi baik formal, infomal maupun non formal adalah keteladanan dari anggota senior Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang bersifat multidimensi yakni keteladanan pada berbagai aspek kehidupan. Keteladanan anggota senoir GP Ansor Banyumas bukan hanya sekedar memberikan contoh-contoh dalam melakukan sesuatu, tetapi menyangkut berbagai hal yang dapat diteladani anggota juniornya. Termasuk kebiasaan-kebiasaan baik merupakan

---

<sup>133</sup> Sadarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2015), hlm.18

contoh bentuk keteladanan, setidaknya-tidaknya ada tiga unsur yakni agar seorang dapat diteladani atau menjadi teladan, yaitu kesiapan dinilai dan di evaluasi, memiliki kompetensi minimal, memiliki integrasi moral. Jadi menurut peneliti kaderisasi yang efektif adalah melalui keteladanan anggota senior sebagai teladan bagi para anggota junior senantiasa berperilaku taat sesuai aturan organisasi.

## **2. Analisis *Training* Yang Diselenggarakan Ansor Banyumas Dalam Meningkatkan Militansi Anggota**

Kegiatan pelatihan (*training*) yang diselenggarakan Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan militansi anggota GP Ansor Banyumas dengan tetap berhaluan *ahlussunnah wal jama'ah*. Sebagaimana diketahui bahwa *training* yang diselenggarakan GP Ansor Banyumas dilakukan sebagai upaya meningkatkan militansi para anggota GP Ansor Banyumas. Untuk itu upaya yang dilakukan pengurus GP Ansor Banyumas dengan melakukan kegiatan pelatihan kepemimpinan dasar, pelatihan kepemimpinan lanjutan, pendidikan dan pelatihan dasar banser, kursus banser lanjutan dan latihan instruktur. Kegiatan *training* tersebut diikuti secara berjenjang oleh semua anggota GP Ansor dengan sesuai peraturan dasar dan peraturan organisasi yang ada.

Kegiatan *training* GP Ansor Banyumas dalam meningkatkan militansi anggota di atas telah sejalan dengan peraturan dasar dan peraturan organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas tentang sistem kaderisasi Gerakan Pemuda Ansor yakni *training* yang berorientasi kepada peningkatan kapasitas sumber daya manusia, perubahan individual, sekaligus penguatan daya kritis, perubahan sosial dan militansi anggota. Pelatihan kepemimpinan dasar diorientasikan untuk membentuk militansi ideologis anggota, yang dapat diikuti oleh seluruh anggota Organisasi Gerakan Pemuda Ansor Cabang Banyumas yang telah direkrut oleh pimpinan ranting tingkat desa/kelurahan dan pimpinan anak cabang atau tingkat kecamatan dengan catatan anggota telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan organisasi.



Target yang dicapai pada fase tersebut yakni terwujudnya kader-kader militan yang mempunyai komitmen moral dan dasar kemampuan praktis untuk melakukan amar ma'ruf nahi munkar yang berpedoman pada *ahlussunnah wal jama'ah*.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Cheppy, menjelaskan bahwa pelatihan dan pendidikan kepemimpinan dasar dan lanjutan, agar para generasi muda dan anggotanya memahami dan mengamalkan nilai-nilai yang telah menjadi kesepakatan secara bersama. Organisasi melakukan pelatihan kepemimpinan yang diberikan pada para anggotanya sehingga para anggota organisasi tersebut dapat mengamalkan nilai-nilai kebaikan yang telah mereka dapatkan selama menjadi anggota. Untuk mencapai tujuan pelatihan anggota organisasi tidak terlepas dari peran para pembina yang telah memberikan pengarahan kepada anggota, yakni dengan memberikan pencerahan ekstra kepada para anggotanya agar selalu berbuat baik, bertanggung jawab, disiplin, jujur, militan, berintegritas dan lainnya.<sup>134</sup>

Pelatihan kepemimpinan lanjutan pada anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas diorientasikan untuk mengembangkan kemampuan memimpin dan mengelola keorganisasian secara mumpuni. Praktik pelatihan kepemimpinan tingkat lanjutan dapat diselenggarakan pimpinan wilayah Gerakan Pemuda Ansor. Pelaksanaan kegiatan *training* kepemimpinan lanjutan dapat diikuti kader Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang mengikuti dan dinyatakan lulus dalam pelatihan kepemimpinan dasar. Pelatihan kepemimpinan lanjutan merupakan ranah dari kaderisasi anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas. Anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas diharapkan dapat meng-*upgrade* disetiap perubahan dan perkembangan yang menuntut agar anggota tidak ketinggalan masanya.

