

Dampak Kaderisasi terhadap Organisasi MWC NU Rowokele
Muna Fauziah,¹ Bahrun Ali Murtopo,² Nur Zakaria,³ Linda Maghfiroh⁴

IAINU Kebumen

munafauziah6@gmail.com

Abstract

This article is community service-based research with the aim of describing the impact of cadre formation on the MWC NU Rowokele organization. A qualitative approach is used to describe the content of Community Service. The service is located at MWC NU Rowokele. The data collection technique was carried out by conducting interviews with the Chairman of Tanfidziyah MWC NU Rowokele. Data were analyzed using data collection techniques, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the dedication show that the presence of cadres has not had a good impact on the development of the MWC NU Rowokele organization. This is because the MWC NU Rowokele has not run well, the management does not have a special technique for recruiting the latest cadres, and the limited number of MWC staff who are truly willing to build a better MWC. Thus, suggestions are addressed to the management of MWC NU Rowokele to actively cooperate with each branch so that MWC has a broad view of the cadres that are formed from each activity in the MWC NU Rowokele Branch.

Keywords: Regeneration, Impact, MWC NU Rowokele, Organization.

Abstrak

Artikel ini merupakan riset berbasis Pengabdian kepada Masyarakat dengan tujuan untuk mendeskripsikan dampak kaderisasi terhadap organisasi MWC NU Rowokele. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menjabarkan isi dari Pengabdian kepada Masyarakat. Pengabdian berlokasi di MWC NU Rowokele. Teknik pengambilan data dilakukan dengan melakukan wawancara kepada Ketua Tanfidziyah MWC NU Rowokele. Data dianalisis dengan teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa adanya kaderisasi belum berdampak baik terhadap perkembangan organisasi MWC NU Rowokele. Hal ini dikarenakan MWC NU Rowokele belum berjalan baik, pengurus tidak memiliki teknik khusus untuk melakukan rekrutmen kader terbaru, serta keterbatasan tenaga MWC yang benar-benar bersedia membangun MWC menjadi lebih baik. Dengan demikian, saran ditujukan kepada pengurus MWC NU Rowokele untuk giat melakukan kerjasama dengan setiap ranting agar MWC memiliki pandangan yang luas mengenai kader yang terbentuk dari setiap kegiatan di Ranting MWC NU Rowokele.

Kata Kunci: Kaderisasi, Dampak, MWC NU Rowokele, Organisasi.

PENDAHULUAN

Arus globalisasi yang terjadi di Indonesia, dinilai tidak hanya mendatangkan dampak positif, tetapi juga negatif. Dampak positif yang dimaksud di antaranya munculnya kompetensi,

integrasi, dan kerjasama. Sementara dampak negatifnya lahirnya generasi instan yang hanya bisa menikmati keinginan tanpa proses perjuangan dan kerja keras. Dampak positif maupun negative dialami oleh setiap organisasi yang berada di masyarakat ¹Hampir setiap manusia akan mengalami atau berada dalam organisasi ²

Berkaitan dengan organisasi, Indonesia termasuk Negara dengan dipenuhi organisasi yang berbasis agama. Ini tentu berkaitan dengan beragamnya agama di Indonesia. Salah satunya ialah organisasi Islam sebagai agama mayoritas di Nusantara. Organisasi Islam yang sedang berkembang saat ini ialah Nahdlatul Ulama (NU). Dimasa reformasi Society 5.0 ini, Nahdlatul Ulama diharapkan mampu beradaptasi serta mandiri dalam hal pengelolaan dan manajemen organisasi. Mengingat NU merupakan organisasi masyarakat terbesar dan tertua di Nusantara, jangan sampai terlena sehingga kurang cakap dalam pengorganisasian. Organisasi ke-NU-an sekarang ini telah tersebar di seluruh wilayah. Di setiap daerah telah diwakilkan oleh majelis cabang. Majelis tersebut terkenal dengan istilah Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama. MWC merupakan wadah di setiap wilayah (kecamatan) untuk menarik simpati dan sebagai penggerak untuk menumbuhkan dan menguatkan nilai-nilai ke-NU-an pada masyarakat. MWC juga menjadi sarana yang dapat menggelorakan semangat baru bagi masyarakat untuk menghadapi perubahan zaman.

Sebagai organisasi yang berbasis kader, maka MWC juga memerlukan system perekrutan keanggotaan. System ini diarahkan untuk membentuk keanggotan yang mantap, loyal, dan mampu mengelola organisasi dengan baik. organisasi MWC harus mampu menciptakan kader yang berpengetahuan dan bermasyarakat ³. Sehubungan dengan pentingnya kaderisasi, maka MWC harus membuat program pengkaderan secara khusus agar dampaknya dapat dirasakan oleh organisasi itu sendiri. Hal ini juga diterapkan oleh Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWC NU) di Kecamatan Rowokele. Melalui program pengkaderan, setiap Desa diharuskan mendirikan Pengurus Ranting (PR) 11 Desa di seluruh Desa yang ada di Kecamatan Rowokele untuk mempermudah sosialisasi dan perekrutan secara merata dari tiap-tiap desa.

