

**STRATEGI PENGKADERAN DI KORPS DAKWAH ISLAMIYYAH
KAMPUS (KORDISKA) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial Islam

Oleh :
RAHMANSYAH
06240026

**FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2010**



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/462/2010

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**STRATEGI PENGKADERAN DI KORPS DAKWAH ISLAMIYYAH
KAMPUS (KORDISKA) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

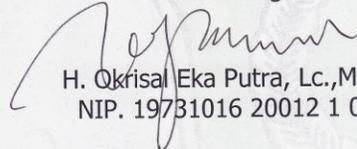
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rahmansyah
NIM : 06240026
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 15 Maret 2010
Nilai Munaqasyah : **B+**

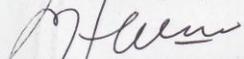
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

Pembimbing I


H. Okrisal Eka Putra, Lc.,M.Ag.
NIP. 19731016 20012 1 001

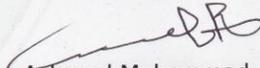
Pembimbing II


M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si.
NIP. 19640227 200312 1 001

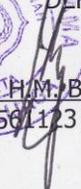
Penguji I


Early Maghfiroh Innayati, S.Ag.,M.Si.
NIP.19741025 199803 2 001

Penguji II


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 19720719 200003 1 002

Yogyakarta, 22 Maret 2010
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
DEKAN


Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 19561123 198503 1 002

Motto

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, kecuali kaum itu sendiri mau mengubah nasibnya sendiri.”

(Q.S. Al Ra’du: 11)

“Hidup ini harus punya target, karena target langkah untuk mewujudkan mimpi”

(penyusun)

HALAMAN PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHAN KEPADA:

AYAHANDA DAN BUNDAKU TERCINTA

KAKAK DAN ADIKKU TERCINTA



ALMAMATERKU TERCINTA

FAKULTAS DAKWAH, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

SUNAN KALIJAGA, YOGYAKARTA

ABSTRAK

Rahmansyah, 2010. Strategi Pengkaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Skripsi, Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Dalam sebuah lembaga atau organisasi berkembang dan tetap berlanjut serta eksis, tentunya sangat membutuhkan strategi. Strategi pengkaderan merupakan suatu jalan yang harus dilalui oleh suatu organisasi atau lembaga untuk menyiapkan generasi barunya dalam melanjutkan estafet perjuangan dan cita-cita yang diinginkan. Starategi pengkaderan merupakan dasar awal untuk menanamkan nilai-nilai atau paham dari suatu organisasi atau lembaga. Maka untuk menjadikan suatu organisasi tetap eksis strategi pengkaderan mutlak diperlukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis tentang strategi manajemen Sumber Daya Manusia dalam kegiatan pengkaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk perbaikan kegiatan selanjutnya.

Penelitian ini membahas tentang “bagaimana Strategi Pengakaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan pengkaderannya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitataif dengan mengambil latar belakang Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA)

Universitas Islam Negeri Sunan Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian dari Strategi Pengkaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta menunjukkan bahwa strategi pengkaderan yang diterapkan di organisasi KORDISKA yaitu: mensosialisasikan, pendekatan kos ke kos, pendekatan antar teman, mengadakan kegiatan Pelatihan Da'i Mahasiswa (PDM) di daerah terpencil yang pluralis, kepanitiaan, pendelegasian, pelatihan berkelanjutan. Dari penerapan strategi tersebut ada efektifitasnya, dilihat dari segi kuantitasnya yaitu meningkat jumlah kader. Akan tetapi, keberhasilan dalam meningkatnya jumlah kader tersebut tidak lepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung yaitu: masih satu warna pemikiran, melibatkan mahasiswa baru, mahasiswa banyak lulusan pesantren, dukungan langsung dari rektor, Sumber Daya Manusia (SDM), kepercayaan masyarakat. Dan yang menjadi faktor penghambatnya yaitu: masalah keuangan (dana), kepanitiaan yang kurang siap, iklim, daerah yang kurang mendukung, kasibukan mahasiswa dalam dunia kampus.

KATA KUNCI: Strategi Pengkaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا
وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan taufiq-Nya serta berjuta-juta kenikmatan, sehingga bisa terselesaikannya laporan tugas akhir ini dengan judul Strategi Pengkaderan Di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (Kordiska) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Mudah-mudahan laporan ini dapat digunakan dengan sebaik-baiknya dan menambah pengetahuan dan pengalaman penulis.

Penulis juga merasa selama dalam mengerjakan laporan tugas akhir banyak dibantu dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada;

1. Prof. Dr. H.M. Bahri Gozali, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dra. Siti Fatimah M.Pd dan Achmad Muhammada M.Ag, selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga .
3. H. Andy Dermawan M.Ag, selaku pembimbing akademik Jurusan Manajemen Dakwah, yang selalu memberikan pencerahan kepada mahasiswa.
4. H. Okrisal Eka Putra, M.Ag, dan Toriq Nurmadiansyah, M.Si, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, teguran, pengarahan dan saran ditengah-tengah kesibukannya.

