



**KADERISASI PMII CABANG KOTA SEMARANG DALAM  
MENINGKATKAN KAPASITAS KEPEMIMPINAN  
ANGGOTA**

Skripsi

Dosen Pembimbing:  
Moh. Aris Munandar, S.Sos., M.M.

Disusun Oleh:  
Hasan Labiqul Aqil  
NIM 3312416064

**JURUSAN POLITIK DAN KEWARGANEGARAAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : *Senin*

Tanggal : *22, Juni 2020*

Pembimbing Skripsi



Moh. Aris Munandar, S.Sos, M.M.

NIP.197207242000031001

Mengetahui:

Ketua Jurusan



*Tijan*  
Drs. Tijan, M.Si.

NIP. 196211201987021001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 7 Juli 2020

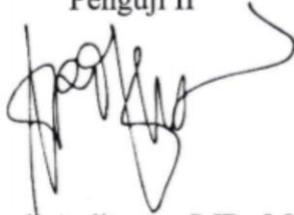
Penguji I



Noorochmat Isdaryanto, S.S., M.Si.

NIP.197112042010121001

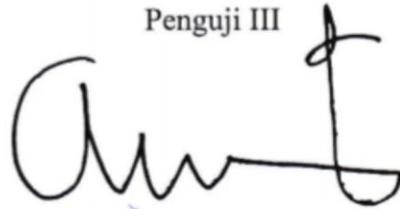
Penguji II



Erisandi Arditama, S.IP., M.A.

NIP.198705012018031001

Penguji III



Moh. Aris Munandar, S.Sos, M.M.

NIP.197207242000031001

Mengetahui:

Dekan,



Dr. Moh. Solehatul Mustofa, M.A

NIP.19630802 1988031001

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Juni 2020



Hasan Labiqul Aqil

NIM. 3312416064

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Moto:**

- ❖ Pendidikan berawal dari rasa pahit, namun berbuah manis - Aristoteles.
- ❖ Bersungguh-sungguhlah engkau dalam menuntut ilmu, jauhilah kemalasan dan kebosanan, karena jika tidak demikian engkau akan berada dalam bahaya kesesatan - Imam Ghazali.
- ❖ Kehidupan laksana samudra, kita dapat mengarunginya dengan bahtera ilmu pengetahuan.

### **Persembahan:**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan kasih sayang, dukungan serta motivasi untuk menempuh pendidikan hingga saat ini dan selalu mengiringi langkah saya dalam setiap doa.
2. Adik-adik tersayang, Robith Muhaikal Ya'la dan Ahmad Nabhan Avissina serta keluarga besar yang telah memberikan semangat untuk tetap melangkah ke depan dalam menjalani hidup ini.
3. Keluarga besar Ilmu Politik angkatan 2016 yang selama ini menjadi teman seperjuangan.

4. Sahabat-sahabati PMII Rayon Pancasila dan Komisariat Al-Ghozali yang telah menerima saya menjadi bagian dari keluarga di Rumah Pergerakan. Terima Kasih untuk pengalamannya selama ini.
5. Kawan-kawan Gubuk Gabut yang selalu memberikan saya inspirasi ketika suntuk.
6. Kawan-kawan BEM FIS 2017 dan 2018 yang telah memberikan saya banyak pengalaman organisasi.
7. Almamater UNNES.

## SARI

**Aqil, Hasan Labiqul.** 2020. *Kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan Anggota*. Skripsi. Program Studi Ilmu Politik. Jurusan Politik dan Kewarganegaraan. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Moh. Aris Munandar S.Sos, M.M. 110 halaman.

### **Kata Kunci: Kaderisasi, PMII, Kapasitas Kepemimpinan**

Kaderisasi merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, terutama organisasi pengaderan seperti PMII, dengan adanya kaderisasi menandakan adanya kelanjutan dari sebuah organisasi. Kaderisasi yang merupakan proses kegiatan penyiapan, membina, serta mengasuh sumber daya manusia secara terdidik dan berkesinambungan, harapannya mampu menghasilkan kader yang dapat memimpin dengan baik untuk mengganti pemimpin yang lama serta membangun peran dan fungsi organisasi lebih baik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang dilaksanakan? (2) Bagaimana pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan dalam kaderisasi PMII ?.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Lokasi penelitian berada di Sekretariat PMII Cabang Kota Semarang, PMII Komisariat Wahid Hasyim, Komisariat Al-Ghozali Semarang, dan Komisariat Walisongo. Jenis data yang digunakan adalah data primer melalui wawancara dengan Ketua Umum, Koor Biro Kaderisasi, dan Kader PMII Cabang Kota Semarang, serta Kader dari Komisariat Al-Ghozali, Walisongo, dan Wahid Hasyim. Sedang data sekunder didapatkan melalui sumber data tertulis berupa AD/ART serta Pedoman Kaderisasi dalam Peraturan Organisasi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kaderisasi organisasi PMII berperan dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan anggota melalui program kaderisasi formal, nonformal, dan informal. Tahapan kaderisasi PMII terdiri dari tahap rekrutmen, pendidikan atau pelatihan, dan pengabdian. Dalam tahap pendidikan atau pelatihan khususnya bentuk kaderisasi formal mengenal jenjang kaderisasi. Diawali dengan MAPABA yang dilaksanakan di tingkat Rayon atau Fakultas, kemudian PKD yang dilaksanakan di tingkat Komisariat atau Universitas, dan PKL yang dilaksanakan langsung oleh Pengurus Cabang PMII Kota Semarang. Adapun metode yang sering digunakan oleh PMII Cabang Kota Semarang dalam melaksanakan kaderisasinya adalah diskusi dan juga distribusi kader.

Saran bagi Pengurus Cabang PMII Kota Semarang untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi dalam bidang kaderisasi, selain meningkatkan budaya diskusi juga perlu meningkatkan kualitas skill kader seperti menulis, public speaking dan aspek psikomotorik lainnya.

## ABSTRACT

**Aqil, Hasan Labiquil.** 2020. *The Regeneration of PMII in the Branch of Semarang City in Improving Fellow Leadership Capacity.* Essay. A Program for the study of Political Science. Majoring in Politics and Citizenship. Faculty of social studies. Unnes University. Advisor Moh Aris Munandar, S.Sos., MM. 110 pages.

**Keywords: Regeneration, PMII, Leadership Capacity**

Regeneration is important in organizations, especially cadre organizations such as PMII, with the presence of cadre signification of the existence of an organization. The regeneration which is the process of preparing, developing and caring for educated and sustainable human resources, hopes to be able to produce cadres who can lead well to replace the old leaders and develop the role and function of the organization better. The purpose of this research is to find out: (1) How is the regeneration of PMII in the branch of Semarang City carried out? (2) How is the implementation of leadership training activities in PMII regeneration?.

The research method used in this research is qualitative. The research location is at the PMII Semarang City Branch Secretariat, PMII Commissariat Wahid Hasyim, Commissariat Al-Ghozali Semarang, and Commissariat Walisongo. The type of data used is primary data through interviews with the General Chairperson, Regeneration Bureau Coordinator and PMII Cadres of the Semarang City Branch, as well as Cadres from the Al-Ghozali Commissariat, Walisongo, and Wahid Hasyim. Meanwhile, secondary data were obtained through written data sources in the form of statutes / articles and guidelines for regeneration in organizational regulations. Data collection techniques using interview techniques, observation, and documentation.

The results obtained indicate that PMII organizational regeneration plays a role in improving student leadership capacity through formal, non-formal and informal regeneration programs. The stages of PMII regeneration consist of the stages of recruitment, education or training, and service. In the education or training stage, especially in the form of formal regeneration, recognize the level of regeneration. It starts with MAPABA which is carried out at the Rayon or Faculty level, then PKD is carried out at the Commissariat or University level, and PKL is carried out directly by the PMII Semarang Branch Management. The method that is often used by PMII Semarang City Branch in carrying out its regeneration is discussion and also the distribution of cadres.

Suggestions for PMII Semarang Branch Management to always improve organizational performance in the field of regeneration, in addition to enhancing the culture of discussion it is also necessary to improve the quality of cadre skills such as writing, public speaking and other psychomotor aspects.

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan Anggota*”. Penyelesaian skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang (UNNES). Alhamdulillah selama penyusunan skripsi, mendapat dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fatkhur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Moh. Solehatul Mustofa, M.A., Dekan Fakultas Ilmu Sosial.
3. Drs. Tijan, M.Si., Ketua Jurusan Politik dan Kewarganegaraan.
4. Bapak Aris Munandar, S.Sos.,M.M yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Sahabat Muhamtashir, S.Sos., Ketua PC PMII Kota Semarang dan Sahabat Itta Mawaddah, S.Si, Koordinator Kaderisasi PMII Kota Semarang yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Orang tua serta keluarga saya, terima kasih atas semua dukungan dan do’a yang senantiasa dipanjatkan dalam setiap sujud.
7. Sahabat-sahabat saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memotivasi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Keluarga besar Program Studi Ilmu Politik angkatan 2016.

9. Semua pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Semarang, Juni 2020

Penyusun

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
SARI .....	vii
ABSTRACT .....	viii
PRAKATA .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Batasan Istilah .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Deskripsi Teoritis .....	15
2.1.1 Sosialisasi Politik .....	15
2.1.1.1 Pengertian Sosialisasi Politik .....	15
2.1.1.2 Agen Sosialisasi Politik .....	18
2.1.1.3 Mekanisme Sosialisasi Politik .....	22
2.1.2 Kaderisasi .....	23
2.1.2.1 Pengertian Kaderisasi .....	23
2.1.2.2 Unsur-unsur Kaderisasi .....	26
2.1.2.3 Bentuk Kaderisasi .....	27
2.1.2.4 Kaderisasi Kapasitas Kepemimpinan .....	31
2.1.3 Mahasiswa .....	37
2.1.4 Pergerakan Mahasiswa .....	40
2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan .....	44
2.3 Kerangka Berpikir .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	48
3.2 Latar Penelitian .....	48
3.3 Fokus Penelitian .....	49
3.4 Sumber Data .....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.6 Validitas Data .....	54
3.7 Teknik Analisis Data .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	

4.1 Gambaran Umum.....	57
4.1.1 Sejarah Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia .....	58
4.1.2 Asas dan Sifat Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia .....	64
4.1.3 Tujuan dan Usaha Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia .....	65
4.1.4 Keanggotaan Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia .....	66
4.1.5 Struktur Organisasi PC PMII Kota Semarang .....	67
4.2 Hasil Penelitian.....	69
4.2.1 Kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang.....	69
4.2.2 Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan dalam Kaderisasi PMII.....	93
4.3 Pembahasan .....	103
4.3.1 Kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang .....	103
4.3.2 Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan dalam Kaderisasi PMII .....	112
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan.....	116
5.2 Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA .....	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	121

