

**PELATIHAN KEPEMIMPINAN KADER ORGANISASI EKSTRA ISLAM
KAMPUS PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**(Studi Kasus pada Organisasi PMII, HMI, IMM, dan KAMMI di UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta)**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Strata Satu Pendidikan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Ichsan kamal

NIM. 16490041

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama mahasiswa : Ihsan Kamal
NIM : 16490041
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini yang berjudul "Pelatihan Kepemimpinan Kader Organisasi Ekstra Islam Kampus Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Organisasi PMII, HMI, IMM, KAMMI, di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)" Skripsi saya ini adalah hasil dari karya penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Terima kasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 29 Mei 2022
Yang menyatakan

Yogyakarta, 29 Mei 2022

Yang menyatakan



Iehsan Kamal

NIM. 16490041

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Surat Persetujuan Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya. Maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Ichsan Kamal

NIM : 16490041

Judul Skripsi : Pelatihan Kepemimpinan Kader Organisasi Ekstra Kampus Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Organisasi Pmii, Hmi, Imm, Kammi, Di Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kepada program studi manajemen pendidikan islam fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera di Munaqosyahkan. Atas perhatianya kami ucapan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta 21 April 2022

Pembimbing

Dr. Zainal Arifin, M.S.I

NIP. 198003242009121002

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1424/Un.02/DT/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : PELATIHAN KEPEMIMPINAN KADER ORGANISASI EKSTRA ISLAM KAMPUS
PADA MASA PANDEMI-19 (Studi Kasus pada Organisasi PMII, HMI, IMM, dan
KAMMI di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ICHSAN KAMAL
Nomor Induk Mahasiswa : 16490041
Telah diujikan pada : Senin, 06 Juni 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 62a98970a521



Pengaji I

Des. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, M.Si
SIGNED



Pengaji II

Dr. Rohmanu Lukluk Isnaini, S.Pd.I, M.Pd.I
SIGNED

Valid ID: 62a984a2bf082



Yogyakarta, 06 Juni 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.

Valid ID: 62a98804785cf

MOTTO

مَنْ سَلَكَ مَلَكَ وَمَنْ حَادَ هَلَكَ

"Barang siapa mengambil jalan yang benar maka ia akan sampai pada tujuan. Dan barang siapa menyimpang maka ia akan binasa".

~ Sayyid Abdullah bin Alawy al-Haddad ~



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

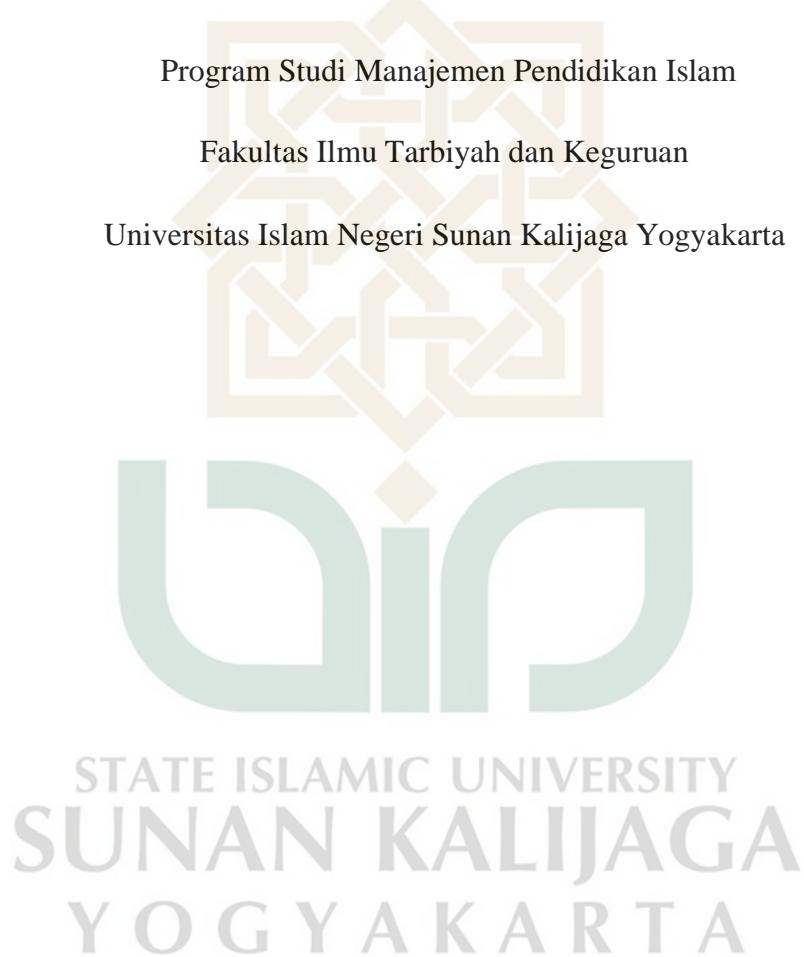
Ibu dan Abah dan keluarga

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan Rahmat-Nya dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga terlimpah kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang merupakan suri tauladan bagi kia semua.

Dalam penyusunan Skripsi ini Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan inspirasi selama menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku Wakil Dekan III bidang kemahasiswaan sekaligus Dosen Pensaehat Akademik yang senantiasa menjadi mentor dan inisiator dalam mengawal jejak langkah penulis, sehingga penulis bisa melalui hari hari yang berat dengan penuh semangat kreatif, inovatif dan produktif dalam menjalankan tugas akhir ini.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak motivasi, arahan, bimbingan, saran dan masukan serta

dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dalam hal administratif.
5. Segenap Dosen Dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah sabar membimbing penulis selama ini.
6. Kedua orang tua tercinta, Bapak Saebani dan Ibu Siti Khasanah, Kakak Lutfi Mufti Ati, S.Pd., dan Wahyu Irfan Safe'i, S.H., dan Adik Rojud Sirojuddin yang selalu memberikan do'a, kasih sayang, nasehat, kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup peneliti, yang menjadi penyemangat dalam suka maupun duka, serta dukungan dalam menempuh studi di Jogja
7. Kepada para Pimpinan Organisasi Mahasiswa Ekstra Kampus, Wildan Faiz Mubaraok dari PMII, Nur Halimatus Skadiyah dari HMI, Alif Kharizmi dari IMM, dan Hafidz Mukhoyar dari KAMMI yang telah bersedia menjadi Narasumber dan membantu dalam melengkapi penelitian ini.
8. Keluarga besar Bani Madmurja dan Bani Saduwirya serta BROK Family yang tak henti menanyakan dan mendorong agar segera menyelesaikan Skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat ku dari korp Kristal, serta adik-adikku Rayon Wisma Tradisi serta seluruh keluarga besar PMII Cabang D.I.Y yang aku sayangi

terimakasih banyak telah memberi kesempatan belajar bersama selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga.

10. Teman-teman seperjuangan MPI 2016 ADHIRAJA terima kasih untuk kebersamaan, persahabatan selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. Teman-teman IKKADA, IMADA, IMAKTA, IKPM-Jateng, IMMAPSI, IKAMASI, Leadership Academy, yang telah menjadi wadah dalam berbagi dan berguyub rukun di perantauan.
12. Kepada semua orang yang berada di sekitarku yang tak mampu disebutkan satu persatu, yang pernah saling rasa namun tak bisa bersama selamanya, terima kasih telah memberiku pelajaran tentang rasa syukur, terima kasih Jogja setiap sudutmu adalah pelajaran berarti dalam perjalanan hidupku.