Cara berpikir, berperilaku dan Bergeraknya sudah seharusnya anggota organisasi GP Ansor Banyumas dapat meletakkan nilai dasar pergerakan GP Ansor dalam setiap kalangan. Sehingga ilmu

---

<sup>134</sup> Cheppy H.C, *Pendidikan Moral Dalam Beberapa Pendekatan*, (Jakarta: Tut Wuri Handayani, 2008), hlm.13.

yang dimiliki dapat bermanfaat secara lebih maksimal untuk orang lain, khususnya untuk semua kader-kader organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas. Pola pelatihan organisasi GP Ansor berjalan sesuai dengan nilai-nilai, budaya dan kegiatan organisasi. Dimana pola pelatihan dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dari tahap PKD dan PKL hingga kader dapat menjadi individu yang cakap secara gerakan, cerdas dan pintar secara intelektual, memiliki mental tangguh serta memiliki karakter religius.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Nurul Zuriah, bahwa materi pelatihan kepemimpinan dalam organisasi yang menyangkut aspek individu yang tujuannya adalah untuk menjadikan individu agar menjadi lebih unggul dan berkualitas, serta dapat menemukan jawaban atas permasalahan yang dihadapinya. Aspek individu ini antara lain disiplin, jujur, mandiri dan rajin. Organisasi mengajarkan para anggotanya untuk bersikap jujur yakni berkata apa adanya membenarkan yang benar dan tidak menutup-nutupi kesalahan dengan kata lain tidak boleh berbohong kepada siapapun. selain itu aspek kedisiplinan juga sangat diperhatikan dalam organisasi tersebut yakni semua anggota harus menaati segala peraturan yang ada dalam AD/ART organisasi. Jadi militansi kader merupakan kesadaran akan sikap dan perilaku yang sudah tertanam dalam diri, sesuai tata tertib yang berlaku.<sup>135</sup>

Pendidikan dan pelatihan kaderisasi yang dilakukan Gerakan Pemuda Ansor Banyumas dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan paedagogi dan pendekatan andragogi. Lebih lanjut materi pelatihan kader pada dasarnya adalah terdiri dari empat kategori yakni materi penguatan ideologi dan visi misi dari organisasi, materi pengembangan kemampuan keorganisasian, materi penguatan kapasitas atas gerakan dan materi keinstrukturan. Lebih lanjut struktur materi dapat disusun berdasarkan orientasi kepada setiap jenjang, sehingga

---

<sup>135</sup> Nurul Zuriah, *Peraturan Organisasi*, (Surabaya: Pimpinan Pusat GP. Ansor, 2011), hlm.57.

materi pokok pada pelatihan kepemimpinan dasar terdiri dari materi *ahlussunnah wal jama'ah*, materi keIndonesiaan dan kebangsaan, materi ke-Nahdlatul Ulama-an, materi ke-GP Ansoran, materi amaliyah, materi tradisi keagamaan NU, pengantar dasar keorganisasian.

Pejelasan serupa juga disampaikan Miftah Thoha, yang memaparkan bahwa *training* meningkatkan militansi anggota pada umumnya dilakukan dalam tiga tahap yakni masa mendatang, mentransfer pengetahuan, sesuai dengan peranan yang diharapkan dan mentransfer nilai-nilai dalam rangka memelihara keutuhan organisasi sebagai prasyarat bagi kelangsungan hidup organisasi dan idiologinya. Butir kedua dan ketiga ini memberikan pengertian bahwa manajemen bukan hanya *transfer of knowledge* tetapi juga *transfer of value*, sehingga *training* dapat dijadikan sebagai pendekatan dalam rangka menubuhkan militansi anggota organisasi.<sup>136</sup>

Merujuk pada hasil penelitian dan pendapat para ahli tersebut dapat dipaparkan bahwa *training* meningkatkan militansi anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas merupakan salah satu bagian penting di dalam organisasi formal maupun non formal. Oleh karena itu manajemen pengkaderan di organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas sangatlah penting karena pengkaderan merupakan langkah awal di dalam melakukan proses dari sekian kegiatan di dalam organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas. Jadi Unsur lain dari organisasi adalah stuktur otoritas, bagaimana kekuasaan itu dilaksanakan, sistem *training*, nilai-nilai yang khas dalam organisasi tertentu, sistem penghargaan dan pola komunikasinya. Oleh karena setiap organisasi pasti memiliki aturannya masing-masing yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh organisasi. Maka dari itu organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas membuat aturan yang disebut dengan peraturan dasar/peraturan rumah tangga yang berlaku untuk semua anggota.