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Kerangka Berpikir .....	47
Tabel 2 Penjabaran Informan .....	51
Tabel 3 Hubungan Kaderisasi PMII .....	110

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 MAPABA PMII Rayon Pancasila .....	73
Gambar 2 PKD PMII Unnes .....	75
Gambar 3 PKL PMII Kota Semarang .....	77
Gambar 4 Kegiatan Sekolah Pergerakan PMII Al-Ghozali .....	81
Gambar 5 Kegiatan Sekolah Kader PMII Walisongo .....	82
Gambar 6 Kegiatan Pelatihan Politik Kampus PMII Walisongo .....	84
Gambar 7 Diskusi Tematik bersama Wakil Gubernur Lampung .....	97
Gambar 8 Mentoring .....	99
Gambar 9 Aksi Unjuk Rasa .....	101
Gambar 10 Audiensi bersama Polda Jateng .....	102

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	121
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	122
Lampiran 3 Pedoman Wawancara .....	135
Lampiran 4 Susunan Pengurus .....	139
Lampiran 5 Pedoman Kaderisasi .....	148

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejarah perjuangan Indonesia tidak lepas dari gerakan pemuda, pada masa kolonialisme gerakan pemuda diawali oleh berdirinya organisasi Boedi Oetomo pada tahun 1908, setelah itu lahirlah organisasi-organisasi pemuda yang berangkat dari kesukuan, mulai dari Jong Java, Jong Ambon, Jong Sumatranen Bond, Jong Bataks Bond dan Pelajar Minahasa. Kemudian dari organisasi pemuda kesukuan ini dibentuklah organisasi persatuan pemuda yang diberi nama Indonesia Moeda.

Tidak berhenti sampai Indonesia Moeda, gerakan pemuda juga berlanjut di masa pra-kemerdekaan, disaat dijajahnya bangsa Indonesia oleh Jepang, para pemuda memiliki gerakan yang beringas dibanding gerakan orang tua. Peristiwa Rengasdengklok menjadi saksi gerakan pemuda untuk mencapai kemerdekaan Indonesia melalui penculikan Soekarno dan Hatta oleh Soekarni, Wikana, Aidit, dan Chaerul Saleh pada hari Kamis, tanggal 16 Agustus 1945.

Setelah kemerdekaan Indonesia pada 17 Agustus 1945 gerakan pemuda lebih didominasi oleh gerakan mahasiswa, meskipun tercatat dalam sejarah, gerakan mahasiswa sudah ada dan dimulai sejak Mohammad Hatta pada tahun 1922 mendirikan Perhimpunan Indonesia di Belanda. Akan tetapi gerakan dari masa kolonial, pra kemerdekaan, hingga pasca kemerdekaan masih memiliki cita-cita yang sama yakni kepentingan untuk membela rakyat dan

menjadi mitra kritis bagi pemerintah apabila pemerintah menjadikan rakyat ada pada penderitaan.

Sebelumnya, kalangan pemuda sudah mewacanakan kepemimpinan nasional yang dinilai belum menelurkan figur pemimpin yang representatif. Indonesia lebih dari tiga setengah abad mengalami kegagalan kepemimpinan nasional yang mengakibatkan bangsa ini tidak maju-maju, dan semakin jauh dari cita-cita luhur mewujudkan masyarakat adil dan makmur, bahkan selama itu pula kolonialisme merong-rong masuk ke dalam jati diri bangsa.

Setelah Indonesia mendapatkan kemerdekaanya hingga sampai saat ini, telah banyak catatan gerakan kepemudaan melalui organisasi-organisasi kemahasiswaan. Mulai pada tahun 1966 mengangkat isu komunisme, kemudian 1974 melalui peristiwa MALARI, hingga puncaknya pada tahun 1998 ketika menurunkan rezim Soeharto yang korup gerakan mahasiswa juga turut andil dalam menuarakan perubahan dinamika politik tanah air.

Begitu juga pada tahun 2019, melalui berbagai gerakan di setiap daerah, gerakan kemahasiswaan juga mencium aroma kebangkitannya. Pada kali ini isu yang di angkat adalah Reformasi Dikorupsi, hal ini membuktikan bahwa mahasiswa menjadi aset yang dimiliki oleh bangsa. Pemuda adalah investasi besar-besaran bagi negara, sebab di tangan mereka masa depan bangsa ini terletak, melalui perubahan-perubahan yang diperjuangkannya.

Namun, saat ini jati diri mahasiswa Indonesia mengalami krisis akut. Identitas kepribadian dan karakter diri telah luntur. Rasa Nasionalisme dan jiwa kepemimpinan hanya menjadi bayang semu. Apalagi mahasiswa sekarang ini

memiliki berbagai persoalan seperti radikalisme, individualisme, dan hedonisme, tantangan ini juga akan menghambat pembentukan jadi diri seorang mahasiswa yang digadang-gadang menjadi *agent of change* atau *social control*. Terlebih dengan semakin menguatnya atmosfer individualisme di kalangan mahasiswa tentu akan menghambat pembentukan sifat kepemimpinan dan mahasiswa yang individualis tidak akan memiliki rasa solidaritas.

Meskipun kenyataannya sekarang posisi pemimpin menjadi kebutuhan, berbagai cara dipertaruhkan sampai cara tidak halalpun dilakukan, namun ketika posisi pemimpin sudah didapatkan, banyak dari kita yang lalai akan tanggung jawab serta kewajiban. Ini mempertandakan bahwa orang-orang seperti ini hanya mencari popularitas atas jabatannya saja. Padahal, pemimpin harus mempunyai visi dan misi yang jelas, terarah dan sistematis. Karena visi dan misi tersebut bagi seorang pemimpin sangatlah penting dalam mengelola organisasinya.

Seorang pemimpin juga harus memiliki intelektualitas dan spiritualitas yang kuat. Intelektualitas akan menentukan kualitas dan integritas personal maupun organisasi, jadi bukan hanya menjadi pemimpin yang sekedar mencari popularitas semata karena rebutan jabatan sebelumnya. Spiritualitas juga penting karena spiritualitas akan mengontrol tingkah laku seorang pemimpin tetap positif dan konsisten dengan kebajikan dan dengan spiritualitas yang kuat tidak akan merugikan atau menjegal orang lain. Karena, perbaikan kepemimpinan di Indonesia tidak bisa dilakukan oleh orang-orang tak

bermoral, dan memiliki mental yang bobrok, yang hanya menjadikan kedudukan pemimpin sebagai bahan rebutan belaka.

Mahasiswa tidak mungkin hanya diam melihat perubahan yang terjadi dalam bangsa ini, mahasiswa harus ikut andil di dalamnya. Karena maju atau mundurnya suatu bangsa ditentukan oleh kaum muda. Seperti kata Pramoedya Ananta Toer bahwa sejarah dunia adalah sejarah kaum muda, apabila angkatan muda mati rasa, matilah sejarah suatu bangsa. Maka moral dan mental pemuda harus ditempa agar memiliki mutu kuat dan berani, salah satunya dengan ikut berorganisasi. Jangan sampai pemuda terhanyut dalam dunia fantasi atau menjadi apatis serta mudah termanipulasi oleh kenyataan-kenyataan palsu.

Semangat berorganisasi di kalangan mahasiswa sangat perlu ditanamkan dan ditularkan sejak menjadi mahasiswa baru. Melalui pelatihan kepemimpinan organisasi akan melakukan suatu kaderisasi bagi mahasiswa-mahasiswa yang ikut bergabung dengan organisasi-organisasi. Saat ini hanya sedikit mahasiswa yang menyadari bahwa organisasi kaderisasi merupakan wadah berlangsungnya pendidikan karakter atau pelatihan kepemimpinan. Baik organisasi intra kampus maupun ekstra kampus merupakan tempat kaderisasi yang tepat untuk menempa diri agar suatu saat siap menjadi pemimpin bangsa.

Kaderisasi dalam organisasi memiliki pengertian sebagai proses upaya organisasi untuk mengaktualisasikan potensi manusia bagi anggotanya sesuai dengan ideologi yang dimiliki organisasi yang meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi (Mukhtar, 2006:89).

Dalam organisasi kaderisasi diajarkan berkomitmen dan berprinsip, terlebih organisasi ekstra kampus memiliki kaderisasi penanaman ideologi yang kuat dan keras. Namun kenyataannya di sisi lain tidak sedikit mahasiswa yang melupakan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam organisasi, seperti kejujuran dalam akademik, misalnya seperti melakukan kecurangan dalam ujian, mencontek, ini merupakan hal kontradiktif.

Pembentukan karkter bangsa berarti dimulai dari pembentukan karakter pemuda Indonesia, dan hal ini dapat diperoleh ketika para pemuda ikut berproses dalam organisasi, khususnya organisasi kaderisasi. Karena sekarang cukup banyak organisasi yang lupa akan marwahnya, menjadi politis atau malah terbawa arus budaya pop yang lupa dengan kaderisasi, inilah yang terjadi dalam organisasi eksekutif mahasiswa saat ini seperti Badan Ekektuf Mahasiswa (BEM). Padahal kaderisasi yang seharusnya dilakukan sangatlah penting, selain untuk mencetak generasi penerus bangsa, kaderisasi berupaya untuk menyiapkan kader-kader yang siap menghadapi tantangan dampak negatif dari modernisasi, globalisasi, bahkan disrupsi yang sudah mulai menjamur saat ini.

Kaderisasi yang diterapkan oleh beberapa organisasi pengaderan sangat penting, dan dibutuhkan oleh mahasiswa yang mau berproses menempa diri. Melalui pelatihan kepemimpinan, kelas menulis, diskusi-diskusi, pelatihan *public speaking*, dan juga strategi kaderisasi umum yang biasanya dijumpai di organisasi pengaderan diharapkan mampu menghadirkan kader yang siap menjawab tantangan bangsa saat ini, di tengah-tengah iklim individualistis. Hal

ini merupakan bentuk kesiapan pemuda sebagai pewaris penerus bangsa dan sebagai bakal calon pemimpin bangsa.

Tidak bisa dipungkiri mahasiswa melalui tulang punggung suatu bangsa. Selain sebagai aktor perubahan dan kontrol sosial, mahasiswa juga sebagai mitra kritis pemerintah. Hadiah terindah yang diberikan mahasiswa oleh bangsa ini salah satunya adalah reformasi. Para mahasiswa memiliki kekuatan sosial, moral bahkan politik. Oleh karena itu, penting adanya kaderisasi di kalangan mahasiswa agar setiap tahun bangsa ini selalu memiliki penerus dalam kepemimpinan. Tentunya kaderisasi hanya didapatkan ketika para mahasiswa mau ikut bergabung dengan organisasi karena tidak mungkin ada suatu kaderisasi di luar sistem organisasi.