Yogyakarta, 29 Maret 2022

Penulis,



Ichsan Kamal
NIM. 16490041

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	1
BAB I.....	4
PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang Masalah	4
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Kerangka Teori	13
1. Konsep Dasar Kepemimpinan	13
2. Konsep Dasar Pelatihan Kepemimpinan Kader.....	18
3. Organisasi Ekstra Kampus	22
F. Metode Penelitian.....	30
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Tempat dan waktu penelitian.....	30
3. Subjek Penelitian.....	31
4. Teknik Pengumpulan Data	31
5. Teknik Analisis Data.....	33
6. Teknik Keabsahan Data.....	34
G. Sistematika Pembahasan	36
BAB II	37
GAMBARAN UMUM	37

A. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia	37
B. Himpunan Mahasiswa Islam	44
C. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah	50
D. Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI).....	58
BAB III	62
HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Bentuk Pelatihan Kepemimpinan Kader.....	62
1. Pelatihan Kepemimpinan Kader PMII.....	62
2. Pelatihan kepemimpinan kader HMI	66
3. Pelatihan kepemimpinan kader IMM	71
4. Pelatihan kepemimpinan kader KAMMI.....	73
B. Strategi Adaptasi Pelatihan Kepemimpinan	80
1. <i>Defensive Strategy</i>	80
2. <i>Adaptive dan Dynamic Strategy</i>	81
3. Faktor pendukung.....	84
4. Faktor penghambat dan kekurangan.....	86
BAB IV	89
PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	96

ABSTRAK

Ichsan Kamal. *Pelatihan Kepemimpinan Kader Organisasi Ekstra Islam Kampus pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Organisasi PMII, HMI, IMM, KAMMI, di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)* Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ilmu Trabiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Pelatihan kepemimpinan merupakan proses yang wajib dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia), HMI (Himpunan Mahasiswa Indonesia), IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Islam Indonesia) n adalah Organisasi Ekstra Islam Kampus yang merupakan organisasi kaderisasi yang selalu mencetak pemimpin berkarakter, beridologi dan berlandaskan keislaman terus melakukan pelatihan kepemimpinan setiap tahunnya. Terjadinya Corona virus 19 (CoVid-19) menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi organisasi ekstra kampus karena seluruh aktivitas manusia dipaksa untuk berhenti. Bencana tersebut berdampak kepada proses pelatihan kepemimpinan kader yang sudah seharusnya di selenggarakan oleh Organisasi Mahasiswa Ekstra Islam Kampus, ini menjadi tujuan peneliti untuk menjawab pertanyaan terkait bagaimana bentuk pelatihan kepemimpinan kader PMII, HMI, IMM, KAMMI pada masa Pandemi CoVid-19, strategi dan faktor apa saja yang menjadi pendukung serta hambatan dalam melaksanakan pelatihan kepemimpinan kader di masa pandemi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Penentuan subjek dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan wawancara dengan BPH (Badan Pengurus Harian) organisasi, dan dokumentasi. Peneltian ini dilakukan di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di bulan Februari 2022. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan Huberman dan Miles yang disebut sebagai model Interatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data. Teknik keabsahan data menggunakan teknik tringaluasi metode yaitu dengan menguji data hasil wawancara dengan dokumentasi.

Hasil penelitiannya adalah yang pertama bentuk pelatihan kepemimpinan kader di PMII seperti (Pelatihan Kader Dasar) PKD, di HMI seperti Latihan Kader 1 (LK1), di IMM Seperti Darul Arqom Dasar (DAD), dan di KAMMI Seperti Daurah Marhalah 1 (DM1) pada masa Pandemi CoVid-19 dengan menggunakan *Virtual Leadership Training*. Kedua strategi adaptasi yang dilakukan oleh organisasi ekstra kampus dalam menghadapi situasi pandemi adalah melalui dua tahapan yaitu defensive strategy dan adaptive dynamic strategy, faktor pendorong dan kelebihan pelatihan *during* ini adalah media online, akses yang mudah seperti pemateri dan prasarana. Dan untuk penghambat dan kekurangan pelatihan during adalah sarana seperti alat webinar yang masih harus menyewa, kendala sinyal dan

perbedaan waktu, psikologi peserta dikarenakan waktu yang terlalu lama menghadap ke monitor kejemuhan dan mengaburkan fokus peserta.

Kata Kunci : *Organisasi Ekstra Kampus, Pelatihan Kepemimpinan Kader, Strategi Adaptasi*



ABSTRACT

Ichsan Kamal. *Pelatihan Kepemimpinan Kader Organisasi Ekstra Islam Kampus Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Organisasi PMII, HMI, IMM, KAMMI, Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)* Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ilmu Trabiyah Dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Leadership training is a process that must be carried out by an organization in improving the quality of its human resources. PMII (Indonesian Islamic Student Movement), HMI (Indonesian Student Association), IMM (Muhammadiyah Student Association, KAMMI (Indonesian Islamic Student Action Unit) is an Extra-Islamic Campus Organization which is a cadre organization that always produces leaders with character, ideology and is based on Islam. leadership training every year. The occurrence of Corona virus 19 (CoVid-19) is a challenge for extra-campus organizations because all human activities are forced to stop. The disaster has an impact on the cadre leadership training process that should have been held by the Campus Extra Islamic Student Organization, This is the goal of researchers to answer questions related to the form of leadership training for PMII, HMI, IMM, KAMMI cadres during the Covid-19 Pandemic, strategies and what factors are the supporters and obstacles in carrying out cadre leadership training during the pandemic.

This type of research is field research with a qualitative approach. Determination of the subject using purposive sampling technique. Data collection uses interviews with the organization's BPH (Daily Management Agency), and documentation. This research was conducted at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta in February 2022. The data analysis used was using Huberman and Miles which is called the Interative model, namely data reduction, data presentation, and data conclusions. The data validity technique uses a triangulation method, namely by testing the data from interviews with documentation.

The results of the research are the first forms of cadre leadership training in PMII such as PKD (Basic Cadre Training) PKD, in HMI such as Cadre Training 1 (LK1), in IMM such as Darul Arqom Basic (DAD), and in KAMMI such as Daurah Marhalah 1 (DM1) in during the Covid-19 Pandemic by using Virtual Leadership Training. The two adaptation strategies carried out by extra-campus organizations in dealing with pandemic situations are through two stages, namely defensive strategy and adaptive dynamic strategy, the driving factors and advantages of training during this time are online media, easy access such as presenters and infrastructure. And for the obstacles and shortcomings during training are facilities such as webinar tools that still have to be rented, signal problems and time differences, participant psychology due to too long facing the monitor of saturation and blurring the focus of participants.

Keywords : *Extra Campus Organization, Cadre Leadership Training, Adaptation Strategy*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses pendidikan kepemimpinan sudah sejarnya menempati prioritas utama dalam pembangunan kemasyarakatan, hal ini yang kemudian menjadi acuan penting dalam landing sector organisasi kepemudaan, para pemimpin bangsa bukanlah hasil atas kerja kerja individu melainkan melalui kombinasi potensi alamiah, penentuan diri, dan pendidikan kepemimpinan yang didapat baik dalam sekup organisasi maupun pembentukan lingkungan.¹

Pelatihan kader utamanya yang merupakan sebuah agenda wajib bagi organisasi ekstra kampus yang merupakan organisasi kaderisasi. Karena itu adalah jantung dari *survive*-nya organisasi di masa depan, kaderisasi sangat penting bagi setiap organisasi. Regenerasi adalah satu-satunya cara organisasi dapat berhasil dan dinamis menjalankan tugas organisasinya. Menciptakan tempat kerja yang mandiri dan tahan lama membutuhkan kaderisasi. Menciptakan calon (embrio) yang siap menjalankan perang organisasi adalah tujuan dari regenerasi. Kader dalam organisasi adalah orang-orang yang telah dilatih dan diperlengkapi untuk berfungsi pada tingkat yang lebih tinggi daripada populasi umum²

Gerakan mahasiswa di Indonesia sebelum dan sesudah kemerdekaan memiliki ciri-ciri yang berbeda, seperti yang dapat dilihat dari sudut pandang sejarah. Terlepas dari perbedaannya, gerakan ini disatukan oleh satu tujuan:

¹ Hiryanto Hiryanto, Lutfi Wibawa, dan Al Setya Rohadi, “Pengembangan Model Pelatihan Kepemimpinan bagi Organisasi Kepemudaan di Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 8, no. 2 (28 Maret 2016),

² Nurhawati Simamora dkk., “Pelatihan Kaderisasi Anggota Baru,” *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 3 (2019): 65–71.

membela hak-hak rakyat³. Hal inilah yang menjadi pokok utama mengapa kemudian sebuah pelatihan dalam mencetak pemimpin itu perlu diupayakan, karena nantinya kader-kader pemimpin inilah yang akan menjadi inisiator dalam merumuskan gerakan baik itu untuk kepentingan organisasi maupun bangsa dan negara yang kemudian dipandang sebagai faktor yang dapat memberikan peluang bagi aksi-aksi tersebut⁴. Departemen Himpunan Mahasiswa (HMJ), Dewan Mahasiswa, Senat Mahasiswa, dan Lembaga Pers, yang semuanya merupakan kelompok antar dan ekstra kampus, merupakan pembibitan yang sangat baik bagi perkembangan aktivis gerakan protes mahasiswa.