5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah yang berkenan menjadi pembimbing selama penulis berproses di Fakultas Dakwah.
6. Bapak dan Ibu seluruh staff yang ada dilingkungan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga atas perhatian dan pelayanan yang telah diberikan.
7. Pimpinan dan staff UPT Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, serta daerah kabupaten Sleman yang telah memberi izin penelitian demi terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Muhammad Saleh dan Ibunda St. Jaenab yang telah memberikan bimbingan, arahan dengan penuh kesabaran, dan senantiasa melantunkan do'a dengan penuh ikhlas demi tercapainya cita-cita ananda untuk meraih kesuksesan dimasa depan.
9. Kakandaku Fahrurizal yang selalu memberikan motivasi, bimbingan dan menjadi bapak bagi adik-adikmu di kota pendidikan ini. Adikku Muh. Irwan, Rosliana dan Muh. Imam Sholihin, terima kasih atas dorongan dan do'anya demi keberhasilan kakakmu ini.
10. Teman-temanku UKM KORDISKA yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas kesediaan memberikan ruang serta izin bagi penulis untuk penelitian serta kesediaan waktunya selama ini.
11. Terima kasih kepada teman-temanku seperjuangan Jurusan Manajemen Dakwah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu sebagai teman sejati dan teman berbagi pengalaman yang tak mungkin terlupakan.

12. Terima kasih juga kepada teman-temanku di Ponpes Takwinul Muballighin yang selalu memberikan motivasi, berbagi pengalaman dan bersedia berdiskusi untuk memahami tentang makna Islam yang sesungguhnya.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sebagai imbalan amal baik yang mereka lakukan terhadap proses penulisan skripsi ini. Mengingat masih banyaknya kekurangan dan cacat baik dari sudut isi maupun metodologi, maka saran dan kritik untuk perbaikan karya ini sangat penulis harapkan.

Jazzakallaahu khoran katsiiraa.

Wasalam

Yogyakarta, 15
Maret 2010

Rahmansyah

NIM: 06240026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Telaah Pustaka	7
G. Kerangka Teoritik	9
1. Tinjauan Tentang Strategi	9
a. Pengertian Strategi	9
b. Asas-asas Strategi	11

c. Analisis Strategi	14
2. Tinjauan Tentang Pengkaderan	16
a. Pengertian Pengkaderan	16
b. Dasar dan Tujuan pengkaderan.....	18
c. Jenis-jenis Pengkaderan	19
d. Asas Pembinaan Kaderisasi	20
H. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian	21
2. Subjek dan Objek Penelitian	22
3. Metode Pengumpulan Data	23
4. Metode Analisis Data	25
I. Sistematika Pembahasan	26
BAB II GAMBARAN UMUM	27
A. Sejarah KORDISKA	27
B. Arah dan Tujuan KORDISKA	29
C. Peran KORDISKA	30
D. Visi dan Misi Organisasi KORDISKA	31
E. Bidang Gerak KORDISKA	31
F. Struktur organisasi KORDISKA	39
G. Susunan Kepengurusan Organisasi KORDISKA Periode 2009-2010	40
H. Pola Hubungan	42
I. Wilayah Garapan Organisasi KORDISKA	43

J. Perumusan Program Kerja	50
BAB III STRATEGI PENGKADERAN DI KORPS DAKWAH ISLAMIYYAH	
KAMPUS (KORDISKA) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA	
YOGYAKARTA PERIODE 2009/2010... .. 53	
A. STRATEGI PENGKADERAN	53
1. MENETAPKAN TUJUAN	53
a. Tujuan Pengkaderan	54
b. Latar Belakang Pengkaderan	56
c. Konsep Pengkaderan	62
d. Strategi Pengkaderan	65
e. Strategi Pembinaan Kader.....	69
2. MERUMUSKAN KEADAAN SAAT INI	72
a. Perumusan Strategi Pengkaderan.....	72
b. Waktu Perumusan Strategi Pengkaderan	72
c. Perlunya Merumuskan Strategi Pengkaderan	73
d. Yang Merumuskan Strategi Pengkaderan.....	73
3. MENGIDENTIFIKASI SEGALA KEMUDAHAN DAN HAMBATAN	73
a. Mengidentifikasi kemudahan dan hambatan	73
b. Perlunya Menngidentifikasi kemudahan dan hambatan	74
c. Waktu Mengidentifikasi Segala Kemudahan dan Hambatan.....	85
d. Pihak Yang Mengidentifikasi.....	85

4. MENGEMBANGKAN RENCANA UNTUK MENCAPAI TUJUAN	86
a. Mengembangkan Rencana Untuk Mencapai Tujuan	86
b. Perlunya Mengembangkan Rencana Untuk Mencapai Tujuan	86
c. Yang Menjadi Pendukung Dalam Mengembangkan Rencana Untuk Mencapai Tujuan.....	86
B. FAKTOR PENDUKUNG dan PENGHAMBAT DALAM KEGIATAN PENGKADERAN	87
1. Faktor Pendukung	87
2. Faktor Penghambat	89
3. Terjadinya Hambatan	91
4. Langkah Dalam Menghadapi Hambatan	92
5. Solusi Sebagai Jalan Keluar	93
6. Yang Berwewenang Dalam Mengambil Solusi	94
BAB IV PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran-saran	96
C. Penutup	97
DATAR PUSTAKA	98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100
LAMPIRAN	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak menimbulkan kesalahpahaman terhadap judul skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan maksud dari “ **STRATEGI PENGKADERAN DI KORPS DAKWAH ISLAMIYYAH KAMPUS (KORDISKA) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**”.

1. Strategi

Strategi adalah suatu arah dan kebijakan atau rencana yang diutamakan untuk mencapai tujuan utama lembaga atau perusahaan.¹ Sedangkan menurut G.R Terry, strategi adalah suatu rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.² Jadi strategi yang dimaksudkan dalam judul ini adalah suatu rencana yang cermat yang dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

¹ Dwi Sunnar Prastoyo, *Terobosan Strategi Menggali Sumber Kekayaan Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Cv Diva Press, 2005), hlm. 780.