Salah satu wadah organisasi yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk melakukan proses kaderisasi supaya siap menjadi seorang pemimpin adalah Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Ide besar berdirinya Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) bermula dari adanya hasrat kuat para mahasiswa Nahdliyin untuk membentuk suatu wadah (organisasi) mahasiswa yang berfaham Ahlussunnah Waljama'ah (Aswaja). Ide ini tidak dapat dipisahkan dari eksistensi IPNU-IPPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama-Ikatan Pelajar Puteri Nahdlatul Ulama). Secara historis, PMII merupakan mata rantai dari departemen perguruan tinggi IPNU yang dibentuk dalam muktamar II PNU di Cirebon Jawa Barat pada tanggal 27-31 Desember 1958 (Alfas, 2004:21).

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) saat ini sudah memiliki 240 kepengurusan cabang tingkat kota atau kabupaten yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia dan beberapa negara berbagai belahan dunia. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) juga sudah memiliki 2 juta anggota di seluruh dunia melalui proses rekrutmen atau biasa disebut dengan Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA) pada tingkat Rayon atau setara dengan fakultas. Adapun pelatihan kepemimpinan pada kader dimulai pada tingkat dasar yaitu Pelatihan Kader Dasar (PKD) yang diadakan oleh Komisariat atau setara dengan universitas, dan Pelatihan Kader Lanjut (PKL) yang diadakan oleh Pengurus Cabang.

Menurut Rivai (2006:113), kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi kampus merupakan proses mempersiapkan seorang untuk menjadi pemimpin di masa depan, yang akan memikul tanggung jawab penting bagi bangsa dan negara. Melaksanakan kegiatan kaderisasi menjadi hal yang wajib bagi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) dalam membentuk anggotanya menjadi berintelektual, berkarakter, religius dan berkualitas. Kegiatan kaderisasi ini menjadi wadah yang harus ada dan dilaksanakan oleh organisasi sehingga mencapai sebuah tujuan menjadi mudah. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Semarang sebagai salah satu kepengurusan PMII tingkat kota yang membawahi Kota Semarang, Kabupaten Semarang dan Kabupaten Kendal yang setiap tahun melakukan kaderisasi sebagai salah satu strategi dalam membentuk kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan PMII yaitu terbentuknya pribadi muslim Indonesia yang

bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya dan komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia.

Dalam upaya meningkatkan kapasitas kepemimpinan anggotanya, kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang harus mampu menembus berbagai aspek dan lini sosial yang berkembang saat ini, seperti kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan nilai) dan psikomotorik (keterampilan) untuk seluruh kader-kadernya. Oleh sebab itu, agar dapat mengarahkan hal tersebut, maka proses kaderisasi harus memiliki berbagai macam unsur-unsur kaderisasi, diantaranya adalah pengader, peserta kaderisasi, dan materi kaderisasi.

Dengan usia PMII yang semakin dewasa, harus memiliki kesadaran yang lebih sebagai upaya meningkatkan peran dalam pembangunan nasional, yang tidak terlepas dari visi misi keislaman dan kebangsaan, serta memiliki semangat juang dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan seluruh kader yang berkualitas dan mampu memberi sumbangsih pemikiran dan tenaga guna kemajuan agama, nusa dan bangsa.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: **“KADERISASI PMII CABANG KOTA SEMARANG DALAM MENINGKATKAN KAPASITAS KEPEMIMPINAN ANGGOTA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang dilaksanakan ?
- b) Bagaimana pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan dalam kaderisasi PMII ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui kaderisasi PMI Cabang Kota Semarang dilaksanakan.
- b) Untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan dalam kaderisasi PMII.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a) Bagi peneliti sebagai informasi dan pengetahuan mengenai kaderisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan anggota dan untuk mengembangkan ilmu yang didapat selama kuliah.
- b) Bagi pembaca sebagai wawasan keilmuan dan pengetahuan, juga dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk mengetahui bagaimana

kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan anggota.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti sebagai media untuk mentransformasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan di lapangan guna menambah wawasan ilmu pengetahuan.
- b) Bagi masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya sebagai masukan bagi masyarakat dan mahasiswa dalam memilih organisasi ekstra kampus.
- c) Bagi pembaca sebagai informasi bagi penelitian yang sejenis dan dapat menjadi acuan bagi penulis dan peneliti lainnya secara luas dalam penulisan karya ilmiah.

### **1.5 Batasan Istilah**

Untuk menghindari agar tidak terjadi salah pengertian dalam menafsirkan judul dalam skripsi ini, maka penulis merasa perlu membuat batasan yang mempelajari dan mempertegas istilah yang digunakan tersebut, yaitu:

#### 1.5.1 Kaderisasi

Kaderisasi berasal dari kata kader, yang artinya adalah orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting di pemerintahan, partai, atau lain-lainnya. Pengaderan adalah proses atau kegiatan pembentukan seorang menjadi kader (Rivai, 2006:85).

Kaderisasi juga dapat diartikan sebagai sistem perkaderan yang secara etimologis berasal dari kata “kader” yang berarti tenaga yang terlatih dan disiapkan untuk menggantikan generasi yang lalu. Sedangkan secara terminologi adalah suatu rangkaian program kegiatan yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis dan bertujuan untuk mendidik, merangsang, memperkaya serta memperbaiki keterampilan dalam hal kepemimpinan. Kaderisasi yang dimaksud disini adalah suatu kegiatan mendidik dan membina seseorang sehingga menjadi kader yang diharapkan mampu memangku jabatan penting yang dapat meneruskan kelangsungan sebuah organisasi.

#### 1.5.2 Mahasiswa

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, bahwa Mahasiswa merupakan peserta didik yang terdaftar dan belajar pada perguruan tinggi. Mahasiswa juga dapat diartikan sebagai seseorang pelajar yang telah dinyatakan lulus dan memenuhi syarat seleksi yang telah ditentukan di masing-masing perguruan tinggi. Mahasiswa juga memiliki hak untuk menempuh kaderisasi organisasi dalam perkuliahan. Seperti Himpunan Mahasiswa (HIMA) dan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dalam ruang lingkup intra kampus, sedangkan dalam ruang lingkup ekstra kampus, mahasiswa memiliki hak untuk ikut dalam organisasi salah

satunya seperti Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Di lingkungan Kota Semarang PMII hampir terdapat di seluruh kampus, seperti Unnes, UIN Walisongo, Unissula, Undip, dan juga Unwahas.

### 1.5.3 Pergerakan Mahasiswa

Dalam bukunya yang berjudul “Gerakan Mahasiswa dalam Perspektif Perubahan Politik Nasional” Rudianto (2010:1) menjelaskan bahwa pergerakan mahasiswa merupakan bagian penting dari sejarah pergolakan politik di Indonesia dan sudah berlangsung lama sejak zaman penjajahan. Pergerakan mahasiswa aktif membela kepentingan rakyat, dan juga menjadi mitra kritis bagi pemerintah. Di sisi lain, pergerakan mahasiswa juga sudah sejak pra-kemerdekaan mewacanakan mengenai krisis kepemimpinan nasional. Hingga hari ini pergerakan mahasiswa masih aktif menjadi komentator keberlangsungan pemerintah di Indonesia dan dapat dilihat dari bentuk protes-protes yang dilakukan.

### 1.5.4 Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)

Menurut Anggaran Dasar PB PMII (2017), Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) adalah sebuah organisasi kemahasiswaan yang berideologi Pancasila dan berpaham islam *Ahlussunnah waljamaah* mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk melakukan kaderisasi yang akan melahirkan pemimpin-

pemimpin besar melalui kader yang *ulul albab*, dan juga di sisi lain melakukan gerakan dakwah islamiyah, yaitu mewujudkan *islam rahmatan lil alamin*. Yang bisa diterima oleh seluruh elemen masyarakat sesuai dengan kultur di Indonesia.

#### 1.5.5 Kapasitas

Milen (2004:12) mendefinisikan kapasitas adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagai mana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus. Hal tersebut menunjukkan bahwa kapasitas bukan hanya dijadikan sebuah kemampuan yang dimiliki secara statis namun juga harus dilakukan terus menerus secara dinamis dalam rangka menjalankan fungsinya di organisasi.

Dengan demikian peningkatan kapasitas dapat juga diartikan sebagai peningkatan kemampuan individu maupun kelompok organisasi secara terus menerus yang disesuaikan dengan target pencapaian dan sasaran organisasi. Upaya dalam meningkatkan kapasitas tersebut dilakukan melalui pengelolaan atau manajemen organisasi yang meliputi sistem dan sumber daya manusia dan dalam perspektif ini adalah unsur-unsur kaderisasi.

#### 1.5.6 Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006:3) kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara

kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Sedangkan kepemimpinan di sini adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia dalam suatu organisasi. Kepemimpinan memiliki beberapa aktivitas, seperti proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Teoritis**

##### **2.1.1 Sosialisasi Politik**

###### **2.1.1.1 Pengertian Sosialisasi Politik**

Menurut Rush dan Althoff (2011:37), sosialisasi politik merupakan suatu proses ataupun cara memberitahukan sistem politik pada seseorang, dan bagaimana orang tersebut menanggapi serta bereaksi terhadap perihal ataupun peristiwa politik. Adapun Almond (dalam Mas'ood dan Andrews, 2008:42) berpendapat bahwa sosialisasi politik adalah bagian dari proses yang secara khusus membentuk nilai-nilai politik, yang memperlihatkan cara yang seharusnya masing-masing anggota masyarakat berpartisipasi dalam sistem politiknya.

Ramlan Surbakti (2010:117) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sosialisasi politik ialah proses pembentukan sikap dan orientasi politik kepada para anggota masyarakat. Melalui proses sosialisasi politik ini para anggota masyarakat memperoleh sikap dan orientasi terhadap kehidupan politik yang berlangsung di lingkungannya.

Pengertian lain menurut Efriza (2012:17) menjelaskan bahwa sosialisasi politik merupakan bagian dari suatu proses sosial. Sosialisasi adalah suatu kegiatan pengajaran dan pendidikan yang dilakukan individu atau suatu kelompok kepada individu atau kelompok lain yang berlangsung

secara alamiah. Pada prosesnya, pengajaran dan pendidikan itu bersinggungan dengan nilai-nilai politik yang melekat pada setiap individu tersebut akan berbeda.

Sosialisasi pada umumnya dipahami sebagai sebuah proses belajar, kondisi ini terjadi karena pada dasarnya sifat manusia adalah tidak akan pernah puas untuk belajar sesuatu hal yang belum diketahuinya, seperti belajar mengenai peran, norma dan nilai untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan sosialnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Berger (dalam Sutaryo, 2005:156) bahwa sosialisasi merupakan proses dengan mana seseorang belajar menjadi anggota masyarakat. Dalam suatu proses politik, sosialisasi politik menjadi suatu hal yang penting karena terdapat keterlibatan individu-individu sampai dengan kelompok-kelompok dalam satu sistem untuk berpartisipasi dalam sebuah proses politik.

