

PERAN KADERISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER

DAYA MANUSIA PADA KOMUNITAS SRIKANDI LINTAS IMAN

YOGYAKARTA



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

WINDA ZULFIANA

NIM: 16490043

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winda Zulfiana

NIM : 16490043

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 12 Maret 2023



menyatakan,

Winda Zulfiana
NIM. 16490043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winda Zulfiana
NIM : 16490043
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepala Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah strata satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan kesadaran ridho Allah SWT.

Yogyakarta, 12 Maret 2023

STATE ISLAMIC U
SUNAN KA
YOGYAKARTA

menyatakan,

Winda Zulfiana
NIM. 16490043





Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Winda Zulfiana
NIM : 16490043
Judul Skripsi : Peran Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Komunitas Srikandi Lintas Iman 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 dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 16 Maret 2023
Pembimbing,

Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP. 195904101985031005



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1675/Un.02/DT/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PERAN KADERISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA PADA KOMUNITAS SRIKANDI LINTAS IMAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WINDA ZULFIANA
Nomor Induk Mahasiswa : 16490043
Telah diujikan pada : Senin, 03 April 2023
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. Subiyantoro, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64946734c15e9



Penguji I

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6493bc87003a2



Penguji II

Heru Sulistya, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6493c8aa95e63



Yogyakarta, 03 April 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 649467de50299

Motto

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.

(QS. An-Nisa': 9)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ AL-QUR'AN CORDOBA (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia, 2017), 78.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الْحَمْدُ لِلَّهِ ، الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى رَسُولِ اللَّهِ ، لَا حَوْلَ وَلَا قُوَّةَ إِلَّا بِاللَّهِ

Segala puji syukur kepada Allah Swt atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw. yang telah menjadi pemimpin umat dengan membawa agama Islam sebagai *rahmatat lil 'alamin*. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang mendalam kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I dan Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd selaku ketua Prodi MPI dan sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
3. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
4. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd selaku dosen pembimbing akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat dan masukan yang tak ternilai harganya kepada peneliti.

5. Segenap dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas bantuan dan layanan yang telah diberikan.
6. Kedua orang tua saya, *my endless love* Ibu dan Alm. Ayah serta adek saya yang tiada hentinya melangitkan do'a, dukungan, kasih sayang dan segalanya yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Adhiraja MPI 2016, khususnya kepada yang telah memberikan motivasi dan semangatnya.
8. Teman-teman tercinta saya Zaidatul Hasanah, Ria Rizki Ananda, Nasriyah dan Thahera Chahya yang setia menampung segala keluh kesah saya dan sering saya repotkan selama proses menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Penulis juga berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan ilmu manajemen serta meningkatkan mutu penelitian.

Yogyakarta, 12 Maret 2023

Peneliti,



Winda Zulfiana

16490043

ABSTRAK

Winda Zulfiana, *Peran Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Komunitas Srikandi Lintas Iman Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti terhadap persoalan pentingnya kaderisasi dalam setiap organisasi untuk menjaga eksistensinya. Selain itu setiap organisasi juga dituntut untuk mencetak anggota yang berkualitas yang mampu meneruskan estafet kepemimpinan organisasi tersebut. Maka penting untuk menerapkan sistem kaderisasi yang mampu menjaga anggota dalam nilai-nilai organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran kaderisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada komunitas Srikandi Lintas Iman Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilaksanakan di Komunitas Srikandi Lintas Iman Yogyakarta. Subyek dari penelitian ini adalah founding father Srili Yogyakarta, Koordinator Srili periode 2021-2022 dan anggota Srili. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan (1) untuk mengetahui peran kaderisasi di Srikandi Lintas Iman Yogyakarta dapat dilihat dari 3 faktor yang pertama yaitu strategi, dalam hal ini Srili memulai kaderisasi dengan perencanaan yang matang disertai dengan analisis *basic demand* untuk kemudian diolah menjadi sebuah *grand design* yang jelas. Kedua yaitu sistem yang diwujudkan dalam agenda rekrutmen, pelatihan dan diskusi-diskusi. Ketiga yaitu sumber daya manusia yang menjadi aset organisasi dan keunggulan kompetitif dengan melakukan pengembangan dan pemeliharaan anggota melalui berbagai kegiatan. (2) Upaya Srikandi Lintas Iman Yogyakarta untuk meningkatkan kualitas sumber daya anggotanya melalui: program pemberdayaan, program pengembangan jaringan dan program kerjasama.

Kata kunci: peran kaderisasi, SDM, Srikandi Lintas Iman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusah Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Kajian Penelitian yang Relevan	8
E. Kerangka Teori.....	14
F. Metode Penelitian.....	39
1. Jenis Penelitian	39
2. Tempat dan Waktu Penelitian	40
3. Subyek Penelitian.....	40
4. Variabel.....	41
5. Teknik Pengumpulan Data.....	43
6. Teknik Analisis Data.....	45
7. Teknik Keabsahan Data	48
G. Sistematika Pembahasan	49
BAB II : GAMBARAN UMUM SRIKANDI LINTAS IMAN YOGYAKARTA	
A. Sejarah Singkat.....	51
B. Visi, Misi dan Tujuan.....	54

C. Makna Logo	56
D. Program Kerja	59
1. Tim Pemberdayaan Perempuan.....	59
2. Tim Kerja Media dan Jaringan	62
3. Tim Kajian	52
4. Tim Fundraising	63
5. Tim Advokasi.....	64
E. Sumber Dana.....	62
BAB III :PERAN KADERISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA KOMUNITAS SRIKANDI LINTAS IMAN YOGYAKARTA	67
A. Sistem Kaderisasi yang Diterapkan dalam Komunitas	67
B. Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Anggota Srili.....	86
C. Hasil Kaderisasi dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	102
BAB IV : PENUTUP	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran-saran.....	107
C. Kata Penutup	107
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Struktur Organisasi Srikandi Lintas Iman	55
Gambar 3.1	: Kegiatan Focus Group Discussion	73
Gambar 3.2	: Kunjungan SSpS.....	80
Gambar 3.3	: Pelatihan Resolusi Konflik	88
Gambar 3.4	: Pelatihan Perempuan dan Pengembangan Perdamaian	99
Gambar 3.5	: Kegiatan Diskusi Publik.....	102



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Foto Dokumentasi
Lampiran II	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran III	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran IV	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran V	: Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian dari Fakultas
Lampiran VII	: Surat Keterangan Bukti Penelitian
Lampiran VIII	: Sertifikat PLP 1
Lampiran IX	: Sertifikat PLP KKN Integratif
Lampiran X	: Sertifikat IKLA
Lampiran XI	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XII	: Sertifikat ICT
Lampiran XIII	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XIV	: Sertifikat OPAC
Lampiran XV	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XVI	: <i>Curriculum Vitae</i>
Lampiran XVII	: Pedoman Wawancara
Lampiran XVIII	: Pedoman Observasi
Lampiran XIX	: Pedoman Dokumentasi
Lampiran XX	: Transkrip Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pendidikan merupakan “kawah candradimuka” bagi calon pemimpin bangsa ini memang memiliki atmosfer akademik yang sangat mendukung mereka untuk berkembang, baik dalam hal akademik maupun pengembangan pribadi. Jogja sangat kaya dengan sumber pendidikan, seperti yang penulis ketahui ada puluhan lebih perguruan tinggi di Jogja dan dalam masing-masing perguruan tinggi pasti terdapat organisasi intra maupun ekstra kampus di dalamnya.² Bahkan selain organisasi ekstra maupun intra kampus, Jogja memiliki banyak sekali organisasi/komunitas dari berbagai latar belakang yang berbeda dan setia mengawal isu-isu yang sedang ramai diperbincangkan oleh semua kalangan di Indonesia.