² GR Terry dan L.W.Rune, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1982), hlm. 82.

2. Pengkaderan

Pengkaderan adalah orang yang dididik untuk menjadi pelanjut estafet suatu partai atau organisasi, calon tunas muda, generasi muda.³ Dalam bukunya Hadari Nawawi, pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader.⁴ Jadi yang dimaksudkan dengan pengkaderan dalam judul ini adalah proses untuk mendidik generasi muda sebagai pelanjut atau estafet perjuangan suatu partai atau organisasi.

3. Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA)

Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di lingkungan UIN Sunan Kalijaga yang kelahirannya diprakarsai oleh Unit Lingkungan Koordinasi Kegiatan Masyarakat (ULKKM) yaitu pada tanggal 19 November 1989.⁵ Sebagai Unit Kegiatan Mahasiswa orientasi dasar organisasi KORDISKA diarahkan untuk menjaring mahasiswa memberikan alternatif penyelesaian umat dengan berbagai bentuk kegiatan yang nyata yang pada akhirnya menciptakan iklim yang kondusif, ilmiah dan dinamis terhadap keberagaman masyarakat.⁶ Dalam pelaksanaannya organisasi KORDISKA mempunyai peranan di masyarakat yang bergerak dalam bidang sosial

³ Puis A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 293.

⁴ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 188.

⁵ Dokumen, *KORDISKA* 2005, hlm. 8.

⁶ *Ibid*, hlm. 9.

kemasyarakatan non politik.⁷ Jadi organisasi KORDISKA berfungsi sebagai pelaksana program, pusat pertemuan, tempat pendidikan dan ketrampilan serta pengembangan minat dan bakat bagi mahasiswa. Jadi yang dimaksud dengan **STRATEGI PENGKADERAN DI KORPS DAKWAH ISLAMIYYAH KAMPUS (KORDISKA) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA** adalah suatu rencana yang cermat yang dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi sebagai proses untuk mendidik dan pengembangan minat serta bakat bagi generasi yang menjadi estafet (pelanjut) perjuangan suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Problematika yang terjadi pada bangsa Indonesia yang tercinta ini sangat multi disipliner. Yaitu masalah kemiskinan, kebodohan dan kerusakan moral (akhlak). Kerusakan moral (akhlak) inilah manusia gampang melakukan perbuatan yang amoral. Terjadi perampokan, pemerkosaan, penipuan, pembunuhan, Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan perbuatan amoral lainnya. Apalagi dalam tayangan televisi yang setiap hari kebanyakan disuguhkan dengan berita-berita kriminalitas. Seakan-akan tanpa adanya tayangan berita tersebut di televisi dirasa kurang menarik. Sehingga berdampak bagi masyarakat, karena sering disuguhkan dengan berita-berita

⁷ *Ibid.*

yang seperti itu. Lama-kelamaan akan menjadi membudaya di masyarakat, dan kalau sudah membudaya maka hal itu akan menjadi kebiasaan, sehingga akan menjadi biasa untuk dilakukan.

Oleh karena itu, melihat kondisi bangsa ini yang begitu bobrok, maka menuntut kesadaran dari segelintir manusia yang mempunyai inisiatif untuk memperbaiki kondisi bangsa ini. Sehingga dari inisiatif ini terbentuklah berbagai macam lembaga dakwah, baik itu yang formal maupun informal. Dan keberadaannyapun sangat beragam mulai dari lingkungan pelajar, akademis, masyarakat, nasional dan lingkup internasional. Keberadaan lembaga inipun memiliki peran dan tugas masing-masing sesuai dengan situasi dan tempat keberadaannya.

Perkembangan lembaga dakwah di Indonesia kian hari makin bertambah dan sangat beragam, dan tujuannya tidaklah jauh berbeda yang intinya mengatasi problematika umat "bangsa Indonesia" khususnya. Akan tetapi berkembangnya lembaga dakwah tersebut tidak menjadikan masalah umat (bangsa) ini hilang sama sekali. Karena kalau melihat realitas yang terjadi khususnya di Indonesia kian hari makin menjadi dan sangat beragam bentuknya. Tetapi itu semua tidak menjadikan para aktifis di lembaga dakwah tersebut putus semangat dan harapan, justru hal tersebut akan menjadi peluang sekaligus tantangan tersendiri.

Oleh karena itu, dengan melihat perkembangan dinamika sosial yang begitu memprihatinkan, maka lahirnya organisasi KORDISKA yaitu untuk

membantu menyelesaikan problematika umat, yang visinya adalah terbentuknya masyarakat yang toleran dan humanis dalam beragama, berbangsa dan bernegara.⁸ Berangkat dari visi tersebut organisasi KORDISKA yang merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang arah tujuannya lebih banyak melibatkan diri di dalam sosial kemasyarakatan.