Pengertian sosialisasi politik secara sederhana dapat dipahami melalui dua terma yang ada, yaitu sosialisasi dengan politik. Brikerhoff dan White (dalam Damsar 2010:152) memberikan pengertian sosialisasi sebagai suatu proses belajar peran, status, dan nilai yang diperlukan dalam keikutsertaan (partisipasi) efektif dalam institusi sosial. Memahami sosialisasi politik dalam kerangka definisi Brinkerhoff dan White dapat dilakukan dengan memasukkan konsep politik pada definisi mereka, maka definisi sosialisasi politik adalah sosialisasi politik dapat diartikan sebagai suatu proses melakukan internalisasi konsep, nilai-nilai, ide atau gagasan,

pengetahuan, sikap dan perilaku untuk memunculkan keikutsertaan (partisipasi) efektif di dalam kelompok atau institusi politik.

Sosialisasi politik mengandung unsur pendidikan politik yang mampu membentuk serta menanamkan kepribadian serta kesadaran dalam berpolitik, sebagaimana dengan pendidikan politik yang berfungsi untuk membangun kemampuan dan membentuk pola partisipasi masyarakat yang efektif dalam aktivitas politik suatu negara, sehingga perilaku tersebut dapat diterima dan dipraktikkan dalam sistem politik. Berikut adalah tiga aspek tujuan sosialisasi politik Adapun tujuan dari sosialisasi politik menurut Damsar (2010:154-155) adalah:

#### A. Membangun Kepribadian Politik

Dalam tahap ini sosialisasi politik berorientasi memberikan pendidikan mengenai pemahaman isi dan penghayatan atas nilai-nilai yang dianut oleh suatu negara, pemahaman mengenai etos normatif yang dijadikan sebagai landasan dalam membina dan mengembangkan diri sehingga membentuk kepribadian dalam berkehidupan dalam ranah politik.

#### B. Kesadaran Politik

Kesadaran merupakan kondisi psikologis yang mana seseorang tanggap pada suatu hal, jika dalam bahasan politik hal tersebut adalah kondisi politik atau iklim politik suatu bangsa. Mampu merangsang kesadaran masyarakat untuk menelaah permasalahan politik secara kritis dan rasional.

### C. Partisipasi Aktif

Sosialisasi politik bertugas menyadarkan fungsi politik yang dimiliki oleh setiap individu sehingga merubah sikap seseorang untuk memiliki keinginan yang kuat dalam berpartisipasi secara aktif dan bertanggung jawab dalam proses politik, seperti aktif dalam kelembagaan partai politik dan lain-lain.

#### **2.1.1.2 Agen Sosialisasi Politik**

Salah satu elemen terpenting dalam sosialisasi politik adalah peranan agen atau aktor yang menyelenggarakan sosialisasi politik. Agen sosialisasi politik adalah pihak-pihak yang sangat berperan dalam memberikan pengetahuan mengenai segala aspek politik seperti nilai dan norma yang berindikasi pendidikan dalam berperilaku berlandaskan pada pengetahuan dan informasi yang didapatkan melalui agen sosialisasi.

Berikut adalah agen-agen sosialisasi politik yang ada dalam menurut Rush dan Althoff (2011:35);

##### A. Keluarga

Keluarga merupakan agen sosialisasi politik yang sangat potensial untuk mempengaruhi setiap individu. Hal ini disebabkan karena keluarga merupakan lingkungan pertama dan utama bagi setiap individu. Dikatakan sebagai lingkungan yang pertama karena individu semenjak lahir dibesarkan dalam lingkungan keluarga, dan sebelum berkenalan dengan berbagai nilai dalam masyarakat, individu yang bersangkutan telah mengenal nilai-nilai

dalam keluarga. Begitu juga keluarga merupakan lingkungan yang utama, karena individu umumnya menghabiskan sebagian besar waktunya dalam lingkungan keluarga. Dengan demikian bagaimana situasi dan kondisi keluarga akan sangat mempengaruhi perkembangan individu. Begitu juga dalam kaitannya dengan kehidupan politik.

Seberapa besar nilai-nilai politik itu ada dalam kehidupan keluarga akan sangat menentukan serapan nilai-nilai itu dalam diri individu. Pola hubungan dalam keluarga yang mencerminkan nilai-nilai demokrasi misalnya, akan sangat mempengaruhi perilaku demokratis dari setiap individu dalam keluarga yang bersangkutan, begitu juga sebaliknya. Persoalan sosialisasi politik di Indonesia dalam kaitan dengan keberadaan keluarga adalah bahwa sebagian besar keluarga di Indonesia kondisi sosial ekonominya masih minim, sehingga mereka harus mencurahkan perhatian utamanya pada masalah pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Dengan demikian maka perhatian terhadap kehidupan politik masih sangat kurang, bahkan cenderung apatis terhadap kehidupan politik.

#### B. Sekolah

Sekolah juga merupakan agen sosialisasi politik. Lewat pelajaran sekolah peserta didik sekaligus warga negara mendapatkan nilai-nilai tentang kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Di sekolah pun diperkenalkan simbol-simbol kehidupan berbangsa seperti lambang Negara, gambar Presiden, gambar pahlawan, peta wilayah Negara, dan sebagainya, dengan maksud agar siswa sebagai warga negara sadar akan

adanya komunitas kebangsaan, adanya organisasi bersama yang disebut Negara. Di samping itu lewat pelajaran di sekolah ditanamkan pemahaman tentang konstitusi, demokrasi, pemerintahan, dan sebagainya yang pada akhirnya diharapkan muncul kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai warga negara. Sosialisasi politik di sekolah berlangsung melalui proses konseptual, sistematis dan terencana, karena diikat oleh ketentuan kurikulum, dilaksanakan dalam satuan waktu tertentu, dan melalui proses pembelajaran yang efektif.

### C. Teman Sebaya/Rekan Sejawat (*Peer Group*)

Seorang anak cenderung berteman dengan anak lain yang sebaya. Orang dewasa yang telah bekerja juga memiliki teman sejawat, yaitu teman-teman yang bekerja pada instansi yang sama ataupun menggeluti profesi yang sama. Sebagian waktu yang dimilikinya digunakan untuk berkumpul dengan teman sebaya atau rekan sejawat. Di antara orang-orang tersebut terjalin hubungan yang relative dekat dan sering berdiskusi, bertukar pikiran atau tukar pengalaman satu sama lain. Dalam hubungan seperti itulah terjadi penyerapan nilai-nilai kehidupan, termasuk di dalamnya adalah nilai-nilai politik. Sikap seseorang terhadap obyek politik tertentu sering dipengaruhi oleh teman-teman sebaya atau rekan sejawat. Pilihan terhadap partai politik atau calon presiden dalam suatu pemilihan umum misalnya, sering terpengaruh oleh teman-teman sebayanya. Semua itu adalah bagian dari proses sosialisasi politik. Sosialisasi politik yang terjadi antara teman

sebaya atau rekan sejawat merupakan sosialisasi politik yang bersifat horizontal.

#### D. Media Massa

Media massa merupakan sarana komunikasi politik. Melalui media massa pesan-pesan politik dapat tersampaikan dari seseorang kepada orang lain, dari pemerintah kepada rakyat, atau dari rakyat kepada pemerintah. Media massa juga dapat dilihat sebagai sarana pendidikan politik. Sebagai sarana pendidikan politik, media massa itu memberikan pemahaman kepada masyarakat. Melalui media massa rakyat memperoleh pemahaman tentang proses politik yang terjadi dalam sistem politiknya. Dengan perannya yang demikian maka keberadaan media massa sebagai sarana sosialisasi politik merupakan sesuatu mudah dipahami.

#### E. Organisasi Masyarakat

Melalui organisasi yang ada dalam masyarakat, anggota berlatih untuk membangun kehidupan bersama dengan anggota-anggota lain, dibiasakan dengan kegiatan rapat, memilih pemimpin, mengambil keputusan, membangun kesepakatan-kesepakatan, menanggapi berbagai pendapat yang berbeda satu sama lain, yang semua itu mengandung nilai-nilai politik yang sangat bermanfaat. Orang yang banyak berkecimpung dalam organisasi cenderung tertarik pada masalah-masalah dan kegiatan-kegiatan yang berbau politik. Organisasi dalam masyarakat juga dapat menjadi sarana rekrutmen dan kaderisasi kepemimpinan.

### 2.1.1.3 Mekanisme Sosialisasi Politik

Mengenai model mekanisme sosialisasi politik, Rush dan Althoff (2011:38) menjelaskan mengenai bagaimana para agen mentransmisikan elemen-elemen dari sosialisasi politik sangat bervariasi, dan model tersebut dahulu mencerminkan tiga mekanisme. *Pertama* Imitasi, merupakan peniruan (*copy*) terhadap tingkah laku individu-individu lain, dan merupakan hal yang amat penting dalam sosialisasi pada masa anak-anak meskipun sebenarnya tidak hanya dibatasi pada tingkah laku anak-anak saja. Imitasi lebih banyak tercampur dengan kedua mekanisme yang lain, sehingga tingkat peniruannya dapat dilihat baik pada instruksi maupun motivasi.

*Kedua* instruksi, merupakan peristiwa penjelasan diri. Dalam hal ini perlu diketahui bahwa hal itu tidak perlu hanya terbatas pada proses belajar formal saja. Seseorang dengan sengaja dapat ditempatkan dalam situasi yang sifatnya instruktif. Menurut Michael Rush dan Phillip Althoff mekanisme imitasi dan Instruksi ini merupakan tipe yang khusus.

*Ketiga* motivasi, lebih banyak diidentifikasi dengan pengalaman yang umum. Motivasi seperti yang disebutkan oleh Le Vine adalah bentuk “tingkah laku yang tepat-cocok” yang dipelajari melalui proses coba-coba dan gagal (*trial and error*): individu yang bersangkutan secara langsung belajar dari pengalaman mengenai tindakan-tindakan sama cocok dengan sikap-sikap dan pendapat-pendapat sendiri.

## 2.1.2 Kaderisasi

### 2.1.2.1 Pengertian Kaderisasi

Kaderisasi berasal dari kata kader dalam Bahasa Prancis; *cadre* atau *les cadres* yang artinya adalah anggota inti yang menjadi bagian terpilih karena latihan dengan baik. Adapun kata kader dalam bahasa latin adalah *Quadrum*, yang memiliki makna empat persegi panjang, bujur sangkar atau kerangka. Demikian dapat didefinisikan sebagai kelompok manusia yang memiliki kualitas terbaik karena terpilih, yaitu merupakan tulang punggung dari kelompok yang lebih besar.

Kader juga bisa diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting di pemerintahan, partai, atau lain-lainnya. Menurut Partanto (1994:294) kader merupakan individu yang dididik untuk menjadi pelanjut tongkat estafet suatu partai politik atau organisasi lainnya.