Harapan-harapan akan keberlangsungan MWC NU nampaknya tidak berjalan mulus. Salah satu di antara banyak persoalan besar yang sedang dihadapi Nahdlatul Ulama (NU) saat ini adalah pengkaderan. Meski berjalan, namun proses pengkaderan tersebut belum mampu

¹ Amin Mohammad, & Djaelani. (2017). Peran Kaderisasi Formal Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Dalam Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus Pada PMII Cabang Kota Malang). Jurnal Riset Manajemen, 59–73.

² Arifin, R., Amirullah, & Fauziah. (2010). Perilaku Organisasi. Banyumedia.

³ Alfas, F. (2015). PMII dalam Simpul-Simpul Sejarah Perjuangan. PB PMII & Intimedia.

menumbuhkan militansi kader. Akibatnya, cukup sulit menemukan kader yang bersedia memperjuangkan NU dengan tulus. Dalam pelaksanaannya, tentu banyak sekali problematika dan kendala yang di hadapi, mulai dari minimnya pengurus, kurangnya komunikasi dan koordinasi, serta kurangnya manajemen waktu antara padatnya keprofesian pengurus dan pembenahan NU di MWC Rowokele sendiri.

Dengan adanya masalah tersebut, maka perlu ditemukan solusi yang terbaik untuk mengatasinya. IAINU Kebumen berinisiasi untuk melakukan pembenahan dari masalah yang dialami oleh MWC NU khususnya di wilayah Kebumen melalui program Kuliah Kerja Nyata (KKN). Kegiatan ini dibagi menjadi beberapa kelompok. Untuk mengatasi hal tersebut, IAINU Kebumen melalui Kelompok Kuliah Kerja Nyata (KKN) Kelompok 19 bertugas untuk menganalisis secara mendalam mengenai dampak yang diakibatkan oleh adanya kaderasi bagi keberlangsungan organisasi MWC NU Rowokele. MWC NU Rowokele sendiri bertempat di Jalan Jatijajar, Desa Rowokele, Kecamatan Rowokele, Kabupaten Kebumen.

MWC NU Kecamatan Rowokele sudah seharusnya memiliki program yang membangun kaderisasi. Program-program yang telah dilaksanakan tersebut untuk kemudian dilihat dari dampak yang diberikan oleh para kader terpilih terhadap kemajuan dan perkembangan mutu MWC NU Rowokele. KKN IAINU Kebumen bertugas untuk membantu dan mendampingi MWC dalam membangun dan membawa kiprah NU di wilayah rowokele, dengan pendampingan kepada masing-masing pengurus serta banom yang ada, serta membantu dalam inovasi dan upgrading manajemen kualitas internalnya. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan dampak kaderisasi terhadap organisasi MWC NU Rowokele.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Pemilihan pendekatan kualitatif dikarenakan penulis ingin melakukan penggalian informasi secara mendalam mengenai masalah yang akan diteliti berupa dampak kaderisasi bagi MWC NU Rowokele. Ini sejalan dengan pendapat Creswell⁴ bahwa pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh informasi penting mengenai sikap, motivasi, kepercayaan, atau perilaku seseorang. Adapun lokasi pengabdian dilakukan di wilayah kecamatan Rowokele. Pengabdian ditujukan kepada pengurus MWC NU Rowokele melalui wawancara. Wawancara dilakukan kepada ketua

⁴ Creswell, J. (2014). Penelitian Kualitatif & Desain Riset. Pustaka Pelajar Fredian.

tanfidziah MWC NU Rowokele. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yakni: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengukur dampak kaderisasi bagi pengurus MWC, ada beberapa aspek pengukuran dampak kaderisasi yaitu tingkat kepuasan, kepemimpinan, interaksi antara pengurus dan kader, serta ketercapaian target. Dari hasil wawancara kepada ketua Tanfidziah didapatkan informasi sebagai berikut:

Pertama, aspek yang diukur adalah tingkat kepuasan. Sementara ini, pengurus belum memiliki kader sebagai penerus pengurus MWC NU Rowokele di periode berikutnya. Hal ini dikarenakan pemilihan kader yang selama ini dilakukan ialah berbasis tunjukkan dari setiap ranting NU. Perwakilan setiap ranting pun baru akan dipertemukan saat kegiatan konferensi berlangsung. Jikapun ada kader, biasanya pengurus belum tentu calon kader tersebut bersedia untuk menjadi pengurus MWC. Selain itu, pembagian atau pengusulan kader belum tentu diwakili oleh setiap ranting/desa karena pengusulan kader bisa saja diambil dari desa yang lain. Kenyataan yang terjadi nampak sangat jauh dari harapan yang diidam-idamkan oleh pengurus MWC. Seperti yang dikatakan oleh Ketua Tanfidziah:

“Pengurus MWC membutuhkan pengurus atau anggota MWC yang militan dan berkompeten. Harapannya agar dapat membawa MWC Kecamatan Rowokele ke arah yang lebih baik, lebih aktif, dan memberikan kemaslahatan bagi umat.”