---

<sup>136</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.39.

Menurut peneliti kegiatan *training* dalam suatu organisasi memerlukan bahan dasar yang disebut sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pondasi/landasan dasar yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas. Untuk itu apabila berbicara masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut sumber daya manusia sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik atau kecerdasan dan mental anggota. Untuk itu *training* dalam upaya meningkatkan militansi anggota organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia.

### **3. Analisis Motivasi Pendidikan Sumber Daya Manusia Anggota Ansor Kabupaten Banyumas**

Motivasi pendidikan sumber daya manusia anggota Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas pemunyai kontribusi yang berarti untuk dapat meningkatkan kualitas SDM anggota dan membuka wawasan para anggota secara lebih jauh guna berpikir lebih kritis, kreatif dalam menghadapi tugas dan fungsinya sebagai anggota. Kaderisasi merupakan kegiatan mencari sumber daya manusia yang nanti akan dijadikan sebagai koordinator maupun anggota dalam sebuah kepengurusan dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik.

Anggota Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas termotivasi terhadap pendidikan Sumber Daya Manusia, sehingga dapat memenuhi tuntutan dimasa depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka untuk memberikan layanan terhadap organisasi yang lebih berkualitas kepada anggota. Sehingga manfaat pendidikan SDM adalah anggota dan organisasi dapat memperoleh jaminan kepastian pelayanan yang lebih efektif untuk meningkatkan

potensi dirinya secara optimal, sehingga anggota memiliki kepribadian yang kuat dan berbudi pekerti luhur untuk berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai ajaran *ahlussunnah wal jama'ah*.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Syamsir Torang, ia menjelaskan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus mengelola dan mengembangkan motivasi pendidikan SDM. Sumber daya manusia pada organisasi merupakan pelaku yang menjalankan tugas dan fungsi untuk mendesain, memproduksi, dan memberikan pelayanan. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dimaksudkan agar organisasi selalu dapat menjalankan misinya untuk mencapai tujuannya.<sup>137</sup>

Motivasi pendidikan SDM anggota Ansor Banyumas dapat mencakup kegiatan-kegiatan yang didesain untuk pendidikan pengetahuan dan juga pemahaman SDM anggota GP Ansor Banyumas dalam proses kaderisasi. Upaya pendidikan sumber daya manusia terhadap anggota di organisasi GP Ansor Banyumas diarahkan untuk membina moral generasi muda agar dapat berperilaku yang baik. Jadi kader dapat dikatakan bermoral dalam kehidupan sehari-hari apabila memenuhi unsur-unsur yakni menjalankan ajaran agama, menyesuaikan perilaku dengan adat istiadat yang berlaku, mendatangkan kebahagiaan, disertai niat baik dalam bertindak dan mengikuti hati nurani.

Motivasi pendidikan Sumber Daya Manusia kepada anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas ditumbuhkan melalui kaderisasi dan pendidikan anggota yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan sumber daya anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang bersangkutan. Anggota termotivasi untuk mengikuti pendidikan SDM seperti pendidikan kaderisasi formal, informal dan non formal. Anggota juga termotivasi untuk mengikuti diklat kepemimpinan dasar, diklat

---

<sup>137</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.hlm.186-187.

kepemimpinan lanjutan dan diklat Banser yang diselenggarakan pimpinan cabang Banyumas.

Uraian tersebut sejalan dengan pendapat Hani Handoko, menjelaskan bahwa motivasi untuk mengikuti kaderisasi merupakan usaha mengatur seseorang melalui kegiatan dengan tujuan memberikan pembinaan kepada calon pengurus dan anggota organisasi agar dapat memperoleh keterampilan serta dapat memiliki bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan secara bersama-sama.<sup>138</sup>

Pendidikan sumber daya manusia pada anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas mengupayakan menumbuhkan motivasi baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik untuk mengikuti pendidikan sumber daya manusia anggota GP Ansor Banyumas. Untuk itu pimpinan cabang Ansor Banyumas memberi perhatian lebih serius untuk memotivasi pendidikan sumber daya anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas. Hal tersebut karena dalam motivasi pendidikan SDM anggota dianggap sangat penting untuk menambah wawasan dan pengetahuan anggota dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas.