Dalam hal ini SRILI merupakan komunitas antaragama perempuan yang secara aktif terlibat dalam dialog dan terutama peduli dengan isu-isu sosial dan terkait perempuan dan anak. melalui visinya, SRILI telah mengembangkan program tentang isu-isu yang umum bagi semua anggota. Sebagai komunitas terbuka, SRILI mengajak para perempuan dari berbagai

²Septdian Vienastra, “Jogja Kota Pendidikan Terkemuka,” <https://vienastra.wordpress.com/2010/07/15/jogja-kota-pendidikan-terkemuka/>, diakses tgl 18 September 2020).

latar belakang agama yang peduli dengan perempuan dan isu-isu terkait anak untuk bergabung dan berpartisipasi dalam semua kegiatannya.³

Berbicara mengenai organisasi/komunitas pasti tidak akan terlepas dari tujuan dibentuknya sebuah organisasi itu sendiri. Dan diperlukan adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk menjalankan sebuah roda organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Roda organisasi akan terus berputar, kepengurusan akan silih berganti tetapi kualitas sebuah organisasi harus tetaplah sama dan diharapkan mengalami peningkatan setiap kepengurusannya. Untuk menjamin kualitas sebuah organisasi maka diperlukan sebuah pembentukan dan persiapan kader-kader yang bakal melanjutkan tongkat estafet kepengurusan, pembentukan tersebut dikenal dengan nama kaderisasi. Pengertian kaderisasi sendiri merupakan proses yang dilakukan para kader organisasi dalam mewujudkan visi-misi organisasi. Kaderisasi yang dilakukan oleh para kader tersebutlah yang kemudian membingkai gambaran organisasi agar terlihat lebih jelas dan membedakannya dengan organisasi lain.

Setelah memahami definisi kaderisasi perlu dipahami bahwa ada faktor-faktor yang mengembangkan kaderisasi, diantaranya faktor pengkader, pengkader yang dimaksud di sini adalah mereka yang menentukan *blueprint*, norma dan tujuan organisasi. Kemudian faktor tujuan, tujuan inilah yang menjawab pertanyaan mau dibawa kemana kaderisasi tersebut. Lalu faktor

³ Nina Mariani Noor, "Srikandi Lintas Iman: Religiusitas dalam Keberagaman," *Research in the Social Scientific Study of Religion*, Volume 30,(2020): 187

keteladanan, keteladanan harus menjadi prinsip dari setiap pengkader, karena junior yang ia kader akan meneladani pemikiran dan tindakannya. Kemudian faktor program kerja, program kerja merupakan perwujudan kongkrit suatu tujuan organisasi. Akumulasi dan optimalisasi program kerja mengakibatkan suatu pola kaderisasi yang progresif.

Maka untuk menjawab pertanyaan apakah kaderisasi bermakna dan penting, perlu mempertanyakan kembali kepada diri masing-masing, apakah ada manusia yang sempurna dengan sendirinya. Jika tidak, maka kaderisasi adalah jawaban bagi proses manusia menuju kesempurnaan tersebut. Kaderisasi itu bermakna karena menjadikan manusia semakin memanusiaikan dirinya dan juga manusia lain serta meningkatkan nilai-nilai kemanusiaanya. Kita dapat menyimpulkan bahwa kaderisasi adalah bagian dari pengembangan sumber daya dimana tujuan dari kaderisasi adalah untuk membentuk dan mempersiapkan kader untuk proses regenerasi organisasi, hal ini selaras dengan tujuan dari pengembangan sumber daya dimana tujuannya adalah peningkatan atau *upragde* agar objek yang dikembangkan tersebut bisa memenuhi tuntutan yang yang diberikan. Dengan kata lain bahwa kaderisasi dan PSDM akan sangat penting eksistensinya karena berkaitan dengan keberlangsungan dan regenerasi sebuah organisasi.⁴

Pada tahun 2019 Yayasan Lembaga Kajian Islam dan Sosial (LKIS) menggagas festival benang merah bekerjasama dengan didukung dan diikuti oleh berbagai kalangan dan komunitas yang salah satunya adalah Srikandi

⁴ Muhammad Fajri nugraha, "Kaderisasi dan Peran PSDM," www.hmtpundip.com. Diakses pada 8 September 2020.

Lintas Iman. Festival dilakukan untuk mempersatukan dan merajut hati dari berbagai perbedaan dan keberagaman melalui dialog, ngobrol bareng, pentas seni dan budaya, lomba, dan workshop sehingga diharapkan mendorong terwujudnya Yogyakarta sebagai salah satu daerah yang inklusi, menjadi destinasi wisata dan budaya yang terkemuka di Asia Tenggara pada tahun 2025, menjadi salah satu pendorong tumbuhnya ekonomi kerakyatan yang melibatkan kelompok rentan. Selain itu juga dapat menumbuhkan kembali kearifan lokal yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta, menumbuhkan inklusivitas lintas iman, memiliki rasa kebersamaan, menyadari dan menerima keragaman, terwujudnya tata nilai budaya masyarakat yang berbasis nilai-nilai luhur budaya lokal.

Salah satu rangkaian acara dalam kegiatan yang digagas oleh Lembaga Kajian Islam dan Sosial (LkiS) ini adalah dialog Keberagaman dan Toleransi "Inklusivitas Lintas Iman" dengan *keynote speaker* Kanjeng Gusti Pangeran Adipati Aryo (KGPAA) Paku Alam X, narasumber: Ketua MLKI DIY Bambang Purnomo, FKUB DIY Georgius Sri Nurhartanto, Direktur LKiS Hairus Salim, dan dimoderatori oleh Pdt. Kristi S.Si, MA, yang kebetulan beliau adalah salah satu *founding father* Srikandi Lintas Iman. Selain Pdt. Kristi ada juga beberapa anggota Srili lain yang menjadi panitia dalam acara tersebut. Banyak dari mereka yang menjadi panitia inti yang sangat aktif dan banyak berkontribusi dalam mensukseskan acara tersebut.⁵

⁵ Hasil observasi di Srikandi Lintas Iman dalam acara Festival Benang Merah, tgl 22-23 Juni 2019 di Alun-alun Sewandanan Puro Pakualaman Yogyakarta.