Awal tahun 2020 dunia dibuat kaget dengan keberadaan suatu virus baru bernama corona, penyakit disebut sebagai COVID-19, pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan-kebijakan terkait pandemi COVID-19. salah satu kebijakan tersebut adalah larangan orang untuk berkumpul dan beraktifitas diluar rumah, dan anjuran untuk tetap tinggal dirumah.⁵ hal ini tentunya sangat berdampak terhadap dunia organisasi kemahasiswaan utamanya dalam proses pelatihan yang memang mengharuskan untuk bertatap muka dan berkumpul.

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, salah satu Universitas Islam Negeri, memiliki basis massa yang sangat besar untuk organisasi kemahasiswaan ekstra kampusnya. Mahasiswa di lembaga ini

³ Fachry Ali, *Mahasiswa, System Politik Indonesia dan Negara Jakarta* (Jakarta: Inti Sarana Aksara, 1978).

⁴ Fauzi Syuaib, *Organisasi Mahasiswa; Upaya Mencari Bentuk Baru* (Yogyakarta: Prisma, 1978).

⁵ Andina Amalia dan Nurus Sa'adah, "Dampak Wabah Covid-19 Terhadap Kegiatan Belajar Mengajar di Indonesia," *Jurnal Psikologi* 13, no. 2 (2020): 214–25.,

sebagian besar adalah anggota kelompok mahasiswa Islam di luar kampus. PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia), HMI (Himpunan Mahasiswa Islam), IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah) dan KAMMI (Gerakan Mahasiswa Islam) adalah beberapa kelompok mahasiswa Islam ekstra kampus (Unit Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia). Selain afiliasi agama dan politik dari kelompok-kelompok ini, mereka juga memiliki visi dan tujuan yang unik untuk gerakan tersebut. Setiap kelompok mahasiswa Islam ekstra kampus di UIN Sunan Kalijaga memiliki karakter dan metode pelatihan kader yang berbeda karena kekhasan dalam pelatihan kader pemimpin dari masing-masing organisasi.

Berangkat dari pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui bagaimana organisasi mahasiswa ekstra kampus di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tetap melaksanakan pelatihan pada masa pandemi Covid-19 ini. Sehingga peneliti mengangkat judul skripsi “Pelatihan Kepemimpinan Kader Organisasi Ekstra Islam Kampus Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi kasus pada organisasi PMII, HMI, IMM, KAMMI di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pelatihan kepemimpinan kader yang dilakukan oleh organisasi mahasiswa ekstra Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada masa pandemic Covid-19 ?
2. Bagaimana strategi serta faktor penghambat dan pendukung pelatihan kepemimpinan kader yang dilakukan oleh organisasi mahasiswa ekstra Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada masa pandemic Covid-19 ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini dilihat dari rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk pelatihan kepemimpinan kader oragnasisasi mahasiswa ekstra Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada masa pandemic Covid-19
2. Untuk mengetahui strategi adaptasi serta faktor penghambat dan pendukung pelatihan kepemimpinan organisasi ekstra Islam di UIN Sunan Kalijaga pada masa pandemic Covid-19

Manfaat kegunaan peneliti ini dapat dibagi menjadi dua yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada hasanah literasi di dunia pendidikan kita dengan membahas pelatihan kepemimpinan bagi kader organisasi ekstra kampus selama pandemi Covid-19, serta kemajuan organisasi dan pemikiran positif.
2. Sedangkan kegunaan secara praktis adalah:
 - a. Bisa digunakan sebagai referensi untuk organisasi-organisasi diluar UIN Sunan Kalijaga dalam menghadapi situasi pelik sulitnya melakukan pelatihan kepemimpinan kader di era pandemi Covid-19c
 - b. Kepada organisasi di UIN Sunan Kalijaga agar senantiasa melakukan pelatihan kepemimpinan kader yang nantinya menumbuhkan sikap kepemimpinan dalam setiap kadernya
 - c. Kepada pembaca sebagai pembuktian bahwa organisasi ekstra di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sigap dan tanggap terhadap segala bentuk dinamika yang terjadi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan hasil penelusuran penulis terhadap berbagai penelitian yang terdahulu didapatkan beberapa skripsi yang relevan sebagai kajian pustaka, yaitu:

1. Skripsi yang ditulis oleh Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi mahasiswa Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2015 dengan judul “Peran Kaderisasi Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan interaksi Sosial Dan Kepemimpinan Mahasiswa (Studi Kasus Pada PMII, HMI dan KAMMI di UIN Sunan Kalijaga)”. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa kaderisasi yang dilakukan oleh lembaga ekstra kampus memberikan dampak positif bagi mahasiswa atau kader, hal tersebut dapat diketahui dari meningkatnya kepedulian sosial dalam diri kader organisasi ekstra kampus jika dibandingkan dengan mahasiswa bukan aktivis organisasi ekstra kampus. Kemudian aspek kepemimpinan dalam diri kader organisasi ekstra kampus juga lebih baik dari pada mahasiswa lainnya, indikatornya terletak pada keberanahan mereka dalam menyampaikan pendapatnya.
2. Skripsi yang ditulis oleh Ratna Juwita mahasiswa program studi Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2020 dengan judul “Interaksi Sosial Antar Anggota Organisasi Ekstra Kampus (HMI dan PMII UIN Raden Intan

⁶Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi, “Peran Kaderisasi Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkaninteraksi Sosial Dan Kepemimpinan Mahasiswa (Studi Kasus Pada PMII, HMI Dan KAMMI Di UIN Sunan Kalijaga)” (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

Lampung)”⁷ Dalam penelitian ini fokus yang diberikan terletak kepada proses interaksi yang terjadi antara anggota organisasi ekstra kampus PMII dan HMI di UIN Raden Intan Lampung ditemukan bahwa terdapat persaingan yang terjadi antar kedua organisasi ekstra kampus tersebut terutama pada aspek perekrutan kader, setiap anggota organisasi ekstra kampus tersebut menggunakan berbagai pendekatan untuk dapat merekrut anggota baru khususnya mahasiswa yang baru masuk, kemudian persaingan juga terlihat pada aspek eksistensi di kampus, akan tetapi ditemukan juga resolusi konflik yang dilakukan baik oleh PMII maupun HMI tujuannya adalah agar keharmonisan dalam berorganisasi tetap terjaga di UIN Raden Intan Lampung.

3. Skripsi yang di tulis oleh Mohammad Shofiyulloh Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2020 dengan judul “Ideologi Gerakan Organisasi Mahasiswa Islam Ekstra Kampus di UIN Sunan Kalijaga (Studi Organisasi HMI, KAMMI, IMM, PMII)”⁸. Dalam penelitian ini fokus yang dikaji adalah mengenai ideologi yang dimiliki oleh organisasi mahasiswa Islam di UIN Sunan Kalijaga. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa setiap organisasi ekstra kampus di UIN Sunan Kalijaga memiliki keunikannya sendiri-sendiri dalam membangun sebuah ideologi, hal tersebut dipengaruhi oleh kultur dan

⁷ Ratna Juwita, “Interaksi Sosial antar Anggota Organisasi Ekstra Kampus (HMI Dan PMII UIN Raden Intan Lampung)” (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

⁸ Mohammad Shofiyulloh, “Ideologi Gerakan Organisasi Mahasiswa Islam Ekstra Kampus di UIN Sunan Kalijaga (Studi Organisasi HMI, KAMMI, IMM, PMII” (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020).

bentuk kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi ekstra kampus tersebut. Ditemukan juga perbedaan ideologi atau cara pandang tersebut juga menghasilkan perbedaan dalam melakukan gerakan.

4. Skripsi yang ditulis oleh Ibnu Aidil Putra mahasiswa Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2016 dengan judul “Interaksi Sosial Antara Anggota Organisasi Ekstra Kampus di FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”⁹ dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat interaksi sosial yang baik antar anggota organisasi ekstra kampus di FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, hubungan baik tersebut dapat dilihat dari visi yang dibawa oleh setiap organisasi ekstra kampus yaitu untuk menumbuhkan sikap, pemikiran dan jiwa kepemimpinan bagi setiap anggotanya. Namun demikian sisi negatif juga ditemukan dalam penelitian tersebut yaitu memunculkan persaingan antara anggota organisasi ekstra kampus hal tersebut memicu terjadinya konflik yang akan berakibat kepada citra organisasi tersebut dihadapan mahasiswa lainnya.

5. Penelitian yang diterbitkan oleh jurnal dakwah dan komunikasi. Vol. 5 No. 2 tahun 2020 dan di tulis oleh Emeraldo Wahyu Nugroho, Idi Warsah, dan M. Amin, dengan judul “Peran Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Mahasiswa”¹⁰ Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa organisasi ekstra kampus memiliki peran yang

⁹ Ibnu Aidil Putra, “Interaksi Sosial Antara Anggota Organisasi Ekstra Kampus di FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2016).