Dari pernyataan tersebut, tentu banyak harapan yang diutarakan oleh pengurus agar MWC benar-benar memiliki kader yang kompeten di bidang ke NU-an. Pengurus MWC juga berharap bahwa kebutuhan pengurus mengenai kader dapat terpenuhi dengan bantuan setiap ranting yang mengusulkan data atau nama setiap ranting. Harapan ini sejalan dengan temuan Taufik Alkhotob yang menyebutkan bahwa harapan adanya kaderisasi dalam organisasi adalah adanya pengelolaan yang baik sehingga organisasi berfungsi dengan optimal.

Kedua, aspek yang diukur ialah kepemimpinan. Pada aspek ini, ada beberapa item yang ditelaah oleh peneliti. Focus yang paling awal ialah target dan tujuan awal ketua organisasi MWC NU Rowokele memimpin. Dalam hasil wawancara, Ketua Tanfidziah MWC NU Rowokele menyatakan,

“Pada awal pembentukan kepengurusan MWC, saya tidak pernah mengajukan diri untuk menjadi pemimpin organisasi, namun hanya ditunjuk secara spontanitas.”

Target dan tujuan pastilah ada, tapi karena keterbatasan tenaga, jadi yang penting rantingnya jalan dulu.”

Awalnya, ketua MWC tidak memiliki target atau tujuan yang pasti namun hari demi hari beliau memutuskan untuk merencanakan program-program yang dasar terlebih dahulu. Dalam memimpin, beliau menjalankan secara signifikan tanpa adanya teknik khusus kinerja organisasi. Dari penuturan narasumber, dapat dijelaskan bahwa tidak ada teknik manajemen yang secara signifikan dijalankan, karena memang MWC Kec. Rowokele ini masih memiliki banyak kekurangan, manajemen organisasi mungkin hanya dilakukan dengan cara diskusi secara langsung dan mengalir begitu saja. Untuk memimpin organisasi, pengurus hanya memegang teguh prinsip “berkhitmad di dalam NU” sehingga program-program yang berjalan pun tidak jauh dari focus tersebut. Masalah yang dialami selama kepemimpinan narasumber juga bukanlah masalah yang serius sehingga segala sesuatunya dapat diselesaikan secara bijak dan mempertemukan mufakat. Temuan ini tentu berlawanan dengan pendapat Ahmadi (2020) bahwa seorang pemimpin memiliki kewajiban sebagai manajer untuk mengatur keberlangsungan organisasi yang di bawah kepemimpinannya. Setidaknya, dia memiliki cara khusus untuk mendekati bawahannya agar memiliki keakraban yang lebih baik.

Ketiga, aspek yang diukur ialah interaksi antara pengurus MWC dengan kader. Pada aspek ini, peneliti menemukan informasi bahwa MWC memberikan kesempatan kepada semua kader di setiap BANOM untuk mengikuti pelatihan. Ini dilakukan untuk mengakrabkan kader dari setiap ranting. Selama ini proses kepengurusan MWC kurang berjalan secara sistematis karena hanya didapat dari hasil tunjukkan saja. Maknanya, kurang mengedepankan sikap rela atau kesediaan yang tulus untuk menjadi pengurus. Meskipun begitu, hubungan antara pengurus MWC dengan kader maupun BANOM tetap terjalin dengan baik. Penyebabnya ialah baik pengurus maupun kader memang saling mengenal bukan hanya di organisasi saja, melainkan pada kegiatan-kegiatan yang lain.

Keempat, aspek yang diukur yaitu ketercapaian target. Pada aspek ini, focus yang dituju ialah program yang telah dilakukan untuk menarik perhatian masyarakat agar pengurus mendapat kader-kader baru. Sayangnya, hasil yang didapat tidak memuaskan. Pengurus sampai sekarang belum memiliki target atau program yang ingin dilakukan untuk menarik kader-kader yang akan datang. Hasil ini tentu tidak sejalan dengan komitmen yang seharusnya dijalankan

oleh sebuah organisasi. Afrinaldo⁵ dan Kurniawan⁶ menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kinerja organisasi. Sebenarnya, untuk menjadi kader sangatlah mudah jika dilihat dari kriterianya. Menurut penuturan narasumber, kriteria kader yang diharapkan diutarakan melalui pernyataan berikut:

“Yang paling utama adalah “Bersedia”, jadi yang penting orangnya mau/bersedia jadi pengurus MWC dulu. Sisanya belakangan.”