Namun kehadiran covid-19 (*Coronavirus Disease 2019*) telah memengaruhi berbagai sektor, salah satunya adalah ruang lingkup sosial. Setelah dikeluarkannya arahan melakukan *physical distancing* dari pemerintah Indonesia, banyak perguruan tinggi, lembaga-lembaga, organisasi masyarakat maupun komunitas melakukan kegiatannya secara daring. Munculnya pandemi covid-19 akan memunculkan banyak permasalahan, yang salah satunya berkaitan dengan aktivitas organisasi/komunitas. Dewasa ini, konflik dan bencana merupakan salah satu tantangan utama yang akan dihadapi oleh Indonesia dan memiliki konsekuensi yang khas terhadap perempuan. Intoleransi, tata kelola sumber daya alam yang belum berperspektif keberlanjutan dan perubahan iklim serta pembangunan infrastruktur menjadi faktor pemicu. Dari pemantauan Komnas Perempuan, kehilangan hak-hak dasar dan menjadi pengungsi adalah dampak di depan mata yang akan dihadapi perempuan dalam situasi konflik dan bencana.⁶

Munculnya pandemi Covid-19 akan memunculkan banyak permasalahan di organisasi/komunitas, khususnya dalam hal kaderisasi. Kegiatan yang biasanya dilakukan secara tatap muka tidak memungkinkan untuk dilakukan pada masa pandemi ini. Karena tidak ada yang tahu kapan pandemi akan berakhir, akan muncul sebuah disrupsi pada siklus regenerasi komunitas jika anggotanya hanya menunggu sampai pandemi ini berakhir. Hal terburuk yang mungkin terjadi adalah tidak adanya anggota-anggota baru yang akan bergabung dengan komunitas tersebut di tahun berikutnya, tidak

⁶ Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, <https://komnasperempuan.go.id> diakses tgl 15 September 2020.

ada kegiatan-kegiatan yang dilakukan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pembubaran komunitas tersebut. Namun ditengah pandemi Srili mencoba untuk terus eksis dengan melakukan kegiatan secara online.

Berangkat dari pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di komunitas Srikandi Lintas Iman karena komunitas yang beranggotakan perempuan dari berbagai latar belakang agama yang berbeda ini merupakan komunitas yang tergolong masih baru dengan sistem kaderisasi yang belum begitu matang, tetapi masih terus eksis mengawal isu-isu sosial terkait perempuan dan anak. Peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui bagaimana peran kaderisasi yang dilakukan oleh SRILI meskipun dalam keadaan pandemi sehingga mampu menghasilkan anggota-anggota perempuan yang berkualitas dan beragam, keberagaman anggotanya memperkaya dan memberi nuansa pluralitas.

B. Rumusan Masalah

Kaderisasi dalam sebuah komunitas merupakan hal penting yang harus dilakukan yang bisa menentukan arah gerak sebuah komunitas untuk mewujudkan visi misi sebuah komunitas tersebut. Masalah tersebut kemudian dijelaskan dalam pertanyaan :

1. Bagaimana sistem kaderisasi yang diterapkan pada Komunitas Srikandi Lintas Iman Yogyakarta ?
2. Bagaimana peran kaderisasi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Komunitas Srikandi Lintas Iman Yogyakarta ?

3. Bagaimana hasil dari peran kaderisasi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Komunitas Srikandi Lintas Iman Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan pokok permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana peran kaderisasi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Komunitas Perempuan Srikandi Lintas Iman Yogyakarta”.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah khazanah literasi bagi dunia pendidikan kita tentang peran kaderisasi komunitas perempuan lintas iman, juga untuk kemajuan dan kebaikan pemikiran dalam komunitas.

Manfaat secara praktis adalah :

- a. Kepada teman-teman komunitas atau masyarakat secara umum untuk lebih meyakini bahwa komunitas adalah wadah untuk mengembangkan diri yang kemudian akan melahirkan kader-kader yang mampu memberikan kontribusi kepada negara dan bangsa.
- b. Kepada komunitas perempuan agar senantiasa menjadi komunitas yang mencetak kader perempuan yang militan kepada negara dan bangsa

yang bisa bersaing dan memiliki prestasi. Menjadi agen-agen penjaga keutuhan dan kesatuan negara dan bangsa.

- c. Kepada pihak akademisi untuk menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

D. Kajian Penelitian yang Relevan

Sebuah organisasi maupun komunitas pasti mempunyai sistem manajemen untuk mengatur jalannya sebuah organisasi tersebut untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Yang mana sistem itu lah yang nantinya juga akan berpengaruh menentukan jalannya roda organisasi.

Berdasarkan hasil penelusuran penulis dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa literatur yang memiliki keterkaitan topik dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amin dan Abdul Kodir Djaelani yang berjudul, Peran Kaderisasi Formal dalam Meningkatkan Kualitas SDM Dalam Organisasi Kemahasiswaan. Menerangkan bahwa kaderisasi adalah proses pembentukan pemikiran, kepribadian dan perilaku, sehingga memiliki bekal yang baik dalam bermasyarakat dan berorganisasi. Maka untuk meningkatkan kualitas kader mereka mengharuskan kader untuk mengikuti kegiatan setiap jenjang pengkaderan formal agar kualitas kader bisa terus

ditingkatkan sesuai jenjang kaderisasi formal yang telah mereka ikuti. Mereka harus terus meng-upgrade semua aspek sesuai perkembangan zaman.⁷

Jurnal diatas membahas tentang upaya kaderisasi PMII untuk meningkatkan kualitas SDM. Persamaan penelitian yang dilakukan penulis, disini penulis membahas peran kaderisasi sebuah komunitas untuk meningkatkan kualitas SDM anggotanya, hanya saja sistem kaderisasi dalam sebuah organisasi dan komunitas sedikit berbeda.

Berbicara mengenai peran kaderisasi, tentu saja kita akan terlebih dahulu melihat bagaimana sistem ataupun proses kaderisasi dalam sebuah lembaga/organisasi/komunitas itu sendiri. Bentuk kaderisasi dari setiap lembaga/organisasi/komunitas itu berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Saiful Falah yang menjelaskan bahwa sistem kaderisasi pondok pesantren di Kabupaten Bogor ini berbeda dengan yang lain, pondok pesantren ini menggunakan sistem kaderisasi dengan jalur keturunan, jadi seorang kyai menunjuk anak atau menantunya untuk meneruskan posisinya, namun ada juga beberapa pondok pesantren yang mempunyai sistem regenerasi seperti organisasi yakni dengan musyawarah untuk menentukan calon pemimpin yang baru.⁸ Maka proses itulah yang nantinya akan berperan untuk menciptakan generasi penerus yang akan melanjutkan estafet perjuangan kepemimpinan di pondok pesantren itu sendiri.

⁷ Muhammad Amin, Abdul Kodir Djaelani, "Peran Kaderisasi Formal dalam Meningkatkan Kualitas SDM dalam Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus pada PMII Cabang Kota Malang)," *e-jurnal riset manajemen, fakultas ekonomi unisma*, no.4 (2017):121-134.