Terbentuknya suatu organisasi atau lembaga yang ingin tetap eksis dan berkembang tidak serta merta berjalan begitu saja tanpa adanya suatu metode yang jitu (strategi) untuk mengkader para kadernya. Strategi pengkaderan merupakan kegiatan dalam rangka menyalurkan (mentrasfer) keilmuan dan nilai-nilai suatu organisasi. Karena usaha untuk mempersiapkan kader atau kaderisasi (pengkaderan) diperlukan oleh setiap organisasi atau lembaga, sebab puncak pimpinan dan staf pimpinan lainnya pasti akan dan harus mengakhiri kepemimpinannya, baik cepat maupun lambat.⁹ “Setiap orang menjadi pemimpin dikehendaki atau tindak dikehendakinya pada suatu saat pasti akan mengakhiri kepemimpinannya”. Pada saat-saat seperti ini diperlukan pimpinan pengganti yang sulit dipenuhi bilamana tidak pernah tidak dilakukan kegiatan kaderisasi.¹⁰ Setiap lembaga atau organisasi memiliki strategi yang berbeda-beda dalam melakukan pengkaderan. Tergantung pada kebiasaan dari lembaga atau organisasi itu. Yang pada

⁸ Modul, *KORDISKA* 2007, hlm. 14.

⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitiy Press, 1993), hlm. 188.

¹⁰ *Ibid.*

tujuannya menyiapkan pemimpin masa depan. Karena tanpa adanya kaderisasi, maka organisasi atau lembaga itu akan mengalami krisis kader, sehingga akan berakibat pada kemunduran dari organisasi tersebut.

Strategi pengkaderan merupakan kebutuhan suatu organisasi, “apapun” dan “bagaimanapun” bentuk dan keberadaan organisasi tersebut. Sehingga kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung pada kegiatan pengkaderannya. Karena dalam pengkaderan inilah para kader banyak mendapatkan pengetahuan, ilmu, pemahaman, wawasan dan pengalaman. Sehingga akan memberi kematangan bagi para kader yang akan siap sebagai estafet (penerus) perjuangan dari suatu lembaga atau organisasi. Karena begitu pentingnya strategi pengkaderan bagi keberlanjutan suatu organisasi atau lembaga.

C. RUMUSAN MASALAH

Setelah melihat dari latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi Pengkaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta?
2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan pengkaderannya?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui strategi pengkaderan yang dilakukan organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan pengkaderannya.
3. Untuk mengetahui idealnya strategi pengkaderan di organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara teoritik dapat menjadikan sumbangan pemikiran bagi keilmuan terhadap strategi pengkaderan dan bagi pengembangan ilmu dakwah.
2. Secara praktis dapat dijadikan bahan pertimbangan Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya dan umumnya bagi organisasi lain dalam melakukan kegiatan pengkaderan.

F. TELAAH PUSTAKA

Dalam pencermatan penulis, sejauh ini walaupun sudah ada yang meneliti tentang organisasi KORDISKA, namun penulis belum menemukan yang meneliti tentang strategi pengkaderan dan begitupun pada organisasi lainnya.

Adapun peneliti yang telah melakukan penelitian di organisasi KORDISKA hanya sebatas pada strategi dakwah bukan pada strategi pengkaderan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nanang Zulkarnain dalam karyanya yang berjudul *“Pendampingan Masyarakat Desa Oleh KORDISKA Korps Dakwah Islamiyyah UIN Sunan Kalijaga” (Studi Kasus di Dusun Kudipolo Desa Sendangtirto, Kecamatan Berbah, Sleman Yogyakarta)*. Dalam penelitian tersebut membahas tentang bentuk-bentuk pendampingan yang dilakukan oleh KORDISKA kepada masyarakat Kudipolo dalam meningkatkan kualitas pemahaman dan pengalaman keagamaan mereka dan bagaimana keberhasilan yang dicapai organisasi KORDISKA terhadap pendampingan masyarakat di Kudipolo. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Stianingsih dalam karyanya yang berjudul *“Pengalaman Keagamaan Anak Deprivasi Parental” (Study Kasus Pendampingan Anak Asuh KORDISKA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)*. Dalam penelitian tersebut membahas tentang pengalaman agama anak *deprivasi parental*, motif yang melatar belakangi agama anak *deprivasi parental* dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengalaman agama anak *deprivasi parental*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Muslim Hidayat dalam karyanya yang berjudul *“Pendampingan Anak Asuh Oleh KORDISKA di Bantaran Kali Gajah Wong Ngetak sapen, Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta”*. Karya-karya tersebut pembahasannya terfokus pada masalah pendampingan.

Sedangkan dalam lembaga atau organisasi yang lain sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Iffah Fatma Hasbi dalam karyanya yang berjudul “*Manajemen Pengkaderan Da’i di Pondok Pesantren Wahid Hasyim*”, yang pembahasannya terfokus pada pelaksanaan, perencanaan dan pengawasan pada kegiatan pengkaderan da’i. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali dalam karyanya yang berjudul “*Strategi Pengembangan Dakwah (Studi Kasus Atas Lembaga Dakwah Pondok Pesantren Taruna Al-Qur’an Yogyakarta)*” yang pembahasannya terfokus pada strategi yang dilakukan dalam pengembangan dakwah serta mengupas tentang faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan dakwahnya. Dari beberapa hasil karya tersebut penulis belum menemukan yang meneliti tentang strategi pengkaderan. Kalaupun ada itu hanya sebatas pada strategi atau pengkaderannya saja.

G. KERANGKA TEORITIK

1. Tinjauan Tentang Strategi

a. Pengertian Strategi

Menurut Ali Mustopo Strategi secara etimologi berasal dari bahasa Yunani “*strato*” yang artinya pasukan dan “*agensi-agensi*”

yang berarti pemimpin. Strategi berarti hal yang berhubungan dengan siasat perang.¹¹

Pengertian strategi pada mulanya berhubungan dengan peperangan. Menurut Kamus Ilmiah Populer, strategi adalah ilmu siasat perang, muslihat untuk mencapai sesuatu.¹² Akan tetapi pada perkembangan selanjutnya istilah strategi tidak hanya digunakan dalam hal peperangan (bidang militer) saja, tetapi berkembang diberbagai bidang seperti: bidang ekonomi, bidang politik, bidang komunikasi, bidang budaya, bidang dakwah dan lain-lain.