¹⁰ Emeraldo Wahyu Nugroho, Idi Warsah, Dan M. Amin, “Peran Organisasi Ekstra Kampus dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Mahasiswa,” *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 5, No. 2 (2020): 205,

besar dalam mengembangkan kompetensi mahasiswa khususnya kompetensi berkomunikasi. Hal tersebut disebabkan organisasi ekstra kampus aktif dalam merespons berbagai isu yang sedang berkembang, dengan seperti itu anggota organisasi ekstra kampus dapat terbiasa berkomunikasi dengan baik.

Berdasarkan kajian pustaka diatas peneliti dapat mengidentifikasi bahwa penelitian-penelitian diatas memiliki fokus yang berbeda-beda dimana dapat dipetakan menjadi beberapa garis besar seperti interaksi sosial antar anggota organisasi ekstra kampus, hubungan antara kaderisasi dengan kepemimpinan, perbedaan ideologi gerakan dari masing-masing organisasi ekstra kampus serta efektivitas pelatihan dasar kepemimpinan. Dan dalam hal ini peneliti menemukan kesenjangan diantara peneliti peneliti sebelumnya yang dominan tekait bentuk pelatihan serta urgensi dalam pelatihan kepemimpinan, hal ini menjadi perlu dilakukan penelitian lebih mendalam dan sistematis sebagai bentuk jawaban terhadap kesenjangan penelitian sebelumnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

E. Kerangka Teori

1. Konsep Dasar Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kompetensi yang dimiliki oleh individu yang dimana memiliki daya guna dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas yang telah diberikan¹¹. Kepemimpinan sangat penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin, karena memungkinkan tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk mempengaruhi dan membimbing individu lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Mengutip Miftah Thoha, kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau seperangkat kemampuan yang berupaya mempengaruhi perilaku orang lain, baik perilaku mereka sendiri maupun kelompok. Akibatnya, Hadari membedakan antara dua jenis kepemimpinan: struktural dan nonstruktural. Ketika digunakan dalam konteks struktural, kepemimpinan didefinisikan sebagai pendekatan seseorang untuk memotivasi sekelompok orang untuk bekerja menuju tujuan bersama. Mempengaruhi ide, emosi, dan perilaku orang serta memobilisasi semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan bersama adalah apa artinya menjadi pemimpin dalam konteks yang tidak terstruktur. Kepemimpinan dalam perspektif ini adalah usaha untuk membujuk dan mendorong orang atau

¹¹ A. Mintorogo, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Yogyakarta: STIA LAN Prees, 1997).

kelompok untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama¹².

Konsepsi kepemimpinan dapat dilihat di dalam Al-Qur'an surat Al-Anbiya ayat 73.

اللَّيْهُمْ فَعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ الْزَّكُورُ وَإِيتَاءِ وَكَانُوا
لَنَا عَبْدِينَ وَجَعَلْنَاهُمْ أَمِمَّةً يَهْدُونَ وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ مِنْ نَحْنُ

Artinya: “Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah”¹³.

Berdasarkan ayat tersebut menunjukkan bahwa pemimpin bukanlah sosok tunggal, mengidentifikasi adanya interaksi yang saling mempengaruhi antar individu. Dalam sebuah kelompok atau organisasi posisi pemimpin sangat bergantung kepada anggotanya karena seorang pemimpin adalah bagian dari anggota tersebut. Oleh sebab itu kompetensi kepemimpinan harus dimiliki oleh setiap individu sebagai sebuah tanggungjawab untuk mencapai tujuan bersama sesuai tugasnya masing-masing¹⁴.

¹² Syamsu Q. Badu Dan Novianti Djati, *Kepemimpinan dan Perilaku Berorganisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017).

¹³ Muhammad Shohib, “Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya,” *Bogor: Syaamil Quran*, 2007.

¹⁴ Imam Machali, *Becoming Leader 101 Leadership Quotes: Teori, Prinsip dan Filosofi Kepemimpinan* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2021).

b. Pendekatan Kepemimpinan

Dalam buku *Becoming Leader*, Imam Machali menjelaskan terkait teori kepemimpinan yang dapat diidentifikasi menjadi empat teori yaitu : Kepemimpinan Genetik, Kepemimpinan Sosial, Kepemimpinan Ekolog, dan Kepemimpinan Tiga Dimensi atau Kontigensi¹⁵.

Tabel 1. Teori Kepemimpinan

1.	Kepemimpinan Genetik	“Menurut pengertian ini, “pemimpin itu dilahirkan, bukan dibentuk”, seseorang akan naik ke atas karena statusnya yang “turun-temurun”. Selain itu, orang-orang tertentu adalah pemimpin yang berbakat. Jika seseorang dilahirkan dengan “potensi besar dan keterampilan” untuk kepemimpinan, ini mungkin.
2.	Kepemimpinan Sosial	Menurut pengertian “pemimpin dibuat, bukan dilahirkan”, siapa pun boleh dididik dan dipersiapkan menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemampuan

¹⁵ Machali.

		<p>menjadi seorang pemimpin, sekalipun dia bukan keturunan seorang pemimpin atau raja, selama dia belajar dan berlatih menjadi seorang pemimpin.</p> <p>Ini adalah strategi kepemimpinan yang dapat diperoleh dan dikembangkan oleh individu. Individu dapat memanfaatkan pengetahuan dan kompetensinya untuk mencapai tujuan dalam perusahaan atau kelompok melalui pengembangan diri.</p>
3.	Kepemimpinan Ekolog	<p>Urie Bronfenbrenner mendirikan teori ekologi dalam psikologi, yang akhirnya digunakan dalam teori kepemimpinan. Konteks sosial, di mana perkembangan seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial, adalah penekanan utama dari teori ini. Pendekatan ini memadukan warisan, bakat, dan lingkungan dalam bentuk pendidikan,</p>

		<p>pelatihan, dan pengalaman yang memungkinkan pengembangan bakat tersebut.</p>
4.	Kontigensi atau Tiga Dimensi	<p>Tiga faktor mempengaruhi kepemimpinan potensi kepemimpinan organisasi, pengalamannya dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan upayanya sendiri untuk meningkatkan bakat ini. Ide ini juga dikenal sebagai teori semua kemungkinan karena bukan hipotesis yang terbukti. Argumennya adalah bahwa siapapun bisa menjadi pemimpin jika dia memiliki kualitas, lingkungan yang membentuknya, peluang dan kepribadian, dorongan, dan minat yang memungkinkannya melakukannya. Semuanya layak, dan semuanya berkontribusi pada perkembangan seseorang sebagai pemimpin.</p>

2. Konsep Dasar Pelatihan Kepemimpinan Kader

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sangat penting untuk pertumbuhan sumber daya manusia organisasi. Penyelenggara mengharapkan program tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap SDM yang merupakan modal berharga dalam organisasi. Pelatihan adalah proses yang menggabungkan kegiatan (usaha) sebagai tujuannya. Pelatihan juga dilakukan oleh ahli pelatihan untuk membantu orang meningkatkan kemampuan seseorang serta untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas¹⁶.

Selain itu kegiatan pelatihan adalah prosedur yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan dasar peserta pelatihan untuk mengembangkan tugas pokok dan fungsi untuk mengambil tanggung jawabnya. Peserta diharapkan untuk mendapatkan solusi antara pengetahuan dan keterampilan saat ini dan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan di masa depan¹⁷.

Pendapat lain mengatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, atau sikap seseorang. Program pelatihan akan menghasilkan individu yang menguasai kompetensi, kemampuan, informasi, dan sikap yang sebelumnya tidak dia dikuasai¹⁸.

¹⁶ Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan* (Bandung: Bumi Aksara, 2007).

¹⁷ Joko Sutarto, *Manajemen Pelatihan* (Yogyakarta: Deepublisher, 2013).

¹⁸ Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan* (Bandung: Alfabeta, 2010).

Berdasarkan berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap peserta (individu). Pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dipelajari melalui kegiatan pelatihan tersebut dapat mereka gunakan dalam menjalankan organisasi. Dengan kata lain peserta (individu) yang telah mengikuti kegiatan pelatihan dapat mengembangkan kemampuannya yang mereka dapat dalam kegiatan tersebut.

b. Komponen Pelaksana Pelatihan

Dalam menjalankan kegiatan pelatihan harus memperhatikan beberapa komponen yang terdapat didalamnya menurut Mangkunegara komponen-komponen tersebut meliputi¹⁹ tujuan yang jelas agar dapat mengukur keberhasilan dari pelatihan tersebut, pelatih yang berfungsi sebagai pendamping atau pemberi materi pelatihan, materi pelatihan sebagai bahan dalam pelatihan tersebut, dan peserta pelatihan atau seseorang yang sedang mengikuti pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensinya.