Motivasi pendidikan sumber daya manusia anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang diberikan saat mengikuti program pendidikan menurut pendapat informan sudah sesuai dan tepat, sehingga motivasi pendidikan SDM anggota dapat meningkatkan sumber daya manusia. SDM organisasi merupakan pelaku yang menjalankan tugas dan fungsinya untuk mendesain, memproduksi dan memberikan pelayanan. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dimaksudkan agar organisasi selalu dapat menjalankan misinya untuk mencapai tujuannya. Kegiatan pelatihan SDM anggota mampu untuk meningkatkan SDM anggota Gerakan Pemuda Ansor Banyumas yang terlihat dari kemampuan mengelola organisasi dengan baik dan optimal.

---

<sup>138</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm.14.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Rois Arifin, yang menjelaskan bahwa motivasi pendidikan SDM sebaiknya dibentuk secara intrinsik dan ekstrinsik kepada anggota melalui proses menyeluruh dalam pembentukan pemikiran, kepribadian dan perilaku, sehingga dibutuhkanlah sebuah mekanisme yang baik, agar kader dapat memiliki motivasi pendidikan SDM dapat mengembangkan organisasi.<sup>139</sup>

Bertolak pada hasil penelitian dan pendapat ahli dapat dipaparkan bahwa motivasi pendidikan sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan berorganisasi dan juga bermasyarakat. Motivasi pendidikan SDM dalam kegiatan kaderisasi sebagai pendidikan jangka panjang untuk pengoptimalan potensi kader dengan mentransfer dan memotivasi serta menanamkan nilai-nilai tertentu, hingga nantinya akan melahirkan kader-kader yang tangguh. Motivasi pendidikan SDM suatu organisasi maka dapat dipetakan menjadi dua ikon secara umum yakni pelaku kaderisasi dan sasaran kaderisasi.

#### **4. Analisis *Maintenance* Yang Dilakukan GP Ansor Banyumas Dalam Kaderisasi Anggota**

Upaya *maintenance* yang dilakukan GP Ansor Kabupaten Banyumas adalah dengan pendampingan kader yakni kegiatan dan aktivitas untuk membina kader, mengarahkan kader dan memberi penugasan kepada individu atau kelompok kader agar mampu berperan secara aktif dan terlibat secara aktif serta dapat berpartisipasi terhadap semua program-program dalam organisasi secara konsisten dan sadar khususnya dalam kaderisasi anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas. Upaya *maintenance* yang dilakukan GP Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggota adalah dengan pendampingan kader dilakukan pengurus harian dan pengurus Gerakan Pemuda Ansor Banyumas terhadap kelompok

---

<sup>139</sup> Rois Arifin dkk, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama Cetakan Kedua, (Malang: Bayumedia, 2010), hlm.18.

kecil kader secara berkesinambungan sehingga semua kader dapat terpantau dengan baik.

Mengacu kepada upaya pemeliharaan melalui pendampingan kader GP Ansor Kabupaten Banyumas di atas, maka langkah selanjutnya adalah dapat dilakukan dengan pengembangan kader Gerakan Pemuda Ansor Banyumas. Pengembangan kader merupakan bentuk aktivitas yang dilakukan organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas dalam rangka untuk dapat mengembangkan kapasitas kekaderan ke jenjang yang lebih tinggi dan mengembangkan potensi khusus anggota organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas yang dimiliki oleh kader sehingga semua anggota dapat meningkatkan sumber daya manusia kearah yang lebih baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Imam Moedjiono, ia memaparkan pendampingan kader dan pengembangan kader merupakan upaya memberi pendampingan dan memfasilitasi pengembangan kapasitas kader sekaligus untuk menjadi pedoman dan rujukan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh proses kaderisasi secara terukur, efektif dan berkualitas.<sup>140</sup>

Pengembangan kader GP Ansor Kabupaten Banyumas dalam rangka untuk *maintenance* anggota diorientasikan terhadap mempersiapkan kader pada jenjang pendidikan anggota yang lebih tinggi dengan catatan dinyatakan lolos untuk jenjang dibawahnya. Pengembangan kader Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas diorientasikan untuk mengembangkan kemampuan dan bakat khusus kader terhadap keahlian tertentu. Untuk itu pengembangan kader GP Ansor Banyumas sebagai *maintenance* anggota dilakukan dalam bentuk diskusi, kursus Aswaja, pelatihan kepemimpinan, pendidikan bela negara dan pelatihan pengembangan kader sesuai kebutuhan.