Menurut Rivai (2006:85) pengaderan adalah proses atau kegiatan pembentukan seorang menjadi kader. Sedangkan Kaderisasi merupakan proses atau usaha dalam suatu organisasi yang dilaksanakan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki kader untuk menjadikan seorang kader mengetahui apa yang harus dilakukannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam ilmu politik, kaderisasi menurut Miriam Budiarjo (2015:407) merupakan salah satu bentuk pelaksanaan dari proses sosialisai politik, yang mana sosialisasi politik sendiri memiliki pengertian sebagai suatu

proses yang melalui hal tersebut seseorang dapat memperoleh sikap orientasi terhadap fenomena politik, yang umumnya berlaku dalam masyarakat di mana dia berada.

Kaderisasi sebagai salah satu bentuk pelaksanaan dari proses sosialisasi politik tidak hanya dapat dilakukan oleh partai politik saja, melainkan organisasi juga melakukan proses kaderisasi. Kaderisasi dalam organisasi memiliki pengertian sebagai proses upaya organisasi untuk mengaktualisasikan potensi manusia bagi anggotanya sesuai dengan ideologi yang dimiliki organisasi yang meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi (Mukhtar, 2006:89).

Kaderisasi merupakan hal yang penting sehingga tidak boleh diabaikan oleh organisasi pengaderan. Dengan adanya kaderisasi menandakan adanya kelanjutan dari sebuah organisasi ke depannya. Jika tidak ada kaderisasi maka akan sulit sebuah organisasi itu untuk berlanjut dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Tanpa kaderisasi dalam sebuah organisasi tidak akan dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Oleh sebab itu kaderisasi membutuhkan kontinuitas institusional pada tingkat personal, kaderisasi juga dapat mengandung fungsi memelihara sistem sekaligus sebagai saluran bagi terjadinya perubahan, kaderisasi juga merupakan kebutuhan internal organisasi yang wajib dilaksanakan.

Bisa dikatakan bahwa kaderisasi berupa penanaman bibit baru yang siap meneruskan perjuangan organisasi kedepannya. Karena fungsi besar

adanya kaderisasi adalah mempersiapkan calon kader yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Muhammad Hatta pernah menyatakan bahwa kaderisasi merupakan kerangka kebangsaan, karena kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin yang pada masanya harus menanam (Rivai, 2006:85).

Sumber daya manusia sebagai calon anggota atau calon kader dalam organisasi akan menjalani proses seleksi yang disebut kaderisasi. Kaderisasi berupa pendidikan yang berjenjang agar kader dapat memahami platform organisasi, sejarah organisasi, arah perjuangan organisasi dan cita-cita organisasi serta memiliki militansi yang tinggi pada partai politik tersebut. Salah satu caranya, yang merupakan faktor kunci yaitu dengan penanaman ideologi.

Dengan ini maka, kaderisasi merupakan proses penyiapan anggota baru yang nantinya akan menggantikan perjuangan anggota yang lama untuk meneruskan estafet dalam kelanjutan perjuangan partai ke depan. Kader-kader dipersiapkan dengan memberikan nilai-nilai yang mencerminkan identitas organisasi, karena nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang memang dibutuhkan untuk menyiapkan kader untuk melaksanakan tujuan organisasi.

Adapun tujuan dan manfaat kaderisasi menurut Rivai (2006:88) adalah sebagai berikut:

- a) Alat untuk menjamin keberlangsungan organisasi sehingga dapat bertahan untuk melanjutkan visi dan misi yang sudah direncanakan.
- b) Kaderisasi sebagai tempat proses belajar dan meningkatkan potensi calon anggota organisasi yang dapat memberikan pendidikan dan pengetahuan bagi calon penerus organisasi.
- c) Kaderisasi sebagai alat untuk mendidik kader untuk menjadi pemimpin.
- d) Kaderisasi sebagai tempat mekanisme kontrol organisasi.
- e) Kaderisasi sebagai tempat mewariskan nilai-nilai organisasi yang baik.

#### **2.1.2.2 Unsur-Unsur Kaderisasi**

Dalam proses kaderisasi ada beberapa unsur yang perlu kita perhatikan. *Pertama*, pengader yaitu mereka yang ada dalam suatu organisasi kemudian menyusun proses regenerasi, mereka juga menyusun materi atau metode kaderisasi. Pengader yang ahli dalam bidangnya akan menghasilkan kader yang berkualitas. *Kedua*, peserta kaderisasi yaitu mereka individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih secara terencana untuk melanjutkan perjuangan dan menjalankan visi-misi organisasi, kedua unsur tersebut dapat dikatakan sebagai pelaku kaderisasi.

Pelaku kaderisasi adalah sebuah individu atau suatu kelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. Sasaran kaderisasi adalah individu-individu yang

dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi (Tri Widaryanta, 2008:13)

*Ketiga*, materi dan metode kaderisasi yaitu suatu pedoman yang dijadikan acuan oleh pengkader dalam melatih dan mempersiapkan kader agar kaderisasi berjalan terencana, materi dan metode kaderisasi terkadang juga disebut kurikulum kaderisasi. Kurikulum kaderisasi yaitu seperangkat program penunjang yang meliputi materi, pengelolaan pengaderan dan evaluasi sebagai pedoman dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Dengan adanya tiga komponen tersebut maka proses kaderisasi akan dapat berjalan dengan baik, dan adanya kaderisasi akan memunculkan generasi baru atau anggota baru yang melanjutkan kegiatan organisasi dan organisasi tersebut dapat berlanjut serta memiliki masa yang panjang untuk terus berdiri mencapai sasaran dan hasil yang maksimal.

### **2.1.2.3 Bentuk Kaderisasi**

Bentuk kaderisasi yang diselenggarakan oleh PMII pada dasarnya merupakan sistem terpadu yang menekankan pengembangan kader secara kognitif, afektif, dan psikomotorik. Artinya, kaderisasi PMII hendak mencetak sosok kader yang memiliki pengetahuan luas dan mendalam serta memiliki keterampilan dengan landasan pijak keimanan yang kuat.

Berbicara tentang bentuk kaderisasi di PMII sendiri, kita akan mengenal yang namanya pengkaderan formal, informal, dan nonformal. Tiga model pengkaderan tersebut akan saling mendukung satu sama lain.

Ketiga model pengkaderan tersebut memiliki substansi yang tidak bisa dipisahkan. Ketiganya akan saling memiliki pengaruh dan mempengaruhi.

#### A. Kaderisasi formal

Kaderisasi formal merupakan usaha mempersiapkan seseorang sebagai calon pemimpin dilakukan secara berencana, teratur dan tertib, sistematis, terarah dan disengaja. Upaya tersebut bahkan dapat diselenggarakan secara melembaga, sehingga semakin jelas sifat formalnya. Kaderisasi formal ini sebagai usaha utama dalam kaderisasi yang merupakan kegiatan dari sebuah organisasi dan dilakukan dalam bentuk pendidikan secara terprogram serta terarah untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2006:88).

Menurut Rivai (2006:87) Bentuk kaderisasi formal lebih mengarah ke arah formal melalui cara yang sudah direncanakan, bersifat sistematis, terarah, dan berkelembagaan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku di dalam organisasi tersebut.

Dalam kaderisasi formal PMII mengenal tiga bentuk pengaderan yang berkaitan satu sama lain, yaitu MAPABA, PKD, dan PKL. MAPABA atau Masa Penerimaan Anggota Baru adalah fase orientasi dan pengenalan awal PMII kepada mahasiswa dalam rangka rekrutmen mahasiswa untuk menjadi anggota PMII. Kemudian, PKD atau Pelatihan Kader Dasar adalah fase penanaman nilai-nilai dan pembentukan militansi anggota untuk menjadi kader PMII. Dengan mengikuti PKD, secara formal seorang Anggota telah sah menjadi kader

PMII. PKD merupakan fase kedua dalam Pengaderan Formal PMII dan diselenggarakan antara empat bulan hingga enam bulan setelah MAPABA. Terakhir, PKL atau Pelatihan Kader Lanjut adalah fase pengaderan untuk membangun dan memperkuat basis pengetahuan dan keterampilan yang akan menopang pilihan gerak kader PMII untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. PKL merupakan fase ketiga dalam proses Pengaderan Formal PMII, diselenggarakan secepat-cepatnya enam bulan setelah PKD.

#### B. Kaderisasi nonformal

Kaderisasi nonformal adalah proses pengaderan yang diarahkan untuk membangun kebutuhan-kebutuhan kader, seperti pengembangan ketrampilan dan pengetahuan khusus atau spesifik. Kaderisasi ini berangkat dari pemetaan bakat-bakat dan minat dari anggota kader untuk terjun dalam bidang-bidang tertentu (Aini, Cikusin, & Khoiron, 2020:70). Perbedaannya dengan kaderisasi formal adalah terletak pada pelembagaan bentuk kaderisasi, jika pendidikan formal diselenggarakan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku di organisasi, maka kaderisasi nonformal diselenggarakan sesuai dengan ciri khas dan kebutuhan masing-masing cabang, komisariat atau rayon masing-masing.

Tujuan dari kaderisasi nonformal pada umumnya adalah untuk memberikan bekal kepada kader bagi kebutuhan yang muncul dalam keorganisasian, kehidupan kampus dan masyarakat serta untuk

mengembangkan potensi diri kader. Sementara fungsi dari pengaderan ini adalah untuk menopang kaderisasi formal, sehingga dalam pengaderan di jenjang berikutnya seorang kader telah memiliki wawasan cukup dan spesifikasi keahlian.

Bekal pengetahuan dan ketrampilan spesifik kader secara ideal juga berfungsi untuk memudahkan proses distribusi kader di ruang-ruang strategis di luar PMII.

### C. Kaderisasi informal

Kaderisasi informal berangkat dari filosofi bahwa pada hakikatnya setiap ruang, setiap waktu dan setiap kegiatan atau bahkan tanpa kegiatanpun, pada dasarnya dapat menjadi medium dan kesempatan mendidik diri. Pendidikan atau dimaknai identik dalam hal ini dengan pengaderan, bukan saja di dalam forum pelatihan, ruang kelas dengan kurikulum tertentu; melainkan dalam ruang sehari-hari setiap manusia, setiap anggota dan kader.

Menurut Harahap (2017:3) kaderisasi informal memiliki bentuk yang dapat dilihat dari proses sehari-hari seorang anggota atau kader di lingkungan organisasi. Hal ini dilihat dari keseharian kader mulai dari anggota atau *Mu'takid* hingga menjadi kader *Muharrik* sebagai proses pembentukan jati diri, sehingga mampu memiliki keunggulan dan mampu bersaing dalam setiap aspek kehidupan masyarakat.