Pendapat lain dari Sudjana bahwa komponen-komponen pelatihan meliputi²⁰ Peserta pelatihan dengan kualitas yang bervariasi dianggap sebagai input mentah, yang terdiri dari semua sumber dan fasilitas yang mendukung pembelajaran. Masukan mencakup hal-hal seperti faktor

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegaramangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2014).

²⁰ Sudjana, *Sistem dan Manajemen Pelatihan* (Bandung: Falah Production, 2007).

lingkungan yang membantu pengembangan kegiatan pelatihan, proses mencakup hal-hal seperti interaksi antara peserta pelatihan dan sumber belajar, dan keluaran mencakup hal-hal seperti peserta pelatihan. Masukan lainnya mencakup hal-hal seperti strategi untuk menyusun program pelatihan yang efektif, dan dampak mencakup hal-hal seperti dampak program pelatihan terhadap kehidupan peserta setelah mereka menyelesaiakannya.

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat peneliti simpulkan bahwa komponen mendasar dalam sebuah pelatihan adalah terletak pada peserta pelatihan, bahan atau materi dalam pelatihan dan pelatih yang nantinya akan mendampingi peserta selama kegiatan pelatihan. Penting juga untuk diperhatikan adalah mengenai ukuran keberhasilan pelatihan, jadi proses sebuah pelatihan mempunyai target atau tujuan yang jelas sehingga akan dievaluasi dengan memperhatikan pengaruh atau pertumbuhan yang terjadi dalam diri peserta pelatihan.

c. Pelatihan Kepemimpinan

Pelatihan kepemimpinan merupakan pelatihan yang memiliki orientasi dalam pembentukan karakter dan sikap pemimpin dalam setiap individu. Menurut Kartono terdapat beberapa indikator yang harus dimiliki dalam karakter kepemimpinan diantaranya kemandirian, rasa ingin tahu yang tinggi, multiterampil, antusiasme tinggi, perfeksionis, mudah menyesuaikan diri, sabar, waspada, komunikatif, berjiwa

wiraswasta, berani mengambil resiko, memiliki motivasi tinggi, dan memiliki imajinasi tinggi²¹.

kemampuan, watak, dan sifat tersebut dapat dikaitkan dalam diri individu dalam mengelola pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Selain itu, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, setiap individu memiliki potensi untuk maju, sehingga diperlukan kemampuan mengelola baik secara pribadi maupun kinerja.

Sikap yang baik tersebut dapat terbentuk melalui pelatihan kepemimpinan, yang berfokus pada kekuatan mental dan disiplin serta motivasi yang kuat. Pelatihan dengan pendekatan seperti itu dapat dilakukan dalam seluruh perekutan dan mengoptimalkan kinerja. Sehingga peserta dapat memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalani realitanya dalam organisasi.

d. Urgensi Pelatihan Kepemimpinan

Setiap organisasi pasti memiliki seorang pemimpin yang membantu mengatur dan mengelola organisasi tersebut sesuai dengan tujuannya. Dalam hal ini seorang pemimpin yang diberikan amah untuk menjalankan organisasi harus memiliki kompetensi kepemimpinan dalam dirinya. Kompetensi kepemimpinan tersebut didefinisikan sebagai sebuah kompetensi untuk dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok orang

²¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: Raja Wali Press, 2010).

agar dapat bekerja sama dengannya dalam menyelesaikan masalah bersama²².

Kompetensi kepemimpinan bukan suatu hal yang diperoleh dari keturunan tetapi merupakan sebuah kemampuan yang didapatkan dari proses pembelajaran atau pelatihan yang dialami oleh individu tersebut. Dalam hal ini pengkaderan atau proses kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi ekstra kampus juga dapat mendorong timbulnya kompetensi kepemimpinan tersebut dalam diri mahasiswa. Salah satu yang dijadikan indikator dalam keberhasilan proses kaderisasi adalah ketika organisasi tersebut mampu menumbuhkan jiwa kepemimpinan dalam diri kadernya yang meliputi aspek pengembangan berpikir serta kemampuan untuk dapat mengomunikasikan hasil pikirannya²³

3. Organisasi Ekstra Kampus

a. Pengertian organisasi

Setiap manusia membutuhkan keberadaan organisasi. Organisasi membantu individu mencapai tugas yang tidak dapat mereka lakukan sendiri. Selain itu, organisasi mendukung hidup bermasyarakat serta menjaga kelangsungan ilmu pengetahuan. Sependapat seperti yang diutarakan oleh Chris Argyri, dia menyebutkan bahwa organisasi

²² Syarifah Ida Farida dan Septi Rostika Anjani, “Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan pada Mahasiswa di Lingkungan Universitas Pamulang,” *Inovasi* 6, No. 2 (2019): 19,

²³ Nurhawati Simamora Dkk., “Pelatihan Kaderisasi Anggota Baru,” *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 3 (2019): 65–71.

dibentuk oleh sekelompok orang dengan tujuan untuk dapat mencapai tujuan bersama dan dilakukan secara kolektif.²⁴

Tujuan dari sebuah organisasi adalah untuk mencapai tujuan tertentu. Akibatnya, kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya merupakan tanda keberhasilannya. Akibatnya, pengaruh luar dan dalam berdampak pada efektivitas organisasi.

Organisasi memiliki dua arti. Pertama. sebuah lembaga atau kelompok fungsional didefinisikan sebagai organisasi massa. Kedua, berkaitan dengan pengorganisasian, khususnya bagaimana tenaga kerja diatur dan didistribusikan di antara individu-individu untuk memenuhi tujuan organisasi.

James Gibso berpendapat bahwa organisasi itu sendiri didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama yang sulit untuk dicapai oleh seorang diri²⁵

Organisasi ditentukan oleh perilaku ke arah pencapaian tujuan mereka. Dalam hal ini mereka akan mencari jalan untuk sampai ke tujuan yang lebih efektif dan efisien. Untuk itu setiap individu harus terlibat dan berpadu dalam mencapai tujuan tersebut.

Manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Melalui manusia proses interaksi akan terjadi. Jalinan interaksi antar manusia dalam sebuah organisasi akan mendorong untuk meningkatnya eksistensi dari sebuah organisasi. Dan yang menjadi indikator

²⁴ Winardi, *Organisasi dan Pengorganisasian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003).

²⁵ Winardi.

keberhasilan organisasi dapat diketahui dari keserasian yang terjalin antar individu didalamnya yang dari sana akan timbul upaya-upaya untuk mendorong terciptanya tujuan dari organisasi tersebut.

Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan bahwa terdapat perbedaan antara keinginan pribadi individu dengan keinginan organisasi dalam mencapai tujuan. Perbedaan tersebut menjadi dinamika tersendiri dalam sebuah organisasi. Dalam fenomena tersebut maka akuntabilitas penting untuk dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi, yaitu sikap mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas yang mengacu kepada sasaran yang ingin dicapai dalam organisasi²⁶

b. Dasar pembentukan organisasi

Pada dasarnya setiap individu memiliki kebutuhan yang ingin dimiliki atau dicapai. Tuntutan ini dapat digolongkan sebagai kebutuhan manusia dalam menjalani kehidupannya. Dari kebutuhan tersebut dapat diklasifikasikan lagi menjadi kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis dan keutuhan sosial.

Kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan termasuk kedalam kebutuhan fisik manusia yang bersifat primer kemudian kebutuhan psikologis meliputi pengakuan, kasih sayang, cinta, perhatian, rasa hormat, dan keamanan. Sementara kebutuhan sosial diantaranya adalah afiliasi, kerja sama, dan memperoleh. Persahabatan Untuk memenuhi tuntutan manusia yang tak ada habisnya. Pada dasarnya manusia tidak

²⁶ Nanang Fattah, *Landasan Menajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004).

dapat memenuhi berbagai kebutuhan tersebut seorang diri untuk itu manusia memerlukan relasi yang saling menguntungkan antar manusia lainnya.

Hal tersebutlah yang menjadi asumsi dasar terbentuknya organisasi dalam realitas kehidupan manusia. Dikutip dari Agus Sucipto dan Siswanto terdapat beberapa dasar pembentukan organisasi diantaranya²⁷:

1) Memiliki tujuan yang jelas

Sebuah organisasi dengan tujuan yang ditetapkan memiliki arah yang jelas. Jika organisasi tidak memiliki arah yang ditentukan, itu akan menimbulkan masalah organisasi di masa depan.