⁸ Saiful Falah, "Model regenerasi dan kaderisasi Kepemimpinan pondok pesantren di kabupaten Bogor," *Jurnal Pendidikan Islam*, no.2 (2019): 10-11.

Sama halnya dengan sistem kaderisasi, penelitian yang dilakukan oleh Yedi Irawan juga menunjukkan sistem kaderisasi merupakan hal penting bagi sebuah partai politik, karena hal tersebut merupakan inti dari kelanjutan perjuangan partai kedepannya dan juga merupakan inti dari eksistensi dari partai politik. Tanpa adanya kaderisasi kepemimpinan, rasanya sulit dibayangkan sebuah partai politik dapat bergerak dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Disini Yedi membahas mengenai kedudukan perempuan dalam *fiqh siyasah* sangat penting untuk dilihat. Persoalannya tidak sekedar mempertanyakan kembali boleh dan tidaknya perempuan menjadi imam (pemimpin). Tetapi bagaimana konsepsi *fiqh* dalam memandang peran politik perempuan secara umum. Secara garis besar, dalam membicarakan keberadaan hak-hak kaum perempuan berpolitik.⁹

Sejalan dengan penelitian tersebut, Melna Andani dkk. juga menganalisis mengenai bagaimana kaderisasi perempuan untuk menjadi calon legislatif sebuah partai politik, menggunakan model kaderisasi berdasarkan kombinasi dari dua model bertahap dan keahlian. Peran perempuan di dunia publik terutama politik sangat kurang oleh karena itu partai politik memang dituntut aktif untuk menghasilkan kader perempuan yang berkualitas untuk dijadikan sebagai calon legislatif.¹⁰

Selain kaderisasi, ada beberapa penelitian yang memfokuskan penelitiannya terhadap kualitas SDM dalam sebuah komunitas. Seperti

⁹ Yedi Irawan, "Analisis Fiqh Siyasah terhadap Sistem Kaderisasi Perempuan oleh Partai Politik Berbasis Islam," *Doctoral dissertation* (2020): 18.

¹⁰ Melna Andani, dkk, "Rekrutmen dan Kaderisasi Calon Legislatif Perempuan Pada Pemilihan Umum 2019 oleh Partai Keadilan Sejahtera," *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosdial*, (2019): 437.

penelitian yang dilakukan oleh Insan Harahap Harahap yang berjudul, Kaderisasi Partai Politik dan pengaruhnya terhadap Kepemimpinan nasional. Penelitian ini membahas tentang perlu adanya rekrutmen dan kaderisasi dalam sebuah lembaga atau organisasi, yang mana kaderisasi ini sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan yang akan memberikan hal positif dalam menciptakan pemimpin baru yang memiliki kualitas yang lebih baik dan mampu membawa organisasi tersebut untuk lebih maju dan berkembang. Jika dalam penelitian ini lebih spesifik berfokus kepada bagaimana upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan, maka penelitian yang penulis lakukan ini sedikit lebih luas membahas tentang peningkatan kualitas SDM, yang mana jika kualitas SDM sudah meningkat maka besar kemungkinan tercipta seorang pemimpin yang berkualitas juga.¹¹

Senada dengan penelitian sebelumnya, Amiruddin Siahaan juga melakukan penelitian mengenai upaya untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. Jurnal ini membahas tentang permasalahan tinggi rendahnya kualitas SDM yang dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Ini berarti bahwa titik tolaknya adalah pendidikan yang akan mempersiapkan manusia itu menjadi makhluk individual dan makhluk sosial yang bertanggung jawab. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amiruddin Siahaan, penelitian yang akan dilakukan penulis ini membahas

¹¹ Insan Harapan Harahap, "Kaderisasi Partai Politik dan pengaruhnya terhadap Kepemimpinan nasional," *Studi S1 Ilmu Politik Universitas Bakrie*, (2017): 4.

mengenai kualitas SDM yang bisa ditingkatkan melalui peran kaderisasi. Disini penelitian sebelumnya membahas arti SDM secara umum, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan mengenai SDM dalam sebuah komunitas.¹²

Selain literatur yang memiliki keterkaitan topik dengan penelitian yang sedang dilakukan, penulis juga menemukan beberapa literatur yang memiliki keterkaitan pada objek penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Retno Wahyuningtyas dkk. yang berjudul SRIKANDI LINTAS IMAN: Praktik Gerakan Perempuan dalam Menyuarakan Perdamaian di Yogyakarta. Menerangkan bahwa Srikandi Lintas Iman merupakan komunitas perempuan yang ikut serta dalam menyuarakan masalah perdamaian di antara keragaman kehidupan di Yogyakarta. Dalam penelitian ini dipaparkan bagaimana peran dan kuasa perempuan sebagai agen perdamaian untuk mengupayakan toleransi di kota Yogyakarta, selain itu juga mengkaji proses aktivisme sehingga SriLi dapat tetap bertahan (*sustain*) dalam segala situasi.¹³ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Retno Wahyuningtyas, penelitian yang akan dilakukan penulis ini membahas tentang proses kaderisasi dalam mempertahankan keutuhan anggotanya, sedangkan penelitian sebelumnya membahas proses aktivisme dalam bertahan untuk mengupayakan toleransi.

¹² Amiruddin Siahaan, "Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia," *Almufida* (2016): 8.

¹³ Retno Wahyuningtyas, Sari Perdanawati dan Nur Maulida, *SRIKANDI LINTAS IMAN: Praktik Gerakan Perempuan dalam Menyuarakan Perdamaian di Yogyakarta*, Pascasarjana Sosiologi UGM: Yogyakarta, Vol.13, No.2 (2019): 294-295.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Sokhibatul Sa'adah juga menganalisis mengenai bagaimana peran Srili dalam berpartisipasi menciptakan perdamaian antar umat beragama. Melalui program-program yang riil sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat Srili turut andil dalam pencegahan aksi intoleran dan aksi radikalisme yang akhir-akhir ini cukup meresahkan kerukunan antar umat beragama.¹⁴

Sama halnya dengan kasus intoleran, penelitian yang dilakukan oleh Zahrotus Sa'idah juga berfokus pada upaya Srili dalam memerangi intoleransi di Yogyakarta melalui beberapa program kerja yang dijalankan. Srili berupaya menangani kasus intoleransi beragama melalui dua tahap, yakni eksternal dan internal.¹⁵ Disini penelitian sebelumnya membahas peran Srili dalam memerangi intoleransi melalui beberapa program kerja yang dibuat, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan mengenai peran kaderisasinya yang merupakan sebuah inti dari keutuhan komunitas tersebut.