Kaderisasi informal tidak jauh berbeda dengan kaderisasi nonformal. Keduanya masing-masing terlepas dari kurikulum formal

dan mengikat secara peraturan dan hukum organisasi yang melembaga. Perbedaannya, pelaksanaan kaderisasi informal tidak sekadar untuk mencapai tujuan kegiatan itu sendiri, melainkan juga direkayasa untuk menguji dan melatih setiap anggota/kader baik individu maupun kelompok.

Kaderisasi informal dalam PMII, karena melekat dengan aktivitas harian PMII setempat, sangat berpengaruh terhadap perkembangan karakter/watak, mentalitas, perilaku dan kebiasaan anggota/kader. Oleh sebab itu proses kaderisasi informal sesungguhnya sangat tergantung dengan dinamika PMII setempat sekaligus kreatifitas anggota/kader PMII khususnya pengurus.

Pra-syarat dasar proses pengaderan informal adalah keawasan terhadap situasi dan setiap kegiatan. Pengurus, dalam hal ini sebagai pengelola anggota, mesti awas terhadap situasi dan kegiatan, baik situasi maupun kegiatan senantiasa dapat menjadi bahan pelajaran untuk mematangkan karakter dan mentalitas anggota/kader.

#### **2.1.2.4 Kaderisasi Kapasitas Kepemimpinan**

Kaderisasi menjadi hal yang penting dalam organisasi, karena kaderisasi merupakan suatu bentuk usaha untuk mendukung terbentuknya integritas kepribadian dan kemampuan untuk menggerakkan orang lain secara intensif, sehingga dapat mempersiapkannya untuk menjadi pemimpin di masa yang akan datang. Dalam kaderisasi kapasitas

kepemimpinan ada dua istilah yang terkandung di dalamnya, yakni kaderisasi kepemimpinan dan kapasitas kepemimpinan.

#### A. Kaderisasi Kepemimpinan

Roy Macridis (dalam Efriza, 2012:232) menjelaskan pengertian kaderisasi untuk menunjuk pelatihan dan persiapan kepemimpinan yang terbuka untuk masyarakat. Begitu juga menurut menurut Muniruddin (dalam Khasanah, 2018:29) kaderisasi memiliki tujuan untuk mendidik kader agar bisa menjadi pemimpin. Sedangkan menurut Rivai (2006:85) kaderisasi berarti juga proses mempersiapkan seseorang untuk menjadi pemimpin pengganti di masa depan, yang akan memikul tanggung jawab penting di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu setiap kader dari suatu organisasi memerlukan sosialisasi dan pendidikan politik melalui proses yang bernama kaderisasi. Dari proses kaderisasi tersebut diharapkan seorang kader organisasi terbentuk karakternya sesuai dengan tujuan organisasi, salah satunya yaitu kepemimpinan.

Kader yang diharapkan mampu mengemban tongkat kepemimpinan menurut Alfian (1980) hendaknya mempunyai kualifikasi sebagai berikut:

- b) Mempunyai kualitas kepemimpinan yang handal.
- c) Pengabdian menjadi dasar dari bekerja, serta organisasi sebagai tempat mengabdikan.
- d) Mempunyai motif berprestasi tinggi.

- e) Peka terhadap perubahan lingkungan terutama yang mempunyai pengaruh langsung terhadap dirinya maupun organisasi di mana dia bergabung.

Dari uraian di atas tentang kaderisasi yang secara umum memiliki orientasi untuk mempersiapkan kader menjadi pemimpin membuktikan bahwa di antara kaderisasi dan kepemimpinan memiliki keterkaitan antara satu sama lain, bahkan kepemimpinan merupakan produk dari kaderisasi.

Alasan mengapa kaderisasi kepemimpinan ini sangat diperlukan seperti apa yang disampaikan Harahap (2017:2) adalah karena semua manusia termasuk yang sekarang menjadi pemimpin, suatu saat pasti akan mengakhiri kepemimpinannya, baik dikehendaki maupun tidak. Proses tersebut dapat terjadi karena adanya beberapa faktor yang menjadikan mengapa kaderisasi kepemimpinan ini sangat diperlukan, diantaranya (Rivai, 2006:85):

- a) Adanya ketentuan periode kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi.
- b) Adanya penolakan dari anggota kelompok yang menghendaki pergantian kepemimpinan, baik secara wajar maupun tidak wajar.
- c) Proses alamiah yakni usia yang menjadi tua dan kehilangan kemampuan memimpin (pensiun).
- d) Kematian.

- e) Dapat membentuk organisasi dengan perkiraan dalam jumlah ketersediaan pemimpin yang diperlukan di masa depan secara berkesinambungan.

## B. Kapasitas Kepemimpinan

Kapasitas kepemimpinan terdiri dari dua terma, kapasitas dan kepemimpinan. Kapasitas dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu organisasi, jaringan kerja atau sektor, dan sistem yang lebih luas, untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu (Morgan dalam Haryanto, 2014:14).

Dalam buku yang berjudul “Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas”, Milen (2004:12) juga menjelaskan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus. Kapasitas tidak bermakna statis atau stagnan, tetapi perlu untuk diperbarui terus menerus, penguatan kapasitas adalah proses terus menerus dari individu, organisasi atau institusi, tidak hanya terjadi satu kali.

Bank Dunia (dalam Haryanto, 2014:17) menekankan kapasitas ke dalam lima aspek, yaitu: (1) rekrutmen, pelatihan, kaderisasi, dan pengembangan SDM (2) keorganisasian, struktur, dan gaya manajemen (3) *networking*, koordinasi, dan interaksi (4) lingkungan organisasi, AD/ART

organisasi, peraturan organisasi, dan tanggung jawab (5) lingkungan secara luas yang meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan kondisi lain yang memengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk memengaruhi orang lain (orang yang dipimpin atau para pengikut), sehingga orang lain tersebut bertindak laku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pemimpin (Soerjono Soekanto 2013:288). Kepemimpinan dapat dipahami sebagai upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia dalam suatu organisasi (Hamdan Dimiyati dalam Fitriani, 2018:491).

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam sebuah organisasi/lembaga. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam usahanya mencapai tujuan tersebut maka ia haruslah mempunyai pengaruh untuk memimpin para bawahannya. Kepemimpinan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kapasitas dalam organisasi, di mana kepemimpinan merupakan suatu yang dinamis, penting, dan memiliki kompleksitas tinggi.

Dari kedua pengertian kapasitas dan kepemimpinan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kapasitas kepemimpinan merupakan kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk memengaruhi pihak lain (pengikut) secara efisien, efektif dan terus menerus agar dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Peningkatan kapasitas kepemimpinan merupakan serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan kepemimpinan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan memusatkan perhatian kepada tiga dimensi, yaitu: (1) dimensi sistem, (2) dimensi entitas, (3) dimensi individu (Haryanto, 2014:25). Dalam dimensi sistem, maka kapasitas kepemimpinan diarahkan pada tingkatan manajemen organisasional, manajemen operasional dan manajemen pelayanan, singkatnya yaitu mampu melakukan perubahan pada “aturan main” dari kerangka kerja organisasi yang dapat mendorong proses pencapaian tujuan-tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam dimensi entitas atau organisasi, maka penguatan kapasitas kepemimpinan diarahkan pada perbaikan kinerja dari fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengaturan secara makro. Aktivitas yang harus dilakukan adalah menata struktur organisasi yang sesuai ketentuan, optimalisasi pendayagunaan aparatur, komunikasi, dan proses pengambilan keputusan. Pada dimensi individu, maka penguatan kapasitas kepemimpinan diarahkan pada pengadaan, penyediaan dan pemanfaatan anggota yang kompeten secara manajerial, dalam hal ini adalah kaderisasi yang terdiri dari rekrutmen dan peningkatan kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas, kaderisasi kapasitas kepemimpinan adalah proses persiapan dan pelatihan seseorang agar memiliki kemampuan untuk memengaruhi pihak lain (pengikut) secara efisien, efektif dan terus menerus agar dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan.

### 2.1.3 Mahasiswa

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, bahwa mahasiswa merupakan peserta didik atau pelajar yang terdaftar pada perguruan tinggi. Para mahasiswa berusia sekitar 18-27 tahun adalah pribadi yang sedang berkembang dan tengah mencari jati diri atau identitas diri. Mereka sudah melewati masa puber, akan tetapi belum mencapai status kedewasaan penuh (Kartono, 2018:268). Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mahasiswa didefinisikan sebagai orang yang belajar di Perguruan Tinggi (Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, [kbbi.web.id](http://kbbi.web.id)).

Dari pendapat di atas bisa dijelaskan bahwa mahasiswa adalah status yang disandang oleh seseorang karena hubungannya dengan perguruan tinggi. Mahasiswa diharapkan diharapkan mampu menjadi calon-calon intelektual, memiliki kecerdasan dalam bertindak dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip yang saling melengkapi.

Seorang mahasiswa mempunyai hak mengikuti kegiatan kampus, baik kegiatan intra kampus maupun ekstra kampus. Karena dalam organisasi kemahasiswaan, seorang mahasiswa akan dididik melalui proses kaderisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Pentingnya mahasiswa mengenyam proses kaderisasi dalam organisasi dikarenakan dalam kaderisasi mahasiswa akan dibekali kemampuan kepemimpinannya, dengan

kaderisasi kepemimpinan mahasiswa memiliki kekuatan sosial, kekuatan moral, dan kekuatan politik di suatu negara (Kartono, 2018:267).

Melalui kaderisasi, kepemimpinan mahasiswa memiliki misi untuk menjadikan mahasiswa agar dapat menguasai informasi dan ilmu pengetahuan, memiliki jiwa pengabdian, dan memiliki rasa tanggung jawab sosial yang besar terhadap masa depan bangsa dan negara (Kartono, 2018:267).

Dalam pelaksanaan kegiatan kepemimpinan mahasiswa diperlukan adanya program latihan. Agar pelatihan dan pembinaan kepemimpinan ini dapat tersampaikan dan berguna bagi peserta, perlu diperhatikan langkah yang perlu diambil yaitu menentukan tujuan pelatihan yang jelas dan tegas. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada masing-masing kegiatan pada organisasi mahasiswa yang memuat unsur kepemimpinan menurut Kartono (2018: 275) antara lain untuk:

- a) Mempercepat proses pendewasaan, supaya mampu mandiri dan bertanggungjawab.
- b) Menunjang proses belajar, menumbuhkan motivasi belajar yang kuat, tekad untuk berprestasi secara ilmiah, ambisi untuk maju, serta partisipasi sosial-politik yang sehat. Belajar bekerja dan belajar memimpin organisasi secara serius dan sistematis.
- c) Arena untuk mengadakan latihan-latihan mental; misalnya berani berdiskusi serta mengemukakan pendapat sendiri di forum.