2) Terdapat distribusi tugas dan wewenang

Dalam pendistribusian tugas dan wewenang dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya: Pengembangan organisasi dan tantangan kebijakan adalah dua area di mana para pemimpin mungkin lebih fokus. Bawahan, di sisi lain, memiliki keyakinan pada kemampuan mereka sendiri untuk menangani tantangan pekerjaan mereka. Kurangi ketergantungan bawahan pada pemimpin mereka sebagai faktor ketiga.

3) Memiliki struktur yang mendorong kreativitas anggota.

Kreativitas anggota sangat diperlukan dalam sebuah organisasi yang berfungsi untuk dapat merespons segala bentuk perubahan dalam

²⁷ Agus Sucipto dan Siswanto, *Teori dan Perilaku Organisasi* (Malang: UIN_Malang Press 2008, 2008).

dinamika organisasi. Kreativitas tersebut akan terbentuk melalui struktur yang ada dalam organisasi.

4) Memiliki kesatuan komando.

Kesatuan komando memiliki kontribusi besar dalam keberlangsungan organisasi. Kesatuan komando akan meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam menjalankan tugas setiap individu dalam organisasi. Karena setiap tugas sudah tersampaikan secara jelas dan tidak menimbulkan tumpang-tindih antar anggota.

5) Terdapatnya pembagian tugas yang jelas

Pembagian tugas akan menciptakan efektivitas dan efisiensi anggota dalam menjalankan tugas dan wewenang sesuai dengan wilayah kerjanya.

c. Organisasi ekstra kampus

Ketika sebuah kelompok mahasiswa ada di kampus tetapi tidak secara resmi diakui oleh universitas sebagai "organisasi ekstra kampus", itu dianggap sebagai "organisasi ekstra kampus"²⁸. Akan tetapi meskipun demikian organisasi ekstra kampus juga memiliki kontribusi dalam pendampingan berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh kampus, dengan seperti itu organisasi ekstra kampus tetap menjaga terciptanya tri darma perguruan tinggi²⁹.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia 155/U/1998, organisasi kemahasiswaan ekstra kampus

²⁸ Putra, "Interaksi Sosial Antara Anggota Organisasi Ekstra Kampus di FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta."

²⁹ Putra.

berfungsi sebagai wahana dan sarana pengembangan diri bagi mahasiswa dengan menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang arah profesi, dan meningkatkan kerjasama., serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan³⁰.

Lebih lanjut keberadaan organisasi ekstra kampus dianggap sah apabila telah terdaftar pada Kementerian Sosial Republik Indonesia. Hal tersebut dinyatakan dalam pasal 28 UUD 1945 yang berbunyi "kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang"³¹.

Setiap organisasi ekstra kampus memiliki empat landasan yang digunakan dalam setiap gerak mereka diantaranya:

- 1) Gerakan politik (berafiliasi dengan golongan-golongan).
- 2) Gerakan sosial (menjadi motor penggerak terhadap ketimpangan ketimpangan sosial).
- 3) Mencetak intelektual (mengadakan seminar-seminar dan kajian ilmiah)
- 4) Menjaga idiosiologi masing-masing organisasi³².

³⁰ Elsa Ardiana dan Eka Vidya Putra, "Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan Softskill Mahasiswa (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Negeri Padang Yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus)," *Jurnal Prespektif* 2, no. 3 (2019): 1–23.

³¹ Agus Riwanto Bahar Elfudllatsani, Isharyanto, "Kajian Mengenai Kebebasan Berkumpul Dan Berserikat Organisasi Kemasyarakatan Kaitannya Dengan Teori Kedaulatan Rakyat Dan Hak Asasi Manusia," *Jurnal Pasca Sarjana Hukum UNS VII*, No. 1 (2019): 52–61.

³² Putra, "Interaksi Sosial Antara Anggota Organisasi Ekstra Kampus di FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta."

Dengan demikian setiap organisasi ekstra kampus mempunyai landasan baku dalam menjaga setiap gerakannya yang disesuaikan dengan berbagai perkembangan yang dihadapi dalam produk peraturan anggaran dasar, anggaran rumah tangga (AD/ART). Agar eksistensi organisasi ekstra kampus tetap terjaga dalam mengawal setiap bentuk kebijakan Pemerintah dan merawat idealisme mahasiswa serta dapat melahirkan kader-kader yang memiliki kompetensi sebagai penerus perjuangan Bangsa.

4. Manajemen Krisis

Ketika sampai pada teori manajemen krisis, fokusnya adalah pada bagaimana menghadapi situasi krisis (negosiasi dan negosiasi krisis), bagaimana membuat pilihan kritis dalam situasi krisis, dan bagaimana melacak perkembangan krisis (dinamika krisis)³³. Menggunakan strategi manajemen krisis, administrasi organisasi mahasiswa tambahan bertanggung jawab untuk menemukan solusi masalah untuk masalah yang berkembang.

Ada 3 strategi generik untuk menangani krisis menurut Rhenald Kasali, yakni³⁴:

- a. *Defensive Strategy* (Strategi Defensif) seperti: Mengulur waktu, tidak melakukan apa-apa, Membentengi diri dengan kuat.
- b. *Adaptive Strategy* (Strategi Adaptif) seperti: Mengubah kebijakan, Modifikasi operasional, Kompromi

³³ Alinta Kadirya, “(Studi Kasus Pengelolaan Krisis oleh Humas Bank Indonesia Pasca di Sahkannya Undang-Undang Otoritas Jasa Keuangan),” T.T., 11. Hlm 5

³⁴ Kadirya. Hlm 5

- c. *Dynamic Strategy* (Strategi Dinamis). Bersifat agak makro dan dapat mengakibatkan berubahnya karakter perusahaan.



F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian.

Penelitian termasuk kedalam jenis lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melihat langsung lapangan penelitian dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya³⁵. Penelitian ini termasuk dalam kategori/jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metodologi kualitatif. Dalam praktiknya, penelitian ini berusaha untuk memahami pentingnya tindakan yang beragam bagi orang-orang yang berpartisipasi didalamnya³⁶.

Dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk memahami bagaimana pelatihan kepemimpinan yang dilakukan oleh organisasi ekstra kampus di UIN Sunan Kalijaga kepada para kadernya dimasa pandemi Covid-19. Melalui pendekatan kualitatif berlandaskan kepada metode berfikir postpositivisme dalam memahami kondisi alamiah objek penelitian serta lebih menekankan kepada makna dari pada generalisasi.

2. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini bertempatkan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang didalamnya terdapat organisasi ekstra kampus (PMII, HMI, IMM, KAMMI), kemudian penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 Desember 2021 sampai 28 Februari 2022, yang didalamnya tersusun kegiatan mulai

³⁵ Suwadi. Dkk, *Panduan Penulisan Skripsi* (Yogyakarta: , Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2012).

³⁶ W. Lawrence Neuman, *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Karya* (Jakarta: Indeks, 2015).

dari rancangan penelitian atau proposal penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, serta penulisan hasil penelitian.

3. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini penentuan subjek penelitian dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu suatu teknik yang didasari pada ciri-ciri tertentu yang dianggap mempunyai pengetahuan dalam membantu peneliti dalam menjawab rumusan masalah. Melalui teknik tersebut akan ditentukan informan sesuai dengan kriteria tertentu yang berkaitan erat dengan populasi penelitian.³⁷

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah badan pengurus harian dari organisasi ekstra kampus di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (PMII, HMI, IMM, KAMMI).

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: wawancara, dan studi dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menitik-beratkan kepada proses interaksi secara langsung antara peneliti dengan subjek penelitian (informan). Bertujuan untuk mendapatkan informasi secara mendalam untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian³⁸.

Wawancara dalam penelitian ini merupakan wawancara mendalam

³⁷ Sri Sumarni, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010).