Dari penuturan tersebut, maka dapat ditafsirkan bahwa sikap bersedia juga menjadi kriteria yang perlu dimiliki bagi calon kader. Fenomena saat ini yang sering terjadi ialah tidak adanya rasa bersedia sangat mempengaruhi kinerja kader dalam sebuah organisasi. Calon kader ataupun kader terpilih kurang maksimal dalam bekerja. Sehingga, ketercapaian program sangatlah minim. Maka, pengurus MWC perlu melakukan evaluasi mengenai teknik pemilihan kader. Menurut penuturan narasumber, “sampai saat ini belum ada tindakan untuk menjalankan berbagai macam program MWC, karena fokusnya ada di tiap ranting, yang penting rantingnya dulu pada jalan”. Maknanya, pengurus belum memiliki tindakan preventif untuk mencegah masalah-masalah lain yang berkaitan dengan pemilihan kader. Pengurus merasa hanya perlu mengaktifkan ranting NU sebagai cara menarik kader-kader yang tangguh dari program-program yang dilaksanakan oleh ranting. Hal ini juga diakibatkan oleh keterbatasan tenaga MWC untuk melakukan perekrutan secara intensif kepada setiap elemen masyarakat, terlebih wilayah Rowokele cukup luas dan terbagi menjadi dua wilayah (Rowokele bagian utara dan bagian selatan). Pentingnya pengembangan kader seiring dengan penuturan Syahputra & Darmansah⁷ bahwa penjenjangan kaderisasi tidak boleh dilakukan secara asal namun harus melihat upaya kesinambungan kader untuk menguatkan organisasi dan bergerak ke arah yang lebih baik.

⁵ Afrinaldo, R. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. Universitas Negeri Padang.

⁶ Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Journal Tunas Bangsa*, 1–27.

⁷ Syahputra, M. R., & Darmansah, T. (2020). Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 20–28. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.6>

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa adanya kaderisasi di MWC NU Rowokele belum memberikan dampak yang signifikan terhadap penguatan mutu organisasi MWC NU Rowokele. Hal ini dikarenakan proses kaderisasi yang berlangsung di MWC NU Rowokele belum berjalan baik, pengurus tidak memiliki teknik khusus untuk melakukan rekrutmen kader terbaru, serta keterbatasan tenaga MWC yang benar-benar bersedia membangun MWC menjadi lebih baik.

Kegiatan pengabdian ini memiliki beberapa keterbatasan dimana hanya melakukan wawancara kepada ketua MWC NU Rowokele saja sehingga data yang didapatkan kurang maksimal. Kemudian, kegiatan pengabdian hanya focus pada wilayah Rowokele saja dalam artian kegiatan hanya di satu kecamatan. Dengan adanya keterbatasan ini, maka penulis menyarankan kepada peneliti mendatang untuk meluaskan focus, seperti analisis mendalam mengenai kepuasan kerja MWC NU menurut sudut pandang masyarakat. Kemudian, penulis juga menyarankan kepada pengurus MWC NU Rowokele untuk giat melakukan kerjasama dengan setiap ranting agar MWC memiliki pandangan yang luas mengenai kader yang terbentuk dari setiap kegiatan di Ranting MWC NU Rowokele.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrinaldo, R. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah*. Universitas Negeri Padang.
- Ahmadi, T. (2020). Pendidikan Kaderisasi Kepemimpinan di Pondok Pesantren Menurut KH. Imam Zarkasyi dalam Pendidikan Islam. *Al-Fikra : Jurnal Ilmiah Keislaman*, 19(1), 37–49. <https://doi.org/10.24014/af.v19i1.8450>
- Alfas, F. (2015). *PMII dalam Simpul-Simpul Sejarah Perjuangan*. PB PMII & Intimedia.
- Alkhotob, I. T. (2018). Kaderisasi Pada Masa Rasulullah. *Jurnal Da'wah: Risalah Merintis, Da'wah Melanjutkan*, 1(01), 35–63. <https://doi.org/10.38214/jurnaldawahstidnatsir.v1i01.4>
- Amin Mohammad, & Djaelani. (2017). Peran Kaderisasi Formal Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Dalam Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus Pada PMII Cabang Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 59–73.
- Arifin, R., Amirullah, & Fauziah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Banyumedia.
- Creswell, J. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Pustaka Pelajar Fredian.

Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Journal Tunas Bangsa*, 1–27.

Syahputra, M. R., & Darmansah, T. (2020). Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 20–28.

<https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.6>