Upaya *maintenance* yang dilakukan Ansor Kabupaten Banyumas dalam kaderisasi anggota yang selanjutnya adalah

---

<sup>140</sup> Imam Moedjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), hlm.135.



mengadakan monitoring terhadap anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas. Adapun hasil monitoring dijadikan sebagai dasar dan rujukan untuk mengambil langkah-langkah perbaikan penyelenggaraan program kaderisasi. Untuk menindaklanjuti hasil monitoring kepengurusan GP Ansor Kabupaten Banyumas wajib membina, mengarahkan dan menyampaikan teguran secara lisan atau tertulis kepada anggota apabila melakukan kesalahan sesuai ketentuan dalam organisasi. Setiap kepengurusan dapat melakukan monitoring atas pelaksanaan kaderisasi yang dilakukan oleh tingkat di bawahnya secara rutin, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai landasan pimpinan untuk mengambil putusan berupa sanksi yang diputuskan melalui rapat pleno/rapat harian GP Ansor Banyumas.

Upaya *maintenance* yang dilakukan Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggota melalui tahapan-tahapan yang sangat baik yakni pendampingan, pemeliharaan dan monitoring terhadap anggota sehingga setiap anggota merasa dijaga dan dipelihara organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas. *Maintenance* anggota memalui kaderisasi organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas dilaksanakan dalam dataran praktek kegiatan atau aktivitas yang tercermin dalam realisasi program kegiatan. Implementasi dari adanya hal tersebut adalah dengan terlaksananya aktivitas yang tertuang dalam fungsi-fungsi manajemen kaderisasi sumber daya manusia anggota GP Ansor Kabupaten Banyumas.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan pendapat bahwa pengembangan dan monitoring dilakukan untuk evaluasi penyelenggaraan program kaderisasi pada organisasi serta membantu melakukan monitoring dan pendampingan kader paska pendidikan dan pelatihan kader.<sup>141</sup>

Bertolak hasil penelitian dan pendapat ahli di atas dapat dipaparkan *maintenance* yang dilakukan dengan pendampingan, pengembangan dan monitoring dengan mendorong sistem informasi yang dapat memperkuat kemajuan organisasi

---

<sup>141</sup> Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.7-9.

dengan memperjelas citra diri GP Ansor Banyumas sebagai organisasi pemuda yang berkarakter *ahlussunnah wal jama'ah*. Maka tindakan yang dilakukan GP Ansor dengan memberikan pendampingan dan monitoring sehingga anggota akan dapat dinilai baik dikalangan masyarakat. Dalam hal ini organisasi GP Ansor Banyumas memiliki visi membentuk dan mengembangkan generasi muda sebagai kader tangguh, memiliki keimanan dan ketagwaan kepada Allah Swt, berkepribadian luhur, berakhlak mulia, sehat, terampil, patriotik, ikhlas dan beramal shalih.

Menurut peneliti *maintenance* yang dilakukan Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggota melalui pendampingan, pengembangan dan monitoring mampu mengembangkan kemampuan anggota organisasi Ansor Banyumas seperti pendekatan analisis dan klarifikasi nilai. Selain itu pendekatan ini dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan anggota Ansor Banyumas dalam melakukan kegiatan sosial serta mendorong anggota untuk melihat diri sendiri sebagai makhluk yang senantiasa berinteraksi dengan masyarakat. Cara yang dipakai dalam pendekatan tersebut hubungan antar pribadi, praktek bermasyarakat dan berorganisasi. *Maintenance* merupakan keseluruhan usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong para anggota organisasi GP Ansor Kabupaten Banyumas agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien, efektif dan ekonomis.





## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian *Management Sumber Daya Manusia Pada Kaderisasi Anggota Gerakan Pemuda Anzor Kabupaten Banyumas*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Recruitmen* anggota pemuda Anzor Banyumas dalam kaderisasi anggota dilaksanakan dengan kaderisasi formal, kaderisasi informal dan kaderisasi non formal. Proses kaderisasi yang bersifat formal dapat dilakukan pengurus Anzor Banyumas berupa pendidikan dan pelatihan kader secara berjenjang bersifat formal dan baku, pendidikan dan pelatihan pengembangan kader. Kaderisasi informal dapat dilakukan melalui pelatihan secara khusus dengan pendampingan dan praktek lapangan yang dilakukan pengurus cabang Anzor Banyumas. Kaderisasi non formal dilakukan langsung dengan penugasan untuk kepengurusan organisasi, kepanitiaan kegiatan dan keterlibatan dalam kehidupan nyata di tengah masyarakat sehingga dapat memecahkan masalah. Penerimaan anggota baru dilakukan

dengan tahap penelitian, pendataan dan pendampingan selain itu anggota baru dibekali dengan wawasan keilmuan dan ideologi keagamaan dan idiologi kebangsaan.

2. *Training* yang diselenggarakan GP Ansor Banyumas dalam meningkatkan militansi anggota dengan kegiatan pelatihan kepemimpinan dasar, pelatihan kepemimpinan lanjutan, pelatihan kepemimpinan nasional, pendidikan dan pelatihan dasar banser, kursus banser lanjutan, kursus banser pimpinan dan latihan instruktur yang bisa dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan paedagogi dan pendekatan andragogi. PKD diorientasikan untuk membentuk militansi ideologisasi anggota, yang dapat diikuti anggota, sedangkan PKL diorientasikan mengembangkan kemampuan memimpin dan juga mengelola keorganisasian secara mumpuni. Lebih lanjut struktur materi dapat disusun berdasarkan orientasi kepada setiap jenjang, sehingga materi pokok pada pelatihan kepemimpinan dasar terdiri dari materi *ahlussunnah wal jama'ah*, materi keIndonesiaan dan kebangsaan, materi ke-Nahdlatul Ulama-an, materi ke-GP Ansor-an, materi amaliyah, materi tradisi keagamaan pada Nahdlatul Ulama, pengantar dasar keorganisasian.
3. Motivasi pendidikan sumber daya manusia anggota Pemuda Ansor Banyumas yang mencakup kegiatan yang didesain untuk pendidikan, pengetahuan dan pemahaman SDM dalam kaderisasi sehingga anggota termotivasi untuk mengikuti diklat kepemimpinan dasar, diklat kepemimpinan lanjutan dan diklat Banser yang diselenggarakan pimpinan cabang Banyumas. Anggota motivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik untuk mengikuti pendidikan sumber daya manusia anggota Ansor Banyumas. Motivasi pendidikan SDM dalam kegiatan kaderisasi sebagai pendidikan dalam jangka panjang untuk pengoptimalan potensi kader dengan mentransfer dan memotivasi serta menanamkan nilai-nilai tertentu pada anggota, sehingga nantinya merka dapat melahirkan kader-kader yang tangguh.

4. *Maintenance* yang dilakukan GP Ansor Banyumas dalam kaderisasi anggota adalah dengan pendampingan kader yakni kegiatan dan aktivitas untuk membina kader, mengarahkan kader dan memberi penugasan kepada individu atau kelompok kader. Kemudian pengembangan kader merupakan bentuk aktivitas yang dilakukan organisasi GP Ansor Banyumas dalam rangka untuk mengembangkan kapasitas kekaderan ke jenjang yang lebih tinggi dan mengembangkan potensi khusus yang dimiliki kader. Selanjutnya monitoring yang dijadikan sebagai dasar dan rujukan untuk mengambil langkah-langkah perbaikan penyelenggaraan program kaderisasi. Jadi *maintenance* dalam kaderisasi anggota melalui pendampingan, pemeliharaan dan juga monitoring terhadap anggota sehingga setiap anggota merasa diperhatikan dan jaga oleh organisasi Gerakan Pemuda Ansor Banyumas.

## **B. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan dan jajaran pengurus Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Banyumas diharapkan lebih meningkatkan kerja sama dari beberapa pihak seperti pemerintahan daerah dan beberapa pihak yang dapat berdonasi untuk memperlancar kegiatan organisasi.
2. Kaderisasi yang dilakukan GP Ansor Banyumas lebih diperkuat lagi sehingga organisasi GP Ansor benar-benar dijadikan wadah pengasahan diri dalam mengembangkan ajaran *ahlussunnah waljama'ah*.
3. Sebagai organisasi pemuda hendaknya melakukan proses kaderisasi yang cenderung pada kompetitif akademik. Agar seluruh kadernya tidak dikesankan sebagai organisasi kepemudaan yang acuh tak acuh terhadap pemberdayaan SDM dan pendidikan sumber daya manusia.
4. Menumbuhkan serta meningkatkan kesadaran kepada

anggota di pimpinan anak cabang dan pimpinan ranting agar dapat mendirikan organisasi Gerakan Pemuda Ansor pada khususnya dan umumnya organisasi-organisasi yang erat kaitannya dengan organisasi masyarakat.