Secara umum kajian penelitian diatas membahas tentang upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian diatas hanya mendeskripsikan bagaimana sebuah lembaga atau organisasi mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Sedangkan penelitian lainnya berfokus pada pentingnya sistem kaderisasi dalam sebuah lembaga atau organisasi. Berdasarkan kenyataan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai peran kaderisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu

¹⁴ Sokhibatul Sa'adah, "Peran Komunitas Srikandi Lintas Iman (SRILI) dalam Berpartisipasi Menciptakan perdamaian Antar Umat Beragama Di Yogyakarta," *Yogyakarta: UIN SUKA*, (2019): 51.

¹⁵ Zahrotus Sa'idah, "Srikandi Lintas Iman: Upaya Melawan Intoleransi di Yogyakarta," *Jurnal Studi Gender Palastren*,13(2) (2020): 373.

komunitas. Hal itu, dikarenakan kaderisasi dalam organisasi/komunitas sangat berperan penting terhadap peningkatan kualitas sumber daya anggotanya. Melalui kegiatan rekrutmen, pelatihan *capacity building*, diskusi dan evaluasi agar anggota organisasi/komunitas semakin bisa mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya. Peneliti menghendaki Srikandi Lintas Iman Yogyakarta sebagai lokasi penelitian dengan latar belakang komunitas tersebut masih tergolong komunitas baru yang beranggotakan perempuan dari berbagai latar belakang yang berbeda mempunyai sistem kaderisasi yang berbeda dengan

E. Kerangka Teori

1. Kaderisasi

a. Pengertian Kaderisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Kader” memiliki makna orang-orang yang (diharapkan) akan memegang pekerjaan-pekerjaan penting dalam pemerintahan, partai dan sebagainya. Sedangkan kaderisasi adalah suatu proses dalam membentuk kader-kader baru dalam sebuah organisasi tersebut. Selain itu, kaderisasi juga menciptakan kader-kader yang mendukung sesuai dengan yang diinginkan, bukan paksaan semata.¹⁶

Kaderisasi menurut Islam diartikan sebagai usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin hari esok yang tangguh dalam mempertahankan dan mengembangkan identitas khairu ummah, umat terbaik. Ini sesuai dengan seruan Allah dalam Al-Qur’an.¹⁷

¹⁶Abdullah azam, “Arti Kaderisasi,” *On-Line*, Tersedia di <http://azamtekal.blogspot.com/2015/08/arti-kaderisasi.html> diakses pada tgl 8 September (2020).

¹⁷ <http://repository.unpas.ac.id/13089/5/BAB%20II.pdf> (11 September 2020) hal. 18

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ
ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma“ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.” (Q.S. Ali Imran: 110)

Menurut Budiardjo (2008), kaderisasi merupakan fungsi yang terabaikan sejak awal kehidupan partai politik sampai masa pasca Orde Baru sekarang ini. Pada masa lalu, kaderisasi dilakukan bukan oleh partai politik, melainkan oleh ormas-ormas yang menjadi underbow di partai. Pimpinan partai tinggal menerima kader-kader yang telah dihasilkan oleh ormas-ormas tersebut. Pada masa demokratisasi sekarang ini, pimpinan partai politik seharusnya melakukan pendidikan kader secara berjenjang dan berkesinambungan untuk menghasilkan kader-kader partai politik yang akan menjadi pimpinan nasional di masa mendatang. Oleh karena itu, tepat sekali bila dikatakan bahwa partai politik adalah penghasil pimpinan nasional di masa depan. Bila partai politik mampu menghasilkan kader yang berkualitas, berarti partai politik mampu menyediakan pemimpin nasional masa depan yang berkualitas pula.

Sedangkan Kaderisasi menurut Muslihah adalah suatu proses penurunan dan pemberian nilai-nilai, baik nilai-nilai umum maupun khusus, oleh institusi bersangkutan. Proses kaderisasi sering mengandung materi-materi

kepemimpinan, manajemen, dan sebagainya, karena yang masuk dalam institusi tersebut nantinya akan menjadi penerus tongkat estafet kepemimpinan, terlebih lagi pada institusi dan organisasi yang dinamis.¹⁸

Maka berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengenai kaderisasi, dapat disimpulkan bahwa kaderisasi (proses pengkaderan) bukan sekedar predikat formal yang dimiliki oleh seseorang karena mengikuti pendidikan dan latihan tertentu, dan karena berbagai sertifikat formal yang dimiliki. Istilah kader lebih mengacu pada dimensi substansial berupa kualitas perjuangan yang dimiliki seseorang. Kaderisasi dipandang sebagai upaya yang sistematis, terus menerus dan berkelanjutan secara konsisten untuk menumbuhkan, mengembangkan dan membentuk insan-insan pejuang bangsa dengan kualitas dan karakteristik tertentu. Kaderisasi haruslah merupakan proses yang terus menerus, yang dirancang dan diarahkan secara tertib, teratur dan berjenjang.

Dalam kaderisasi pasti memberikan pengarahan dan pelatihan. Masalahnya adalah terkadang atau sering hal – hal yang disampaikan tidak dilakukan oleh pemberi pelatihan di kehidupan sebenarnya. Contoh, dalam kaderisasi pemberi pelatihan mengatakan bahwa kita harus disiplin, tapi ternyata ketika dia rapat untuk mempersiapkan kaderisasi, dia sering terlambat. Hal inilah yang membuat banyak kaderisasi saat ini tidak berjalan.

b. Urgensi dan Tujuan Kaderisasi

¹⁸ Nurkamilah, S., “Sistem Kaderisasi Da’i di Pondok Pesantren Daarun Najaah Jarakah Tugu Semarang,” *Doctoral dissertation, UIN Walisongo*, (2016): 31-32.

Kaderisasi bisa diibaratkan sebagai jantung dalam suatu komunitas, tanpa adanya kaderisasi rasanya sulit dibayangkan suatu komunitas mampu bergerak maju dan dinamis. Jadi kaderisasi merupakan kebutuhan internal yang dilakukan demi kelangsungan dan kelancaran komunitas. Jika hendak membahas mengenai urgensi kaderisasi maka yang akan timbul dalam benak ialah mengenai kondisi-kondisi yang membuat kaderisasi memiliki arti penting didalamnya. Jadi disini perlu rumuskan terlebih dahulu tujuan atau harapan dan apa saja yang terjadi di anggota komunitas.