Kata strategi mempunyai berbagai macam arti antara lain: menurut Dr. Simuh, strategi adalah garis kebijakan yang ditempuh setelah mengadakan analisa dan perhitungan yang semaksimal-maksimalnya.¹³ Menurut A. Arifin, strategi adalah keseluruhan keputusan kondisional tentang yang akan dilaksanakan guna mencapai tujuan.¹⁴

Dari definisi-definisi tersebut strategi tidak terlepas dari unsur yang cermat, analisa, kebijakan dan tujuan yang jelas. Pendekatan strategi pada hakekatnya mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

¹¹ Dwi Jayanti, Strategi Pemberdayaan Ekonomi Anggota Karang Taruna Paring Kesit di Desa Wedomartani Kecamatan Ngeplak Kabupaten Sleman , *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan kalijaga, 2006), hlm. 9.

¹² Puis A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 293.

¹³ Dwi Jayanti, Strategi Pemberdayaan Ekonomi Anggota Karang Taruna Paring Kesit di Desa Wedomartani Kecamatan Ngeplak Kabupaten Sleman , *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan kalijaga, 2006), hlm. 9.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 10.

Pertama, memusatkan perhatian pada kekuatan dan power

Kedua, memusatkan perhatian pada analisa gerak dan aksi

Ketiga, memusatkan perhatian pada tujuan yang ingin dicapai

Keempat, memperhatikan faktor waktu dan lingkungan.

Sehingga dari uraian tersebut dapat disederhanakan bahwa strategi adalah cara, taktik, siasat yang digunakan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

b. Asas-asas Strategi¹⁵

1. Menetapkan Tujuan

Pada dasarnya setiap kegiatan itu pasti akan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Setiap orang bekerja dengan keras agar segala yang dicita-citakan itu menggunakan berbagai cara, agar cita-cita tercapai dengan baik, efektif dan tidak memakan waktu lama dengan hasil yang memuaskan.

Strategi dimulai dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhab organisasi. Tanpa adanya perumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya-sumber dayanya secara tidak efektif.

¹⁵ T Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2003), Hlm. 79

2. Merumuskan Keadaan Sekarang

Pemahaman akan posisi organisasi sekarang dari tujuan yang ingin dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan organisasi saat ini dianalisis, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan kegiatan lebih lanjut. Hal tersebut memerlukan informasi yang akurat yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi.

3. Mengidentifikasi Segala Kemudahan dan Hambatan

Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstrn yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walaupun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi diwaktu mendatang adalah bagian esensi dari proses strategi.

4. Mengembangkan Rencana Atau Serangkaian Kegiatan Untuk Mencapai Tujuan

Tahap terakhir dalam proses strategi meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk mencapai tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) diantara berbagai alternatif yang ada. Dalam mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan, tentu melihat melihat Sumber Daya Manusia dari segi psikologi atau gejala-gejala kejiwaan baik yang berkaitan dengan pikiran (kognisi), perasaan (emosi), dan kehendak (konasi).¹⁶ Gejala tersebut secara umum memiliki ciri-ciri yang hampir pada diri manusia dewasa, normal dan beradab. Namun terkadang ada diantara pernyataan dalam aktivitas yang tampak itu merupakan gejala campuran, sehingga para ahli psikologi menambahnya hingga menjadi empat gejala jiwa utama yang dipelajari psikologi, yaitu pikiran, perasaan, kehendak dan gejala campuran. Adapun yang termasuk gejala campuran ini seperti inteligensia, kelelahan maupun sugesti.¹⁷ Sehingga asas ini erat kaitannya dengan kejiwaan seseorang. Pengembang adalah manusia, sasaran yang dihadapi juga manusia. Masing-masing manusia juga memiliki karakter yang unik dan berbeda antara satu dengan yang

¹⁶ H. Jalaludin, *Psikologi Agama*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 7.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 8.

lainnya. Sehingga manusia itu menjadi makhluk yang unik dan saling melengkapi satu sama lain.

c. Analisis Strategi

Kegiatan yang paling penting dalam proses analisis adalah memahami seluruh informasi yang terdapat pada suatu kasus, menganalisis situasi untuk mengetahui isu apa yang harus segera dilakukan untuk memecahkan suatu masalah. Model analisis yang paling populer digunakan adalah analisis SWOT.

SWOT adalah singkatan dari *strenght* (kekuatan), *weaknes* (kelemahan), *opportunity* (peluang), *treat* (ancaman). Analisi SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi pencapaian tujuan organisasi.¹⁸ Analisis didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan *kekuatan* (*strenght*), dan *peluang* (*opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan *kelemahan* (*weaknes*) dan *ancaman* (*treat*). Faktor kekuatan dan kelemahan terdapat dalam tubuh organisasi sedangkan peluang dan ancaman merupakan faktor lingkungan yang dihadapi

¹⁸ *Ibid*, hlm. 145.

oleh organisasi yang bersangkutan.¹⁹ Adapun uraian dari analisis SWOT yaitu:

1) Faktor Kekuatan

Yang dimaksud dengan faktor kekuatan adalah antara lain kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada keunggulan komparatif oleh usaha dipasaran. Yang menjadi faktor kekuatannya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), citra positif dan kepercayaan berbagai pihak yang berkepentingan.