- d) Belajar menjalin komunikasi yang baik, belajar berorganisasi untuk menjadi pemimpin yang baik.
- e) Belajar memahami gejala-gejala dan masalah-masalah sosial yang aktual dan melanda masyarakat, belajar untuk menemukan alternatif dari setiap masalah, dan rela berkorban untuk meringankan beban orang lain.
- f) Melakukan kegiatan-kegiatan rekreatif dan kreatif di bidang seni, drama, film.

Organisasi kemahasiswaan memiliki caranya masing-masing untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan mahasiswa, karakter kepemimpinan terdiri dari berbagai macam, menurut Siagian (2003:75) analisis kepemimpinan berdasarkan ciri atau yang dalam bahasa Inggris disebut “*traits theory*” memberi petunjuk bahwa karakter kepemimpinan yang ideal terdiri dari dua puluh empat ciri, diantaranya: Pengetahuan yang luas, kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, sifat inkuisif, kemampuan analitik, daya ingat yang kuat, kapasitas integratif, keterampilan mendidik, rasionalitas, objektivitas, pragmatisme, kemampuan menentukan skala prioritas, kemampuan membedakan yang urgen dan yang penting, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, kesediaan menjadi pendengar yang baik, adaptabilitas, fleksibilitas, ketegasan, keberanian, orientasi masa depan, dan sikap yang antisipatif.

#### 2.1.4 Pergerakan Mahasiswa

Pergerakan Mahasiswa berasal dari kata Gerakan Mahasiswa, menurut Andik Matulesy (2005:1) gerakan mahasiswa adalah perilaku kolektif dari sekumpulan individu dalam waktu yang relatif lama, terorganisir dan memiliki tujuan untuk mengadakan perubahan struktur sosial yang dianggap tidak memenuhi harapan, serta memunculkan kehidupan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Rudianto (2010:1) dalam bukunya yang berjudul “Gerakan Mahasiswa dalam Perspektif Perubahan Politik Nasional” menjelaskan bahwa pergerakan mahasiswa merupakan bagian penting dari sejarah pergolakan politik di Indonesia dan sudah berlangsung lama sejak zaman penjajahan.

Salah satu faktor yang memicu munculnya gerakan mahasiswa adalah deprivisasi kumulatif (*cummulative deprivation*), yang cenderung mencakup ketidakpuasan dalam masalah ekonomi. Artinya ketika seseorang dalam kondisi ekonomi yang miskin menjadi lebih miskin, maka akan terjadi ketidakpuasan, yang lama kelamaan akan terakumulasi, sehingga akan lebih mudah mengarahkan individu untuk berpartisipasi dalam gerakan sosial (Andik, 2005:75-76). Timbulnya gerakan mahasiswa dikarenakan kondisi sosial politik dan ekonomi yang tidak stabil, gerakan protes hadir karena adanya suatu reaksi terhadap kondisi sosial, politik, ekonomi yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Gerakan mahasiswa

hadir sebagai bentuk gerakan sosial dan dimotori oleh sejumlah mahasiswa dalam jumlah yang besar.

Di banyak negara, mahasiswa merupakan variabel penting yang memiliki peran dalam proses perubahan politik. Di Indonesia, gerakan mahasiswa telah memainkan peranan penting menjadi barisan terdepan yang selalu meneriakkan tuntutan demokrasi dan keadilan sosial. Terutama di tahun 1998 terbukti membuka jalan demokrasi.

Meskipun gerakan mahasiswa selalu terlibat dalam proses perubahan politik, akan tetapi pada hakekatnya gerakan mahasiswa bersifat anti kekerasan. Karena kekerasan bukan menjadi ciri gerakan mahasiswa. Gerakan mahasiswa lebih menonjolkan kualitas gagasan dengan cara yang logis dan tetap intelektual.

Adapun ciri khas dari gerakan mahasiswa menurut Andik Matulesy (2005:40-41) antara lain:

- a) Gerakan mahasiswa dibawah oleh organisasi, baik kepentingan jangka pendek maupun jangka panjang.
- b) Gerakan mahasiswa memiliki tujuan yang berbeda, pada gerakan mahasiswa yang permanen tujuannya memengaruhi kebijakan, sedangkan yang bersifat temporal bertujuan menekan kebijakan pemerintah dan melakukan perubahan politik.
- c) Gerakan mahasiswa dilakukan dengan penuh kesadaran.
- d) Gerakan mahasiswa memiliki ideologi.

PMII sendiri memiliki ciri pergerakan mahasiswa yang identik dengan konteks ideologi yang dipegang (*manhajul fikr*) adalah ajaran *Ahlussunah wal Jamaah*, yang kemudian mendapat penyesuaian-penyesuaian pola pikir sesuai dengan pola kajian yang dikembangkan di masing-masing cabang. Sebagai organisasi pergerakan, PMII juga memiliki gerakan yang sesuai dengan nilai-nilai ke-Islaman dan ke-Indonesiaan.

PMII lahir menjawab kemajemukan, oleh sebab itu nilai-nilai ke-Islaman dan ke-Indonesiaan yang senantiasa menjunjung persatuan dan perdamaian pun terlingkup dalam prinsip gerakan PMII yakni *tawassuth* (moderat dan menghindari sikap ekstrim), *tasamuh* (toleran dan menghargai perbedaan pandangan), *tawazun* (seimbang untuk mencapai keharmonisan), *i'tidal* (keadilan yang ditegakkan). Nilai-nilai ini sepatutnya menjadi wujud nyata yang aplikatif dalam pergerakan mahasiswa menurut perspektif PMII, nilai ini begitu kokoh di tengah tantangan gerakan transnasional (Priyono: 2013:3).

Mahasiswa pada umumnya memainkan peran sosial mulai dari pemikir, pemimpin dan pelaksana dalam mewujudkan fungsinya sebagai kaum intelektual. Sebagai pemikir mahasiswa mencoba menyusul dan menawarkan gagasan tentang arah dan pengembangan masyarakat. Peran kepemimpinan dilakukan dengan aktivitas dalam mendorong dan menggerakkan masyarakat. Sedangkan keterlibatan mereka dalam aksi sosial politik di sepanjang sejarah merupakan perwujudan dari peran pelaksana tersebut.

Bentuk gerakan mahasiswa di Indonesia mulai dari aktivitas intelektual yang kritis seperti seminar dan diskusi merupakan bentuk aktualisasi. Sedangkan dalam menyuarkan sikap moralnya, gerakan mahasiswa juga melakukan suara protes seperti demonstrasi, pernyataan sikap, petisi, audiensi dan juga melakukan pengawalan isu melalui advokasi.

Gerakan aksi mahasiswa salah satunya demonstrasi dilakukan dengan turun ke jalan-jalan, dengan jumlah besar dan serentak. Pada tahun 1998, gerakan mahasiswa mendorong desakan reformasi politiknya dengan melakukan pendudukan atas bangunan pemerintah dan menyerukan pemboikotan. Untuk mencapai cita-cita moral politiknya, mereka melakukan berbagai bentuk aksi seperti pada umumnya gerakan sosial terjadi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk dari aktualisasi gerakan mahasiswa terbagi dalam tiga bentuk yaitu seminar, diskusi dan aksi. Ketiga bentuk tersebut merupakan sebuah jalan dalam mencapai keberhasilan gerakan mahasiswa. Gerakan mahasiswa merupakan sebuah gerakan yang mempunyai kekuatan moral dalam mendobrak kediktatoran rezim pada masanya, dan konsisten meneriakkan demokrasi serta keadilan sosial. Ciri khas gerakan mahasiswa ini adalah mengaktualisasikan nilai-nilai ideal mereka karena ketidakpuasan terhadap lingkungan sekitarnya.

## 2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang hampir sama pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa penelitian yang membahas mengenai kaderisasi organisasi dan kepemimpinan. *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Nofia Lestiana tahun 2013 yang berjudul “Peran Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa”. Persamaannya dengan penelitian yang penulis buat yaitu sama-sama membahas mengenai peningkatan kepemimpinan, dan berada pada objek yang sama yaitu PMII Cabang Kota Semarang. Perbedaannya yaitu fokus penelitiannya dalam penelitian ini lebih luas tentang peran organisasi dan kepemimpinan secara umum, sedangkan penelitian yang penulis buat fokusnya hanya kaderisasi organisasi dan kapasitas kepemimpinan. Perbedaan yang lain juga terletak pada dasar penelitian dalam penelitian ini mencangkup tentang teori kepemimpinan, sedangkan dasar penelitian yang penulis teliti, kepemimpinan masuk ke dalam basis teori kaderisasi.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi tahun 2015 yang berjudul “Kaderisasi Organisasi Ekstra Kampus dalam Meningkatkan Interaksi Sosial dan Kepemimpinan Mahasiswa”. Persamaan dengan penelitian yang penulis buat adalah sama-sama membahas tentang kaderisasi organisasi ekstra kampus dan sama mengkaji tentang kepemimpinan mahasiswa. Perbedaannya yaitu fokus penelitiannya dalam penelitian ini tentang interaksi sosial dan kepemimpinan, sedangkan penelitian yang penulis buat

fokusnya hanya kepemimpinan saja, selanjutnya lokasi objek penelitiannya dalam penelitian ini yaitu organisasi PMII, HMI dan KAMMI di UIN Sunan Kalijaga, sedangkan penelitian yang penulis buat fokusnya hanya satu organisasi ekstra yaitu PMII Cabang Kota Semarang.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Iqrotun Hasanah tahun 2017 yang berjudul “Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Melalui Kaderisasi Organisasi HMI Komisariat Unnes Raya”. Persamaan dengan penelitian yang penulis buat adalah sama-sama membahas tentang kaderisasi organisasi ekstra kampus dan kepemimpinan. Perbedaannya yaitu objek penelitiannya pada HMI Komisariat Unnes Raya, sedangkan penelitian yang penulis buat objeknya adalah PMII Cabang Kota Semarang.

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Titi Fitriani dan Zulia Antan Ambarsari tahun 2018 yang berjudul “Menakar Kaderisasi KAMMI Komisariat Universitas Brawijaya Malang”. Persamaan dengan penelitian yang penulis buat adalah sama-sama membahas tentang kaderisasi organisasi ekstra kampus. Perbedaannya yaitu jika fokus penelitian ini tidak mencakup kaderisasi kepemimpinan, sedangkan penelitian yang penulis lakukan fokus terhadap kaderisasi kepemimpinan, selanjutnya objek penelitian dalam penelitian ini yaitu Universitas Brawijaya, sedangkan penelitian yang penulis buat objeknya yaitu PMII Cabang Kota Semarang.