Adapun tujuan kaderisasi adalah sebagai berikut:

1. Kaderisasi sebagai alat untuk menjamin keberlangsungan organisasi/komunitas sehingga dapat bertahan untuk melanjutkan visi misi yang sudah di rencanakan
2. Kaderisasi sebagai tempat proses belajar dan meningkatkan potensi calon anggota organisasi yang dapat memberikan pendidikan dan pengetahuan bagi calon penerus organisasi/komunitas
3. Kaderisasi sebagai mekanisme kontrol organisasi/komunitas.
4. Kaderisasi sebagai tempat mewariskan nilai-nilai yang baik dalam organisasi/komunitas.¹⁹

Diharapkan, dengan adanya pengkaderan ini bisa menciptakan regenerasi untuk berjalan bersama mencapai tujuan. Karenanya, dalam

¹⁹ Mathis, R.L. & J.H. Jackson, "Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia," Terjemahan Dian Angeldia (Jakarta: *Salemba Empat*. oleh ASSB SASMITA (2017): 135.

kaderisasi ada proses penjagaan, pembinaan, serta pengembangan anggota dan penting bagi setiap anggota untuk memahami esensi utama dalam melakukan pengkaderan agar konsepnya tidak melenceng.

c. Peran Kaderisasi

Kenapa begitu penting untuk menata kaderisasi di tubuh organisasi/komunitas ? Ini yang harus dijawab dengan lantang dan tegas agar suatu organisasi/komunitas memiliki arah dalam mengarungi samudra pemakanaan terhadap satu kata yakni kaderisasi. Di atas telah penulis ulas bahwa komunitas juga memiliki tujuan. Bagaimana tujuan itu dapat tercapai apabila sekumpulan orang tersebut tidak memahami secara utuh apa tujuannya dan bagaimana langkah-langkah mencapai tujuan. Lalu apakah ketika mereka tahu secara utuh tentang tujuan dan langkah-langkah mencapai tujuan dengan sendirinya kita akan mau bergerak mewujudkan cita-cita komunitas? Kemauan mensyaratkan adanya semangat, dan tentulah mereka yang ada di komunitas harus dibangkitkan semangatnya untuk merealisasikan tujuan komunitas. Oleh karena itu tahap mau haruslah dirubah menjadi tahapan bertindak atau bergerak dan hal tersebut mensyaratkan adanya pengorbanan.

Dari beberapa pemaparan diatas, maka peran kaderisasi meliputi:

1. *Pewarisan nilai-nilai organisasi yang baik*

Proses transfer nilai adalah suatu proses untuk memindahkan sesuatu (nilai) dari satu orang keorang lain (definisi Kamus Besar Bahasa Indonesia). Nilai-nilai ini bisa

berupa hal-hal yang tertulis atau yang sudah tercantum dalam aturan-aturan organisasi (seperti Konsepsi, AD ART, dan aturan-aturan lainnya) maupun nilai yang tidak tertulis atau budaya-budaya baik yang terdapat dalam organisasi (misalnya budaya diskusi) maupun kondisi-kondisi terbaru yang menjadi kebutuhan dan keharusan untuk ditransfer.

2. *Penjamin keberlangsungan organisasi*

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mengalir, yang berarti dalam setiap keberjalanan waktu ada generasi yang pergi dan ada generasi yang datang (ga itu-itu aja, ga ngandelin figuritas). Nah, keberlangsungan organisasi dapat dijamin dengan adanya sumber daya manusia yang menggerakkan, jika sumber daya manusia tersebut hilang maka dapat dipastikan bahwa organisasinya pun akan mati. Regenerasi berarti proses pergantian dari generasi lama ke generasi baru, yang termasuk di dalamnya adanya pembaruan semangat.

3. *Sarana belajar bagi anggota*

Tempat di mana anggota mendapat pendidikan yang tidak didapat di bangku pendidikan formal. Pendidikan itu sendiri berarti proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam proses mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan.²⁰

²⁰ S. Nurkamilah, "Sistem Kaderisasi Da'i Perspektif Teori Ahli," (2016): 25-26.

Dari beberapa peran yang telah dijelaskan diatas maka diharapkan seluruh anggota yang telah mengikuti proses kaderisasi dapat belajar dan mengambil nilai-nilai organisasi yang baik yang terkandung dalam proses kaderisasi.

d. Fungsi Kaderisasi

Ada beberapa fungsi kaderisasi dalam sebuah organisasi yaitu:

1. Melakukan Rekrutmen Anggota Baru

Penanaman awal nilai organisasi agar anggota baru bisa paham dan bergerak menuju tujuan organisasi.

2. Menjalankan Proses Pembinaan, Penjagaan dan Pengembangan Anggota

Membina anggota dalam setiap pergerakannya. Menjaga anggota dalam nilai-nilai organisasi dan memastikan anggota tersebut masih sepaham dan setuju. Mengembangkan keterampilan dan ilmu pengetahuan anggota agar semakin kontributif.

3. Menyediakan Sarana untuk Pemberdayaan Potensi Anggota Sekaligus sebagai Pembinaan dan Pengembangan Aktif

Kaderisasi akan gagal ketika potensi anggota tidak dibina dengan baik dan anggota tidak terberdayakan.

4. Mengevaluasi dan Melakukan Mekanisme Kontrol Organisasi

Kaderisasi bisa menjadi evaluator organisasi terhadap anggota. Sejauh mana nilai-nilai itu diterima anggota, bagaimana dampaknya,

dan sebagainya (untuk itu semua, diperlukan perencanaan sumber daya anggota sebelumnya).²¹

Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum.

e. Jenis-jenis Kaderisasi

1. Kaderisasi Formal

Kaderisasi formal merupakan usaha mempersiapkan seseorang sebagai calon pemimpin diselenggarakan secara berencana, teratur dan tertib, sistematis, terarah dan disengaja. Usaha itu bahkan dapat diselenggarakan secara melembaga, sehingga semakin jelas sifat formalnya.²²

Kaderisasi formal ini sebagai usaha kaderisasi dari sebuah organisasi yang dilakukan dalam bentuk pendidikan secara terprogram dan terarah untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Kaderisasi Informal

Kaderisasi informal merupakan usaha kaderisasi yang dilakukan tanpa rencana dan dilakukan dalam kehidupan sewajarnya.

²¹ Herman, "Strategi Kaderisasi Hmj Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Kualitas Mahasiswa (Studi Kepengurusan Hmj Manajemen Dakwah 2015)," *Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar*, (2017): 23-24.

²² Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGarpindo Persada: 2004), 88.

Dengan hal ini, maka seseorang akan terlihat kepribadiannya dan menampilkan jati dirinya. Bisa dikatakan bahwa kaderisasi informal adalah segala aktivitas di luar kaderisasi formal.²³

pengkaderan informal lebih diorientasikan untuk menjaga ritme pengkaderan organisasi dengan mengisi ruang-ruang kosong sehingga mampu terjadi keseimbangan antara input dengan output kader.

Kaderisasi formal maupun informal sangat perlu untuk dilakukan dalam sebuah organisasi karena sebagai wahana untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan kader pada arah pengembangan kapasitas, skill serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi yang tidak hanya berorientasi untuk mengisi ruang-ruang kosong (struktural dan kultural) tetapi harus dengan cara pandang ke depan dalam wilayah yang lebih besar dan setrategis.

2. SDM dalam Organisasi

a. Pengertian SDM

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak

²³ Ida Farida, "Strategi Kaderisasi Corps Dai Dompot Dhuafa (CORDOFA) Pada Program Dai Ambassador," Skripsi *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, (2017): 23.

tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.²⁴

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian MSDM dari berbagai sumber dan perspektif untuk lebih menegaskan tentang definisi MSDM.

Marwansyah dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia memaparkan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.²⁵

Sedangkan menurut S.Panggabean Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁶

Definisi lain yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson adalah sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan

²⁴ Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010): 61.