2) Faktor Kelemahan

Faktor kelemahan merupakan keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber, keterampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi kinerja organisasi yang memuaskan. Dalam praktek berbagai keterbatasan dan kurang kemampuan tersebut bisa terlihat pada sarana dan prasarana yang dimiliki atau tidak dimiliki, kemampuan manajerial yang rendah, keterampilan yang tidak sesuai dengan pasar dan lain sebagainya.

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 172.

3) Faktor Peluang

Faktor peluang merupakan keadaan situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu organisasi atau lembaga.

4) Faktor Ancaman

Ancaman merupakan faktor yang tidak menguntungkan bagi organisasi, sehingga menjadi penghambat bagi perkembangan suatu organisasi.

2. Tinjauan Tentang Pengkaderan

a. Pengertian Kaderisasi

Pengkaderan adalah orang yang dididik untuk menjadi pelanjut tongkat estafet suatu partai atau organisasi, calon tunas muda, generasi muda.²⁰ Pengkaderan juga diartikan sebagai proses, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader.²¹ Sedangkan menurut *Masdar Hekmi* kader diartikan sebagai para pendukung dan pelaksana cita-cita yang cakap, seorang kader Islam mendukung cita-cita Islam, melaksanakan dengan cakap cita-cita Islam dan

²⁰ Puis A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 293.

²¹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 188.

mewujudkan dalam kenyataan.²² Menurut *Henri Fayol*, pembentukan kader disebut juga sebagai pendidikan dan pengembangan tenaga-tenaga yang akan disertai tugas kepemimpinan dikemudian hari.²³

Arti pengkaderan bagi organisasi adalah suatu usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis untuk mengaktualisasikan dan mengembangkan potensi yang ada pada anggota. Pengkaderan dikatakan berhasil apabila calon kader berhasil disadarkan tentang apa dan bagaimana dirinya harus berbuat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Sehingga yang disebut dengan strategi pengkaderan adalah cara yang jitu yang dilakukan oleh organisasi dalam melakukan serangkaian kegiatan yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yang ditunjukkan pada usaha proses pembentukan kader dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Sebagai upaya dalam membentuk kader, aktivitas pengkaderan pada hakikatnya tidak berbeda dengan aktivitas-aktivitas pendidikan, sebab pada dasarnya aktivitas individu atau kelompok merupakan aktivitas pendidikan. Karena penngkaderan merupakan pendidikan

²² Fatim Hanunah, *Sistim Pengkaderan Mubligh di Lembaga dan Pengembangan Dakwah (LPPD) Khairul Ummah Pusat Jakarta, Skripsi (Tidak Diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2005), hlm. 11.*

²³ *Ibid*, hlm. 11-12.

yang dilaksanakan oleh suatu organisasi yang berorientasi untuk menyiapkan pemimpin masa depan.

b. Dasar dan Tujuan Pengkaderan

Sebagaimana kita maklumi bahwa setiap organisasi atau lembaga dalam operasionalnya tentulah memiliki dasar dan tujuan, sebab tanpa adanya dasar dan tujuan sudah barang tentu segala kegiatan dan usahanya tidak akan jelas bahkan tidak memiliki arti apapun. Sehingga menjadi pekerjaan yang sia-sia, serta hanya menghamburka fikiran, tenaga, waktu dan biaya saja.

Adapun yang menjadi dasar dari pelaksanaan pengkaderan adalah firman Allah dalam kitab suci Al-Qur'an surat Ali Imran ayat 104 yang berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: “ Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar , merekalah orang-orang yang beruntung”.²⁴

²⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an*, (Bandung: Jumanatul Ali-ART, 2004), hlm. 64.

Ayat tersebut menunjukkan perlunya segolongan umat Islam yang harus tampil untuk mengajak umat manusia kepada yang makruf (kebaikan) dan mencegah kepada hal yang mungkar (keburukan). Sehingga diperlukan adanya pengkaderan untuk mencetak kader-kader baru yang berkualitas. Dengan demikian tujuan penngkaderan sebagai sebuah pembinaan anggota yang bertujuan untuk menciptakan kader-kader yang ideal yang akan mendukung cita-cita organisasi atau lembaga.

c. Jenis-jenis Pengkaderan

Jenis-jenis pengkaderan idealnya terdiri dari dua jenis, yaitu:

1) Pengkaderan Formal

Perkataan “formal” menunjukkan bahwa usaha mempersiapkan seorang calon pemimpin dapat dilakukan secara berencana teratur, tertib dan terarah (sistematik).²⁵ pengkaderan formal merupakan usaha kaderisasi yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau lembaga dalam bentuk dan pendidikan yang dilaksanakan secara terprogram, terpadu dan bertujuan untuk mencapai cita-cita yang diharapkan. Klasifikasi pengkaderan ini meliputi pendidikan-pendidikan khusus, pelatihan dan kegiatan kursus.

²⁵ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitiy Press, 1993), hlm. 201.