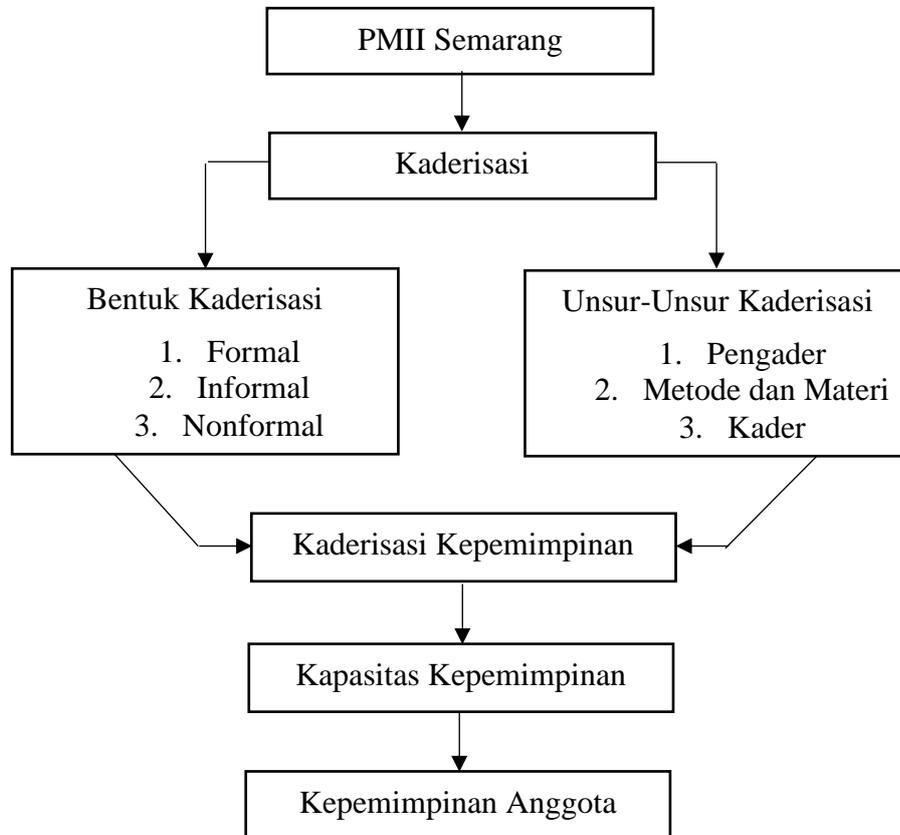
*Kelima*, penelitian yang dilakukan oleh Vina Yunita Nur Aini, Yakub Cikusin, dan Khoiron tahun 2020 yang berjudul “Pendidikan Politik Organisasi Ekstra Kampus (Studi Kasus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-

Fanani Universitas Islam Malang)”. Persamaan dengan penelitian yang penulis buat adalah sama-sama membahas tentang kaderisasi organisasi PMII. Perbedaannya yaitu jika fokus penelitian dalam penelitian ini salah satunya adalah pendidikan politik PMII, sedangkan penelitian yang penulis buat tidak memiliki fokus terhadap pendidikan politik.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir memaparkan mengenai dimensi-dimensi kajian utama serta faktor-faktor kunci yang menjadi pedoman baik dalam menyusun, metode pelaksanaan di lapangan maupun pembahasan penelitian. Kerangka berpikir sangatlah penting untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya untuk memahami hubungan antar variabel tertentu yang telah dipilihnya. Kerangka berpikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berpikir asosiatif (hubungan) maupun komparatif (perbandingan). Adapun kerangka berpikir yang akan menjadi pondasi dalam penelitian ini adalah Kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan Anggota.

Tabel 1. Kerangka berpikir



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

5.1.1 Kaderisasi PMII terbagi menjadi tiga tahap yakni rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, dan pengabdian. Tahap rekrutmen merupakan aktivitas PMII dalam memperkenalkan diri kepada masyarakat luas melalui berbagai bentuk agenda atau kegiatan yang berorientasi untuk merekrut anggota baru tidak ditemukan kegiatan yang baku maupun formal dalam tahapan ini, agenda atau kegiatan yang dilakukan diantaranya adalah; BPUN, Penyambutan mahasiswa baru, Workshop kemahasiswaan. Kemudian tahapan kedua adalah pendidikan dan pelatihan, dalam tahapan ini terdiri dari kaderisasi formal, informal, dan nonformal, tahap ini dimulai sejak anggota mengikuti MAPABA sampai habis masa keanggotaannya. Kaderisasi formal diawali dengan MAPABA yang diselenggarakan oleh pengurus PMII tingkat Rayon atau fakultas, tujuan secara umumnya adalah membentuk anggota yang memiliki keyakinan (*Mu'takid*) terhadap organisasi PMII. Kemudian setelah MAPABA dilanjutkan dengan PKD yang diselenggarakan oleh pengurus PMII tingkat komisariat atau perguruan tinggi, tujuan secara diselenggarakannya PKD adalah

membentuk kader ideologis loyal (*Mujahid*), militan, serta memiliki komitmen dan integritas terhadap nilai-nilai PMII. Sedangkan kaderisasi formal dalam tingkatan paling tinggi dalam tataran cabang adalah PKL yang diselenggarakan oleh pengurus cabang tingkat kota atau kabupaten, tujuan secara umum diselenggarakannya PKL adalah membentuk kader pelopor (*Mujtahid*). Dalam kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang juga terdapat Kaderisasi informal dan nonformal, contoh kaderisasi informal adalah Diskusi Kaderisasi, Silaturahmi dengan Senior, Bakti Sosial, Tadabur Alam, dan Ngaji Prophetic, sedangkan contoh kaderisasi nonformal adalah Pelatihan Instruktur, Sekolah Pergerakan, Sekolah Kader, Pelatihan Administrasi, dan Pelatihan Politik Kampus. Adapun dalam tahap pengabdian dikhususkan bagi mereka yang telah purna berproses di PMII. Kegiatan yang dilakukan di tahap ini adalah masuk dalam wadah baru bernama Ikatan Alumni PMII (IKA PMII).

- 5.1.2 Kaderisasi organisasi ekstra kampus khususnya PMII Cabang Kota Semarang sangat berperan dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan, baik melalui kaderisasi formal, informal, dan nonformal. Salah satu metode yang sering digunakan dalam kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang adalah diskusi, metode diskusi juga digunakan dalam kaderisasi PKL bahkan ada juga kegiatan Diskusi Tematik. Dipilihnya metode diskusi memiliki alasan bahwa salah satu syarat bagi setiap calon pemimpin harus memiliki kemampuan tersebut.

Selain diskusi, upaya PMII Cabang Kota Semarang dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan anggota dilakukan dengan distribusi kader, hal ini bertujuan supaya kader PMII dapat belajar lebih mengenai kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, khususnya organisasi intra kampus.

## 5.2 Saran

Secara keseluruhan kaderisasi yang dilakukan oleh PMII Cabang Kota Semarang dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan anggota sudah baik, namun tentu masih terdapat kekurangan. Dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 5.2.1 Bagi Pengurus Cabang PMII Kota Semarang, untuk selalu meningkatkan kerja-kerja organisasi khususnya dalam bidang kaderisasi, selain menjaga budaya diskusi yang aktif dalam aspek kognitif, juga perlu meningkatkan kualitas skill kader seperti *public speaking*, menulis, dan aspek psikomotorik yang lainnya.
- 5.2.2 Kepada kader PMII Cabang Kota Semarang, untuk selalu aktif mengikuti kegiatan baik formal, nonformal, maupun informal yang diselenggarakan oleh PMII Cabang Kota Semarang agar dapat meningkatkan kemampuan secara umum dan skill kepemimpinan lebih khususnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AD/ART Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Tahun 2017
- Alfas, F. 2015. *PMII dalam Simpul-Simpul Sejarah Perjuangan*. Jakarta: PB PMII.
- Budiarjo, M. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Politik (Revisi)*. Jakarta: Gramedia.
- Damsar. 2011. *Pengantar Sosiologi Politik*. Lampung: Kencana Prenada
- Efriza, P. 2012. *Political Explore*, Bandung: Alfabeta Faisal.
- Falaakh, F. 1988. *Bunga Rampai: Citra Diri PMII*. Yogyakarta: Yayasan Putra Nusantara
- Haryanto, 2014. *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: AP21 Nasional.
- Hifni, A. 2016. *Menjadi Kader PMII* (I. N. Rahman, Ed.). Tangerang: Moderate Muslim Society (MMS).
- Kartono, K. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mas'ood, M. 2008. *Perbandingan Sistem Politik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Matulessy, A. 2005. *Mahasiswa & Gerakan Sosial*. Srikandi.
- Milen, A. 2004. *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Miles & Huberman. 1992. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Sinar Media
- Moleong, L. J. 2012. *Metodologi penelitian kualitatif (Cet. Ke-30.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufti, M. 2013. *Teori-Teori Demokrasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mustafied, dkk. 2007. *Pendidikan Kritis Transformatif: Panduan Pendidikan dan Kaderisasi*. Jakarta: PB PMII
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
- Partanto, P. A., & Al Barry, M. D. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi 2*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rudianto, D. 2010. *Gerakan Mahasiswa dalam Perspektif Perubahan Politik*

*Nasional*. Golden Terayon Press.

Rush, M., & Althoff, P. 2011. *Pengantar Sosiologi Politik*. Diterjemahkan oleh Kartini Kartono. Jakarta: Rajawali Pers

Saluz, C. N. 2009. *Dynamics of Islam Student Movements: Iklim Intelektual di Kalangan Aktivis Kampus*. Yogyakarta: Resist Book.

Siagian, S. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Soekanto, S. 2013. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Graphindo Persada.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (MixedMethodes)*. Bandung: Alfabeta.

Surbakti, Ramlan. 2010. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta: Grasindo.

Soekanto, S. 2013. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Graphindo Persada.

Widaryanta, J. T. Dkk. 2008. *Tranformasi Demokrasi Partai Politik di Indonesia : Model, Strategi dan Praktik*. Jakarta : Kemitraan.

### **Skripsi:**

Abyoso, AT. 2010 "*Bentuk-Bentuk Gerakan Mahasiswa Pada Tahun 1966 sampai dengan 1998*". Skripsi. Lampung: Universitas Negeri Lampung.

Khasanah, Iqrotun. 2018. *Pembentukan Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Melalui Kaderisasi Organisasi HMI Komisariat Unnes Raya*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial: Universitas Negeri Semarang.

### **Jurnal:**

Aini, V. Y. N., Cikusin, Y., & Khoiron, K. (2020). *Pendidikan Politik Organisasi Ekstra Kampus (Studi Kasus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Fanani Universitas Islam Malang)*. Respon Publik, 14(5), 67-75.

Fitriani. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan sebagai Sebuah Sistem*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6 (1), 484-497.

Harahap, I. H. (2017). *Kaderisasi Partai Politik dan Pengaruhnya Terhadap Kepemimpinan Nasional*. Jurnal Politik LIPI.

Priyono, A. (2013). *Membaca Arah Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia dalam Tantangan Zaman*. Academia.edu