²⁵ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010): 3

²⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), Cet.Ke-10: 8.

bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.²⁷

Sedangkan menurut Roosje Kalangi, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.²⁸

Pada hakekatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah komunitas sebagai pelopor, pemikir serta perencana untuk mencapai tujuan komunitas. Sedangkan secara garis besar, sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai aktivis suatu organisasi, baik institusi maupun industri dan berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.²⁹

Jadi yang dimaksud sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu suatu rancangan sistem formal yang sangat sentral dalam sebuah komunitas, yang dibuat berdasarkan visi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi secara efektif dan efisien dengan tujuan mendapatkan anggota komunitas yang berkualitas.

²⁷ Mathis, R. L., & Jackson, J. H. Human resource management: Essential perspectives, hal. 26.

²⁸ Kalangi, R. "Pengembangan sumber daya Manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1) (2015): 1.

²⁹ Amiruddin Siahhan, "Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia," *Al-Mufida vol.1*, (2016): 11.

Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adanya manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Menurut soekidjo notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus

dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.³⁰

Sedangkan menurut Imron arifin secara garis besar fungsi manajemen sumber daya manusia di deskripsikan sebagai perencanaan SDM, rekrutmen, penilaian prestasi kerja dan kompensasi, pelatihan dan pengembangan serta penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif.³¹ Maka dari itu manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bisa bertahan dan sukses.

Dengan melalui usaha-usaha dan kreatifitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal demikian menggambarkan bahwa potensi yang dimiliki manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, barangkali sistem dan infrastruktur secanggih apapun tidak akan dapat menjalankan roda organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Kualitas SDM

Menurut Davis dalam Yamit (2013:8) kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.³²

Pengertian kualitas kerja anggota komunitas sendiri adalah kualitas kerja

³⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), cet. Ke-4, h. 118.

³¹ Baharuddin dan Moh. Makin. *Op. Cit.*, h. 64.

³² Zuldian yamit, *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*, (Yogyakarta: Ekonisdia, 2013):

yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang anggota (Matutina:2001).³³

Sedangkan menurut Ndraha dikutip oleh Rachmawati (2008:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, dan inovatif dengan menggunakan energi seperti *intelligance, creativity, dan imagination*.³⁴

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (resources) merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak memacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan.

Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak, ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen

³³ Matutina, *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, (Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2001): 32.

³⁴ Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2008): 4.

SDM sendiri. Siapa pun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya meraih tujuan organisasi tersebut.

c. Kriteria SDM yang Berkualitas dalam Organisasi

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13 berikut ini:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.

Setiap organisasi atau komunitas, dari kecil hingga besar, pasti tidak lepas dari yang namanya Sumber Daya Manusia (SDM). Namun tidak semua SDM itu berkualitas, ada yang kurang baik dan memberikan efek buruk pada organisasi atau komunitas.

Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru. Yaitu dunia tanpa batas (borderless world) yang berarti komunikasi antar manusia menjadi begitu mudah, begitu cepat, dan begitu intensif sehingga batas-batas ruang menjadi sirna. Adapun nilai-

nilai tersebut antara lain; profesionalisme, kompetitif, efektif dan efisien dalam tata kerja, sehingga fungsi organisasi tidak sekadar sebagai perkumpulan orang akan tetapi harus mampu mengakomodir pengalaman, keterampilan dan nilai-nilai globalisasi dalam satu paket untuk mewujudkan perubahan masyarakat menjadi lebih baik. Robert Reich yang dikutip oleh Prof. Dr. Mastuhu, M.Ed., mengemukakan bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain:

1. *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme)
2. *Abstraction System Thinking* (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif)
3. *Experimentation and Test* (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut)
4. *Collaboration* (mampu bekerja sama, bersinergi).³⁵

Gambaran di atas jelas merupakan suatu karakteristik nilai-nilai mentalitas yang harus tampak pada profil dan penampilan (performance) sumber daya manusia (SDM) abad 21. Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreatifitas dan produktifitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara

³⁵Mastuhu, *Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba*, (Makalah: Disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KI IAIN Jakarta 13/12/98): 2.

rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas dalam organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Maka oleh sebab itu manusia harus selalu berinovasi untuk menghadapi tantangan zaman. Kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Meskipun teknologi semakin canggih dan terus berkembang, serta penyebaran informasi semakin mudah dan cepat tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi akan sulit tercapai.

d. SDM dalam Komunitas

Seperti yang telah kita ulas diatas bahwa SDM merupakan suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensifisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi / komunitas.

Sedangkan komunitas menurut James Christenson dan Jerry Robinson tahun 1980 seperti dikutip oleh Lyon (1987) dalam Saharudin (2000) menyatakan bahwa, komunitas digambarkan sebagai elemen-elemen pokok masyarakat yang ada dalam batas geografis tertentu

dimana mereka dapat mengembangkan interaksi sosial dengan ikatan-ikatan psikologi satu sama lain dan dengan tempat tinggal mereka.³⁶

Sumber daya manusia adalah ujung tombak pelayanan, sangat diandalkan untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan. Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia, yang berlangsung dalam kebersamaan sebagai suatu masyarakat. Oleh karena itu salah satu situasi yang mendukung adalah seluruh peraturan pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada perlakuan yang sama.³⁷

Maka SDM dalam komunitas merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah komunitas. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan komunitas. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi/komunitas sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan komunitas itu.

3. Komunitas Perempuan

Perempuan hari ini bukanlah perempuan pada masa kerajaan di Nusantara dimana perempuan masih menjadi objek dan tidak mempunyai peran penting dalam suatu hubungan masyarakat serta kehidupan. Zaman yang semakin dinamis pun kini tak hanya meletakkan perempuan pada porsi

³⁶ Mikael Eukarista Tewu, "Peranan sumber daya Manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani di Desa Tember," *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 4(3) (2015): 3-4.

³⁷ Ibid, hal. 4

rumah tangga saja. Tapi saat ini perempuan mulai menunjukkan dirinya di kancah umum, tentunya untuk memperjuangkan hak sesama perempuan. Buktinya saat ini sudah banyak organisasi yang mewadahi kaum perempuan untuk meningkatkan serta memajukan perempuan-perempuan lainnya.

Beberapa komunitas perempuan lahir karena persoalan yang sama yaitu kesetaraan gender. Kesetaraan gender memang sebuah produk pemikiran modern, dimana spirit kebebasan, mengambil peran yang sangat urgen. Tetapi, begitu dikaitkan dengan Islam, atau bahkan dibenturkan dengan Islam maka seolah-olah antara keduanya memperlihatkan resistensi yang cukup tinggi. Padahal, jika dikaji lebih cermat, antara konsep kesetaraan gender dan Islam sendiri dapat berjalan beriringan satu sama lain. Dengan syarat, semangat obyektifitas dan dukungan ilmu-ilmu terkait senantiasa dipegang dalam kajian yang dilakukan.