5. Dapat menjalin komunikasi dan koordinasi yang selain antar pengurus, juga diperlukan komunikasi dengan masyarakat.
6. Diharapkan dengan adanya penelitian ini organisasi gerakan pemuda ansor dapat merekrut anggota yang lebih banyak lagi.
7. Semakin aktif dalam menjalankan program-program kerja yang sudah ada dan memiliki lebih banyak lagi program kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi organisasi maupun masyarakat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mudhofir, *Gerakan Dakwah Islam Dalam Perspektif Kerukunan Umat Beragama*, Jakarta: Puslitbang Kehidupan Keagamaan, 2012.
- Allison, Michael dan Kaye, Jude, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2005.
- Ahyari, Agus *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Arifin, Rois dkk, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama Cetakan Kedua, Malang: Bayumedia, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*, Jakarta: PT Gramedia.
- Azra, Azyumardi *Madrasah dan Tantangan Globalisasi*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2004.
- Berman, Barry and Evans, R Joel, *Retail Manajemen A Strategic Approach*, Prentice Hall Intl Inc, Uper Saddle River.
- Boediono, *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Edisi I*, Yogyakarta, BPFE, 2001.
- Bryson, M John, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*, Terj Miftahudin, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Chandler, A, *Strategy and Structure*, Cambridge, Mass, London: MIT Press, 2002.



- Cheppy, H.C, *Pendidikan Moral Dalam Beberapa Pendekatan*, Jakarta: Tut Wuri Handayani, 2008.
- David, Hunger & Wheelen, Thomas, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: ANDI, 2003.
- Decenzo A David, and Robbins, P Stepen, *Human Resource Manajemen*, New York: Jhon Willey and Sons Inc 2009.
- Ester dan Didik, *Membuat Pasar Tradisional Tetap Eksis*, Jakarta: PT Sinar Harapan, 2003.
- Firdaus, *UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Serta UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas*, Jakarta: Dirjen PAI.
- Gomes, Faustino Cardoso *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset 2001.
- Hadi, Sutrisno *Metodologi Research I*, Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- Hadikusumo, Kunaryo *Pengantar Pendidikan*, Semarang: IKIP PGRI Press, 2003.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE, 2001.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFEE, 2001.
- Hasibuan, *Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Remaja Rosda Karya, 2000.
- Heni, Umi, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan MTs Negeri 1 Banjarnegara*, Tesis: UNSIQ Wonosobo.
- Irianto, Agus, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Pernada Media Group, 2011.
- Irianto, Jusuf *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT SIC Group, 2001.
- Jauch R Lawrence, & Glueck, F William, *Strategic and Business Policy*, New York: McGraw-Hill, 2001.
- Keban, T Yeremias, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*, Jakarta: Gava Media, 2001.

- Langgulung, Hasan *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Agama Islam*, Bandung: Al Ma'arif, 2010.
- Mahfiroh, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Mastuhu, *Manajemen Strategi Pendidikan Anak*, Yogyakarta: Diva Press, 2004.
- Miles, Mathew dan Huberman, Michel, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Rosdakarya, 2002.
- Moedjiono, Imam, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Yogyakarta: UII Press, 2002.
- Moleong, J Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Muhaimin dan Majid, Abdul *Pemikiran Pendidikan Islam*, Bandung: Trigenda Karya 2008.
- Muhaimin, Efi Rufaiqoh *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN Sumpiuh Banyumas dan MAN Kroya Cilacap*, Tesis: IAIN Purwokerto, 2017.
- Nasution, Noehi *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Dirjen Pembinaan Pada Kelembagaan Agama Islam, 2001.
- Nawawi, Handari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005.
- Notingham, K Elizabeth, *Agama dan Masyarakat Suatu Pengantar Sosiologi Agama*, Jakarta: Rajawali, 2005.
- Notoatmodjo, Soekidjo *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Parwadi, Redatin, *Kaderisasi Organisasi dalam Perubahan*, Jurnal Wawasan Volume 12, Nomor 1, 2016.
- Pearce dan Robinson, *Manajemen Strategi*, Jakarta: PT. Gramedia, 2007.
- Poerwadarminta, WJS, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Jakarta Utara, 2006.
- Purwanto, M. Ngalm *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.