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

dengan informan dengan memberikan berbagai pertanyaan yang telah peneliti persiapkan sebelumnya yang berkaitan dengan pelatihan kepemimpinan kader. Dalam prosesnya peneliti berhadapan dengan satu-persatu informan dengan tujuan agar informasi yang disampaikan dapat dengan mudah untuk dipahami. Peneliti melakukan wawancara kepada :

- 1) Wildan Faiz Mubarok (sekertaris PMII Komisariat UIN Sunan Kalijaga).
- 2) Nur Halimatus Sa'diah (Ketua Korkom HMI UIN Sunan Kalijaga),
- 3) Alif Khuwarazmi (Ketua KorKom IMM UIN Sunan Kalijaga 2021),
- 4) Hafidz Mukhoyar (Ketua KAMMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga).

b. Dokumentasi

Dalam bidang pengumpulan data, dokumentasi atau studi dokumenter (documentary study) adalah metode pengumpulan dan analisis dokumen, baik dalam bentuk dokumen tertulis maupun dokumen digital. Perlu adanya studi dokumentasi untuk mengkaji sumber dokumen tertulis, visual, atau digital yang dapat membantu dalam perumusan solusi masalah, termasuk dokumen untuk pelatihan kepemimpinan kader organisasi ekstra kampus di UIN Sunan Kalijaga.

Adapun studi dokumentasi dalam penelitian ini meliputi draf peraturan-peraturan dalam organisasi ekstra kampus (PMII, HMI, IMM dan KAMMI), kurikulum kaderisasi dan sebagainya

5. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan model analitik Huberman dan Miles, yang dikenal sebagai model Interaktif, untuk menganalisis data. Model interaktif dapat ditemukan dalam berbagai cara:

a. Tahap pengumpulan data.

Ini adalah bagian dari proses analisis data interaktif di mana peneliti mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata, fenomena, foto, sikap, dan tindakan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Pada tahap inilah peneliti mengumpulkan informasi mengenai kelompok ekstra kampus (PMII, HMI, IMM, dan KAMMI) baik melalui metode wawancara maupun dalam bentuk dokumentasi seperti tulisan dan foto.

b. Tahap reduksi data

Merupakan tahapan yang berfungsi sebagai prosedur pemilihan data mentah yang dikumpulkan dari catatan lapangan, dengan penekanan pada kesederhanaan, abstraksi, dan modifikasi. Selama penelitian berlangsung, reduksi data ini berlangsung secara berkala. Sebagai bagian dari proses ini, peneliti mengatur data yang diperoleh, yang kemudian disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik proyek. Data-data yang peneliti dapatkan tidak keseluruhan dapat digunakan, melalui tahap reduksi data, data-data tersebut dapat dipilih yang berhubungan dengan pelatihan kepemimpinan kader organisasi ekstra kampus (PMII, HMI, IMM dan KAMMI) di masa pandemi.

c. Tahap penyajian data

Ini adalah kumpulan data yang terorganisir secara logis yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan. Fakta-fakta sekarang dapat disajikan secara naratif, sehingga lebih mudah dipahami oleh pembaca. Data yang disajikan dalam penelitian ini berkaitan dengan perkembangan kepemimpinan kader organisasi non kampus (PMII, HMI, IMM, dan KAMMI) terkait pandemi.

d. Tahap verifikasi dan penarikan kesimpulan

Dimaknai sebagai penarikan arti data yang telah ditampilkan. Tahap verifikasi dapat diartikan sebagai tahap untuk membuktikan bahwa data yang disajikan merupakan data yang benar atau valid, kemudian penarikan kesimpulan merupakan tahap untuk memberikan jawaban secara garis besar mengenai penelitian ini yaitu mengenai bentuk pelatihan kepemimpinan kader organisasi ekstra kampus (PMII, HIM, IMM dan KAMMI), urgensi pelatihan kepemimpinan bagi kader organisasi ekstra kampus, serta strategi adaptasi pelatihan kepemimpinan kader bagi organisasi ekstra kampus di masa pandemi ³⁹.

6. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data merupakan teknik yang bertujuan untuk mempertanggungjawabkan kebenaran data yang sudah terkumpul, dalam penelitian ini teknik keabsahan data yang digunakan meliputi:

³⁹ Muhammad Idrus, *Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Erlangga, 2009).

a. Tringulasi metode

Pendekatan triangulasi wawancara-ke-dokumentasi digunakan untuk membandingkan temuan dari kedua jenis kumpulan data. Metode ini memungkinkan data yang dikumpulkan dapat dilihat secara keseluruhan. Dalam prosesnya peneliti membandingkan antara data yang berupa informasi yang didapatkan dari informan dengan data yang berupa dokumentasi, melalui tahap ini akan ditemukan kesesuaian data

Kemudian dibandingkan dan diputuskan bahwa strategi ini menghasilkan data yang kredibel. Pengujian data wawancara dilakukan dengan menggunakan teknik studi dokumentasi, artinya data yang tidak terkumpul pada saat wawancara dicari menggunakan teknik studi dokumentasi atau sebaliknya.

b. Triangulasi sumber

Dengan membandingkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, baik dalam dimensi temporal maupun dari sumber lain, merupakan pendekatan triangulasi⁴⁰. Dalam prosesnya peneliti membandingkan data berdasarkan sumber literatur yang berupa produk hukum organisasi ekstra kampus maupun kurikulum pelatihannya dengan sumber dari lapangan melalui informasi dari informan.

⁴⁰ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012).

G. Sistematika Pembahasan

Sebagai sebuah penelitian skripsi yang memenuhi standar ilmiah, maka peneliti berusaha menyajikan rancangan penelitian yang tersusun secara sistematis dan teratur. Adapun proposal penelitian skripsi ini tersusun dari 4 bab pembahasan yang dirincikan sebagai berikut:

BAB I: bagian ini termasuk pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian yang relevan, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: bagian ini merupakan gambaran umum objek penelitian, yang didalamnya berisikan gambaran umum organisasi ekstra kampus di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (PMII, HMI, IMM, KAMMI)

BAB III: bagian berisikan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah, yang berisikan bentuk adaptasi pelatihan kepemimpinan organisasi ekstra kampus (PMII, HMI, IMM, KAMMI) di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada masa pandemi Covid-19, serta tantangan yang dihadapi oleh organisasi ekstra kampus tersebut dalam melakukan pelatihan kepemimpinan.

BAB IV: bagian ini merupakan bagian penutup dari laporan penelitian yang terdiri dari simpulan penelitian, saran serta kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Bentuk pelatihan kepemimpinan kader yang dilakukan oleh organisasi mahasiswa ekstra UIN Sunan Kalijaga mempunyai karakter dan bentuk yang berbeda beda, tetapi tetap mempunyai esensial yang sama, setiap bentuk pelatihan kepemimpinan yang dilakukan melalui tahapan tahapan dan juga proses proses yang panjang. di PMII pelatihan kepemimpinan kader melalui kaderisasi formal berupa MAPABA, PKD, PKM. Di HMI proses pembentukan kepemimpinan kader melalui kaderisasi fromal berupa LK 1, LK 2. Di IMM pelatihan kepemimpinan kader melalui kaderisasi utama berupa DAD, DAP. Dan di KAMII pelatihan kepemimpinan kader melalui DM 1, DM 2. Dan semuanya dilakukan seara *Daring*.
2. Konsep yang digunakan oleh organisasi mahasiswa ekstra dalam menghadapi situasi krisis dengan menggunakan dua tahapan yaitu dengan *Defensive Strategy* stagnasi gerakan dengan melakukan pengamatan dan penelitian kemudian dilanjut dengan *Adaptive And Dynamic Strategy* dengan beradaptasi dan berubah bentuk dengan dinamis sesuai dengan hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan.
3. Faktor pendukung dan kelebihan dalam pelatihan kepemimpinan kader

dengan Daring adalah pertama media Online karena diperlukanya interaksi melalui jaringan, kedua akses yang mudah ini mulai dari pemateri yang bisa menjangkau skala nasiinal dan tidak membutuhkan tempat yang kompleks. Untuk faktor penghambat dan kekurangannya adalah pertama sarana, minimnya perlengkapan alat teknologi yang dimiliki oleh penyelenggara sehingga masih harus sewa, kedua Psikologi peserta kurangnya interaksi antara peserta satu dengan peserta lain, pelatihan yang memakan waktu lama berdampak kepada jenuhnya peserta menghadap ke monitor sehingga mengaburkan fokus peserta.

B. Saran

Kepada PMII, HMI, IMM, dan KAMMI harapanya menciptakan kader yang kuat akan kepemimpinannya itu bukan hal mudah tapi bukanlah hal yang sulit, Meningkatkan dan melatih pembinaan dalam kepemimpinan menjadi salah satu faktor pendukung akan keberhasilannya melahirkan kader kader kritis, ideologis, militan, dan loyal untuk terus mengembangkan tanggung jawab sesuai dengan visi dan cita-cita negara kita tercinta, Indonesia. Mengutip Shofiyulloh C.H.K "setiap masa ada orangnya, setiap orang ada masa nya-Organisasi Ekstra mulai berbenah dan berada di track yang benar"

Sebagai upaya menambah wawasan dan wacana dalam dunia akademik maka perlu adanya study case pengimplementasian dalam ketercapaian pelatihan kepemimpinan organisasi maka peneliti berharap

temuan dalam skripsi ini bisa dikembangkan atau duji secara validitas sebagai upaya *transfers knowledge* dalam dunia organisasi.