2) Pengkaderan Informal

Kaderisasi informal pada dasarnya tidak direncanakan tetapi berlangsung pada situasi kehidupan yang sewajarnya. Justru dalam kewajaran itulah terdapat kesempatan bagi seseorang yang berkepribadian mandiri menampilkan kelebihan dalam berbagai kemampuannya.²⁶ Jadi pengkaderan informal adalah segala aktivitas diluar pengkaderan formal yang dapat menunjang proses kaderisasi. Yang termasuk dalam jenis pengkaderan ini meliputi aktivitas kepanitiaan, pimpinan kelembagaan, penugasan-penugasan dan sejenisnya.

d. Asas Pembinaan Kaderisasi

Adapun beberapa asas pembinaan kaderisasi yaitu:²⁷

1) Sistematis Konseptual

Sistematis konseptual yaitu latihan formal yang diperoleh suatu organisasi yang tujuannya untuk mengembangkan pengetahuan bagi para kader. Sehingga para kader memiliki konsep yang jelas dalam berpikir.

²⁶ *Ibid*, hlm. 195.

²⁷ Asmini Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Al Ikhlas, 1983), Hlm. 36

2) Asas Istiqomah

Asas istikomah (*contunue*) yaitu pembinaan yang terus-menerus bagi para kader yang akan menjadi penerus dan pengembang organisasi.

3) Asas Intensif

Asas intensif yaitu pembinaan yang sungguh-sungguh kepada para kader, karena kader merupakan infestasi pemimpin masa depan dan penerus perjuangan organisasi.

4) Asas Koordinatif

Asas koordinatif yaitu pembinaan kepada para kader dengan melakukan pertemuan secara langsung, yaitu dengan mengumpulkan pada tempat yang sudah ditentukan.

H. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dirumuskan dan memudahkan pelaksanaan penelitian serta mencapai tujuan yang ditentukan. “Dalam penelitian ini adalah penlitian kualitatif”; yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata atau lisan dari perilaku orang-orang yang diamati.²⁸ “Jenis penelitian pada

²⁸ Lexy. J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 3.

skripsi ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif”. Dalam penelitian penulis berusaha mencari dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan subjek dan objek penelitian yang berisi tentang Strategi Pengkaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Untuk mendapatkan informasi berupa data dan keterangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, maka harus diketahui dan dari mana data-data diperoleh.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan dengan kata lain disebut responden. Untuk memperoleh data, penulis menentukan orang-orang yang mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan penelitian sebagai informasi, yaitu:

- a. Ketua umum organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.
- b. Sekretaris organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.
- c. Pengurus divisi bidang pengkaderan organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.
- d. Para kader organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian.²⁹ Maka objek penelitiannya adalah Strategi Pengkaderan di Korps Dakawah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sedangkan pengkaderan yang akan menitikberatkan pada Sumber Daya Manusia (SDM) nya sebagai kader.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.³⁰ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah “melakukan pengamatan secara langsung mengenai strategi pengkaderan” di KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.

b. Wawancara/ Interview

Wawancara atau interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.³¹ Metode wawancara atau interview

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm. 91.

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Ciptara, 1998), hlm. 146.

³¹ *Ibid*, hlm. 145.

digunakan untuk memperoleh data tentang latar belakang sejarah berdirinya organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga, struktur organisasi, AD/ART, bagaimana strategi pengkaderan di KORDISKA UIN Sunan Kalijaga dan apa yang menjadi faktor penghambat dalam kegiatan pengkaderannya. Yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ketua umum organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.
- 2) Sekretaris organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.
- 3) Pengurus divisi bidang pengkaderan organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.
- 4) Para kader organisasi KORDISKA UIN Sunan Kalijaga.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Jadi dokumentasi adalah penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian dan sebagainya.³² Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang sifatnya tertulis, seperti struktur organisasi, AD/ART, laporan kegiatan dan lain sebagainya. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan

³² *Ibid*, hlm. 149.

mengoreksi data yang diperoleh dari interview dan observasi agar *validitas*-nya tidak diragukan lagi.

4. Metode Analisis Data

Analisis data ialah meringkaskan data kedalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan, sehingga hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dan diuji.³³ Metode yang penulis gunakan untuk menganalisis data yaitu menggunakan penelitian kualitatif sifatnya deskriptif karena data yang dianalisis tidak untuk menolak hipotesis (jika ada) melainkan hasil analisis itu dari gejala-gejala yang alami, yang tidak selalu bentuk angka-angka.³⁴ Artinya bahwa setelah penulis mengumpulkan data, sebagai gambaran persoalan yang diteliti berdasarkan informasi yang diperoleh, kemudian diedit dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncanakan. Selanjutnya penulis melakukan interpretasi secukupnya dalam usaha memahami kenyataan yang ada untuk menarik kesimpulan. Adapun kerangka berfikir yang penulis gunakan adalah cara berfikir induktif yaitu cara menarik kesimpulan mulai dari fakta-fakta khusus kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

³³ Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 128.

³⁴ M. Subana, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 17.

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Pembahasan skripsi ini terbagi menjadi empat bab.

Bab I adalah pendahuluan berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kearangka teoritik, metodelegi penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II, dalam bab ini akan dibahas tentang gambaran umum mengenai Korpas Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Sunan Kalajaga Yogyakarta dan profilnya. Artinya bahwa setelah penyusun mengumpulkan data, sebagai gambaran persoalan yang diteliti berdasarka informasi yang diperoleh

Bab III, dibahas tentang Strategi Pengkaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan pengkaderannya.

Bab VI, adalah penutup yang didalamnya memuat kesimpulan, saran-saran dan penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan tentang Strategi Pengkaderan di Korps Dakwah Islamiyyah Kampus (KORDISKA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah dijabarkan di dalam bab sebelumnya, berikut ini penulis sampaikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang penulis lakukan.