- Qohin, Abdul Pola *Pengembangan Kompetensi Guru Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al Irsyad Al Islamiyyah*, Tesis: IAIN Purwokerto, 2015.
- Raco, J.R, *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya)*, Jakarta: Grasindo 2010.
- Rahim, Husni *Arah Baru Pendidikan Islam di Indonesia*, Ciputat: PT. Logos Wacana Ilmu, 2005.
- Rangkuti, Freddy, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis (Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk Menghadapi Abad 21)*, Jakarta: Gramedia, 2008.
- Riyanto, Yatim *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: SIC, 2001.
- Rudianto, *Akutansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*, Jakarta: PT Grasindo, 2006.
- Sadarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2015.
- Salim, *Aspek Sikap Mental Dalam Manejemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016.
- Salusu J, *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Profit*, Jakarta: Gramedia, 2002.
- Satmoko, Retno Sriningsih *Landasan Kependidikan*, Semarang: IKIP Semarang Press, 2007.
- Siagian, P Sondang, *Manajemen Strategik, Cetakan III*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Simamura, Henry *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Soenarjo, R.H.A dkk, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penafsir Al Qur'an, 2001.
- Soetomo, *Strategi-Strategi Pembangunan Masyarakat*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sukarno, *Dasar-Dasaer Manajemen*, Bandung: PT.Masdar Maju, 2000.

- Sukino, *Membangun Pertanian Dengan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Lembah Manah, 2010.
- Sulistiyani, Ambar Teguh *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*, Yogyakarta: Gava Media, 2004.
- Suprijanto, *Pendidikan Orang Dewasa Dari Teori Hingga Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Suryosubroto, *Psikologi Perkembangan*, Yogyakarta: Cakrawala, 2004.
- Suseno, Franz Magnis *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sutisna, Oteng *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Angkasa 2003.
- Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri I Delanggu*, Tesis: IAIN Surakarta, 2016.
- Suyudi, H.M. *Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an*, Yogyakarta: Mizan, 2005.
- Steiner, George, *Strategic Planning*, New York: Mc. Graw Hill, 2009.
- Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Menegembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2011.
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Syukron, Enceng Fu'ad *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Magowoharjo*, Tesis: PPs UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012.
- Tangkilisan, Hesel Nogi *Manajemen Modern Untuk Sektor Publik*, Yogyakarta: Balairung, 2003.
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- \_\_\_\_\_, *Pembinaan Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Tilaar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional*, Jakarta: Aneka Ilmu, 2002.

- \_\_\_\_\_, *Pembaharuan Pendidikan Nasional*, Jakarta: Aneka Ilmu, 2002.
- Torang, Syamsir, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Trion PB, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Tugu, 2005.
- Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, *Teguh Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo, *Setiady Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Utomo, Warsito *Materi Manajemen Strategi Untuk Sektor Publik*, Yogyakarta: MAP UGM, 2002.
- Wirarta, I Made, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Andi, 2005.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Yunus, Mahmud *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: PT Hidayat Karya Agung, 2005.
- Zuriah, Nurul, *Peraturan Organisasi*, Surabaya: Pimpinan Pusat GP. Ansor, 2017.



## TENTANG PENULIS



**Rachmat Kurniawan.** Lahir di Banyumas 03 Mei 1989. Sejak kecil pria ini sudah dekat dengan NU. Ini terbukti riwayat pendidikannya di MI Maarif NU 1 Sawangan, MTs Maarif NU 1 Kebasen, SMA Maarif NU 1 Kemranjen. Pendidikan tinggi sempat mengenyam D23 Teknik Informatika Politeknik Maarif Purwokerto (lulus 2010), S1 Teknik Informatika STMIK Tasikmalaya (2014), S1 Hukum Keluarga Islam IAINU Kebumen (2019), dan S2 IAINU Kebumen (2021). Pria ini juga pernah mengenyam Pendidikan pesantren di Ponpes Raudlatut Thalibin Sirau Banyumas. Pria suami Rohmatul Fitroh ini sempat aktif juga di IPNU, PMII, dan GP Ansor. Ayah dua anak – Rachma Syakira Aya Shofia dan Sayyid Rachmat Syaif al Ghany – ini pernah menjadi guru SMP Maarif NU 2 Kemranjen, dan kini bekerja di sebuah bank. Penulis tinggal di Purwokerto.