C. Penutup

Demikian yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian yang berjudul “Pelatihan Kepemimpinan Kader Organisasi Ekstra Kampus Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi PMII, HMI, IMM, KAMMI) di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan dalam pengembangan organisasi. Atas kesalahan kata dan penulisan peneliti meminta maaf sebesar-besarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Mintorogo. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: STIA LAN Prees, 1997.
- Agham, Noor Chozin. *Melacak Sejarah Kelahiran dan Perkembangan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah*. 2. jakarta: pers perkasa, 1997.
- Ali, Fachry. *Mahasiswa, System Politik Indonesia dan Negara* Jakarta. Jakarta: Inti Sarana Aksara, 1978.
- Amalia, Andina, dan Nurus Sa'adah. "Dampak Wabah Covid-19 terhadap Kegiatan Belajar Mengajar di Indonesia." *Jurnal Psikologi* 13, no. 2 (2020): 214–25.
- Amirullah, M Chozin. "Sejarah HMI dari Zaman Kemerdekaan Sampai Reformasi," t.t., 25.
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KAMMI Muktamar XI," desember 2019. Malang.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Ayubbi, Syaefuddin Ahrom Al. "Peran Kaderisasi Organisasi Ekstra Kampus dalam Meningkatkaninteraksi Sosial Dan Kepemimpinan Mahasiswa (Studi Kasus Pada PMII, HMI dan KAMMI di UIN Sunan Kalijaga)." Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Bahar Elfudllatsani, Isharyanto, Agus Riwanto. "Kajian Mengenai Kebebasan Berkumpul dan Berserikat Organisasi Kemasyarakatan Kaitannya dengan Teori Kedaulatan Rakyat dan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Pasca Sarjana Hukum UNS* VII, no. 1 (2019): 52–61.
- Elsa Ardiana dan Eka Vidya Putra. "Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan Softskill Mahasiswa (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus)." *Jurnal Prespektif* 2, no. 3 (2019): 1–23.
- Farida, Syarifah Ida, dan Septi Rostika Anjani. "Menumbuhkan Jiwa Kepemimpinan Pada Mahasiswa di Lingkungan Universitas Pamulang." *Inovasi* 6, no. 2 (2019): 19.
- Fathoni, Farid. *Kelahiran Yang Dipersoalkan*. Surabaya: Bina Ilmu, 1990.
- Fattah, Nanang. *Landasan Menajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004.

- Fauzan, Alfa. *PMII dalam Simpul-simpul sejarah perjuangan*. jakarta: PB PMII, 2015.
- Fauzi Syuaib. *Organisasi Mahasiswa; Upaya Mencari Bentuk Baru*. Yogyakarta: Prisma, 1978.
- Fitrianita, Titi, dan Zulia Antan Ambarsari. “Menakar Kaderisasi Kammi Komisariat Universitas Brawijaya Malang.” *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis* 3, no. 1 (20 Maret 2019): 16.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bandung: Bumi Aksara, 2007.
- Harahap, H, F, Monang, S. & Muchsin, K. “Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) dan Peranannya dalam Mewarnai Tradisi Intelektual Mahasiswa di Kota Medan.” *Warisan: Journal of History and Cultural Heritage* 2, no. 2 (Agustus 2021): 62–68.
- Hasil Hasil Kongres HMI XXXI : merajut persatuan untuk Indonesia berdaulat dan berkeadilan.” PB HMI, Agustus 2021.
- Hifni, Ahmad. *Menjadi Kader PMII*. pertama. ciputat, tanggerang: Moderate Muslim Society (MMS), 2016.
- Hiryanto, Hiryanto, Lutfi Wibawa, dan Al Setya Rohadi. “Pengembangan Model Pelatihan Kepemimpinan bagi Organisasi Kepemudaan di Daerah Istimewa Yogyakarta.” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 8, no. 2 (28 Maret 2016)..
- Idrus, Muhammad. *Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Erlangga, 2009.
- Juwita, Ratna. “Interaksi Sosial Antar Anggota Organisasi Ekstra Kampus (HMI dan PMII UIN Raden Intan Lampung).” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.
- Kadirya, Alinta. “(Studi Kasus Pengelolaan Krisis oleh Humas Bank Indonesia Pasca Disahkannya Undang-Undang Otoritas Jasa Keuangan),” t.t., 11.
- Kamil, Mustofa. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Kamil, Sukron. “Himpunan Mahasiswa Islam (HMI): Sejarah dan Pemikiran Keislamannya.” *universitas paramadina* 4, no. 1 (Juli 2005): 30.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Raja Wali Press, 2010.

Keputusan-Keputusan MUSPIMNAS 2019 Khidmat untuk Negeri: PMII dalam Narasi Pembangunan Bangsa.” PB PMII, 2019.

Kristeva, Nur Sayyid Santoso. “Manifesto Wacana : Membentuk Solidaritas Organik.” *Yogyakarta : Pustaka pelajar*, November 2015, 419.

Machali, Imam. *Becoming Leader 101 Leadership Quotes: Teori, Prinsip dan Filosofi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijag, 2021.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2014.

Manhaj Kaderisasi KAMMI 1433 H.” PP KAMMI, Desember 2011.

Mariati. “Analisis Faktor Penghambat dan Penunjang Pelaksanaan Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring) Pada Mahasiswa PPG Dalam Jabatan Mapel Akuntansi Dan Keuangan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.” *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 2020.

Neuman, W. Lawrence. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Karya*. Jakarta: Indeks, 2015.

Nugroho, Emeraldo Wahyu, Idi Warsah, dan M. Amin. “Peran Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Mahasiswa.” *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 5, no. 2 (2020): 205. <https://doi.org/10.29240/jdk.v5i2.2156>.

PB PMII. “Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Hasil KONGRES XX PMII,” Maret 2021.

Purnawan, Ajib. *Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Beraksi di Tengah Bada*. Yogyakarta: Panji, 2007.

Putra, Ibnu Aidil. “Interaksi Sosial Antara Anggota Organisasi Ekstra Kampus Di FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2016.

Shofiyulloh, Mohammad. “Ideologi Gerakan Organisasi Mahasiswa Islam Ekstra Kampus di UIN Sunan Kalijaga (Studi Organisasi HMI, KAMMI,IMM,PMII.” Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

Shohib, Muhammad. “Departemen Agama RI, al-Qur'an dan terjemahnya.” *Bogor: Syaamil Quran*, 2007.

Simamora, Nurhawati, Niscaya Hia, Program Studi, Ilmu Komunikasi, Universitas Sari, Mutiara Indonesia, dan A Pendahuluan. “Pelatihan

- Kaderisasi Anggota Baru.” *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 3 (2019): 65–71.
- Sistem Perkaderan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah.” DPP IMM 2011, April 2011.
- Siswanto, Agus Sucipto dan. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN_Malang Press 2008, 2008.
- Sitompul, Agussalim. *Historiografi Himpunan Mahasiswa Islam tahun 1947-1993*. 2. jakarta: Misaka Galiza, 2008.
- Sudarsono, Amin. *Ijtihad Membangun Basis Gerakan*. 1. jakarta: muda cendekia, 2010.
- Sudjana. *Sistem dan Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production, 2007.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sumarni, Sri. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijag, 2010.
- Sutarto, Joko. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublisher, 2013.
- Suwadi. dkk. *Panduan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: , Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Syamsu Q. Badu dan Novianti Djati. *Kepemimpinan dan perilaku berorganisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Tim Penyusun. *Modul Masa Penerimaan Anggota Baru PMII Rayon Wisma Tradisi*. yogyakarta: PMII Wistrad, 2021.
- Tim Penyusun. *Pelatihan Kader Dasar 2022 Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia PMII Rayon Wisma Tradisi FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta: Lingkar Media, 2022.
- Winardi. *organisasi dan pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Yuangga, D. K., & Sunarsi, D, “Pengembangan media dan strategi pembelajaran untuk mengatasi permasalahan pembelajaran jarak jauh di pandemi covid-19.,” *JGK (Jurnal Guru Kita)*, 2020, 51–58.