1. Strategi Pengkaderan di organisasi KORDISKA memiliki keunikan sendiri dalam kegiatan pengkaderannya. Akan tetapi setiap organisasi memiliki cara yang ideal dalam kegiatan pengkaderannya. Strategi pengkaderan yang diterapkan organisasi KORDISKA adalah: *pertama*, mensosialisasikan, *Kedua*, pendekatan kos ke kos, *Ketiga*, pendekatan antar teman, *Keempat*, mengadakan kegiatan Pelatihan Da'i Mahasiswa (PDM) di daerah terpencil yang pluralis, *kelima*, kepanitian, *keenam*, pendelegasian, *ketujuh*, pelatihan berkelanjutan.
2. Faktor pendukung merupakan sebuah kekuatan dalam kegiatan pengkaderan di organisasi KORDISKA. Adapun yang menjadi faktor pendukung dalam kegiatan pengkaderan yaitu: *pertama*, masih satu warna pemikiran, *Kedua*, melibatkan mahasiswa baru, *Ketiga*, mahasiswa banyak lulusan pesantren,

Keempat, dukungan langsung dari rektor, *Kelima*, Sumber Daya Manusia (SDM), *keenam*, kepercayaan masyarakat. Adapun faktor penghambat dalam kegiatan pengkaderan di organisasi KORDISKA yaitu: *pertama*, masalah keuangan (dana), *Kedua*, kepanitian, *Ketiga*, iklim, *Keempat*, daerah yang kurang mendukung, *Kelima*, kasibukan mahasiswa dalam dunia kampus.

B. Saran-saran

1. Bagi Lembaga

Sebagai upaya peningkatan kualitas pengkaderan, organisasi KORDISKA perlu:

- a. Meningkatkan Kekompakan dan kesolidan pengurus organisasi KORDISKA agar terciptanya iklim yang kondusif dalam organisasi.
- b. Meningkatkan persiapan dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pengkaderannya.
- c. Meningkatkan peran KORDISKA sebagai organisasi dakwah kampus yang bisa memberikan solusi alternatif terhadap problematika umat.

2. Bagi Peneliti

Penelitian tentang strategi pengkaderan di organisasi KORDISKA ini jauh dari kata sempurna, maka perlu adanya kritik dan saran dari pembaca yang budiman sehingga pada penelitian yang mendatang akan lebih baik dari pada yang sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Abdillah, *Paradigma Baru Dakwah Kampus*, Yogyakarta: Cinta Medi, 2009.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an*, Bandung: Jumanatul Ali-ART, 2004.
- Dokumen, *KORDISKA* 2005.
- Dokumen, AD/ ART KORDISKA UIN Sunan Kalijaga
- Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metodologi Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah*, Yogyakarta: IFKA PRES, 1998.
- Dwi Jayanti, *Strategi Pemberdayaan Ekonomi Anggota Karang Taruna Paring Kesit di Desa Wedomartani Kecamatan Ngeplak Kabupaten Sleman*, Skripsi (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Dwi Sunnar prastoyo, *Terobosan Strategi Menggali Sumber Kekayaan Dalam Bisnis*, Yogyakarta: Cv Diva Press, 2005.
- Fatim Hanunah, *Sistim Pengkaderan Mubligh di Lembaga dan Pengembangan Dakwah (LPPD) Khairul Ummah Pusat Jakarta*, Skripsi (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2005.
- Fremont E. Kast, James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- GR Terry dan L.W.Rune, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1982.
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993.
- H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

- Jalaludin, *Psikologi Agama*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001.
- Kenneth R. Andrews, *Konsep Strategi Perusahaan*, Jakarta: Erlangga, 1985.
- Lexy. J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.
- M. Subana, *Dasar-dasar penelitian Ilmiah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.
- Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian*, Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Neong Muhadjir, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000.
- O. Setiawan Djuharie, *Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi*, Bandung: Yrama Widya, 2001.
- Pengurus Besar PMII, *Petunjuk dan Pelaksanaan Kader*, Jakarta: Kubag Pengkaderan, 1998.
- PMII-blogspot-htm.
- Puis A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 1994.
- Schoeff, Van Der, *Manajemen Organisasi Perusahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992
- Soadan P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Suwarsono, *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 1996.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFT, 2003.
- wikipedia.org/wiki/Analisis_SWOT.com.
- wordpress.co/aplikasi-teori-analisis-swot-dalam-organisasi.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : Rahmansyah

Tempat dan tanggal lahir : Bima, 27 Februari 1987

Jenis kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat asal : Jl. Jendral Sudirman km. 14, Desa Rato, Kec. Lambu,
Kab. Bima, Prop. Nusa Tenggara Barat (NTB).

Alamat Yogyakarta : Jl. Narodo Gg Masjid Gandok, Depok, Sleman,
Condong Catur.

Orang tua/ wali

Nama ayah : M. Saleh

Nama ibu : St. Jaenab

Alamat orang tua : Jl. Jendral Sudirman km. 14, Desa Rato, Kec. Lambu,
Kab. Bima, Prop. Nusa Tenggara Barat (NTB).

1. SD : SDN Rato (Lulus tahun 1999)
2. SLTP : SLTP N 1 Lambu (lulus tahun 2003)
3. SMU : SMU N 1 Lambu (Lulus tahun 2005)
4. Perguruan Tinggi : Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah
Tahun Akademik
2006/2007

Yogyakarta, 15

Maret 2010

Rahmansyah