Ketidaksetaraan masyarakat dalam memandang wanita menyebabkan ketidaksamaan perlakuan dalam berbagai hal, seperti pemanfaatan kekuasaan, perundungan, kekerasan seksual dan perlakuan lain yang menjurus pada ketidakadilan.³⁸ Tentu saja dalam hal ini baik perempuan maupun laki-laki memiliki peran yang sama. Perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan kesempatan yang dimiliki oleh kaum laki-laki, sebab antara keduanya terdapat potensi kemanusiaan yang sama baik dalam hal intelektual, fisik maupun mental-spiritualnya. Perbedaan dari sisi biologis tidaklah menjadi penghalang yang membatasi

³⁸Mansor Fakih, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta:Insist Press, 2020): 5.

gerak seorang perempuan untuk mengekspresikan hak dan kewajibannya di mata hukum dan sosial. Berdasarkan hal ini, perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama dalam menjalankan kehidupan mereka baik dalam ranah pribadi maupun publik. Hal ini sesuai dengan konsep mubadalah yang berarti relasi yang terjadi antara dua orang yang mengandung nilai kerja sama, kesalingan yang terjadi dalam berbagai ranah. Jadi perempuan ataupun laki-laki mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk berkecimpung di ranah publik maupun domestik dan mengambil manfaat dari segala aspek kehidupan.³⁹

Faqihuddin Abdul Kodir menawarkan konsep mubadalah (kesalingan). Konsep ini memegang prinsip setara, saling, sama dan hal lainnya yang sejenis.⁴⁰ Prinsip ini sebagai sebuah perspektif mudah diterima berbagai pihak, karena banyak ayat Al-Qur'an dan teks Hadits yang membicarakan hal ini. Pada area relasi pernikahan misalnya, banyak teks yang diinterpretasikan secara tidak adil, dimana satu pihak selalu menjadi subyek sementara yang lain lebih sering menjadi obyek, yang satu memperoleh kewajiban lebih banyak dari pihak lain sehingga harus selalu didisiplinkan.⁴¹

Pemberdayaan potensi perempuan merupakan hal yang sangat penting untuk dilaksanakan. Usaha tersebut telah dirintis oleh Pemerintah

³⁹Werdiningsih, "Penerapan Konsep Mubadalah Dalam Pola Asuh Anak." *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, Vol. 1 No.1, Oktober (2020): 1-16.

⁴⁰ Faqihuddin Abdul Kodir, *Qiraah Mubadalah*, IRCiSoD (2021), hal. 1

⁴¹ Faqihuddin Abdul Kodir, "Mafhum Mubadalah: Ikhtiar Memahami Qur'an Dan Hadits Untuk Meneguhkan Keadilan Resiprokal Islam Dalam Isu-isu Gender," *Jurnal Islam Indonesia* 6, No. 2 (2017): 34.

RI dalam bentuk program pemberdayaan perempuan sejak tahun 1978. Yang mana diawali dengan mendorong agar perempuan dapat melakukan kerja ganda yaitu sebagai pembina rumah tangga, pencari nafkah dan pelaku pembangunan. Kemudian pada program selanjutnya diarahkan pada kemitrasejajaran antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Berlandaskan pada komitmen untuk meningkatkan harkat dan martabat kaum perempuan di Indonesia kemudian dikukuhkan dalam UU RI No 7 tahun 1984, tentang "*Pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan*". Selain itu pemerintah juga meratifikasi sejumlah konvensi ILO seperti konvensi ILO No 111 tahun 1985 dengan UU RI No 21 Tahun 1999 tentang penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (Said Agil Husin al Munawar, 2005: 106).

Sejalan dengan hal itu, Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) mengarahkan pemberdayaan perempuan dalam dua penekanan. *Pertama*, meningkatkan kedudukan dan peran perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang mampu mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. *Kedua*, meningkatkan kualitas dan kemandirian organisasi perempuan dengan tetap mempertahankan nilai persatuan dan kesatuan, serta nilai historis dari perjuangan kaum perempuan Indonesia di masa lalu untuk di lanjutkan demi tercapainya kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

Maka berdasarkan GBHN, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas perempuan adalah dengan membentuk organisasi atau komunitas dengan kegiatan-kegiatan positif yang bisa mengimprove diri perempuan itu sendiri. Komunitas bisa diartikan sebagai sebuah kelompok dengan sistem keanggotaan yang dapat diidentifikasi serta terlibat dalam aksi kolektif untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki para anggotanya (Giddens, 2006: 637).⁴²

Dengan kata lain, maka komunitas perempuan merupakan relasi antara perempuan-perempuan dengan berbagai cara pandang untuk membangun ruang sosial, karena salah satu cara bagi kaum perempuan untuk bisa terlibat dalam kegiatan sosial maupun dalam proses pengambilan kebijakan di lingkungannya adalah dengan terlibat dalam sebuah organisasi ataupun komunitas. Keterlibatan perempuan dalam sebuah komunitas tidak saja memberi ruang bagi perempuan untuk berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari tetapi juga memberi kesempatan bagi perempuan untuk mengungkapkan permasalahan yang dihadapi ke dalam sebuah forum. Dengan begitu, komunitas bisa menjadi alat atau instrumen bagi perempuan untuk memberdayakan dirinya sendiri sekaligus menjadi arena untuk mencari jalan keluar atas permasalahan yang dihadapi.⁴³

Komunitas ini menjadikan perempuan sebagai tokoh utama dalam mengawal keberagaman. Disisi lain juga karena perempuan

⁴² Anthony Giddens, *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*, Univ of Californdia Press.(2006): 637.

⁴³ M. Zainal Anwar, “ Organisasi perempuan dan Pembangunan Kesejahteraan”, *Sosiologi Reflektif*, Volume 8, No. 1, Oktober (2013): 140.

merupakan sosok yang mampu merangkul banyak oknum, baik keluarga, tetangga, atau masyarakat. Hal ini dengan harapan agar perempuan juga bisa menjadi pemicu untuk mewujudkan perdamaian. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan yang memiliki peran penting sama dengan laki-laki dalam hal visi dan misinya sebagai agen penggerak perdamaian.

4. Komunitas Lintas Iman

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang memiliki keragaman ras, suku, budaya, agama, kepercayaan dan bahasa. Walaupun keberagaman tersebut bisa menjadi sebuah potensi, namun hal tersebut dapat menjadi sesuatu yang bisa mengancam persatuan Indonesia. Salah satu contoh hal yang dapat mengancam persatuan Indonesia yaitu toleransi beragama. Toleransi beragama merupakan tenggang rasa dan tidak toleran terhadap perbedaan agama yang ada. Padahal sudah tertera secara jelas pada Pasal 28E ayat (1) UUD 1945 dimana dinyatakan bahwa setiap orang bebas memeluk agama dan beribadah sesuai dengan agamanya.

Dalam menanamkan jiwa toleransi multi agama sebagai penangkal radikalisme, kita dapat melaksanakan kegiatan seperti membuat sebuah Komunitas Lintas Agama atau Lintas Agama dan Budaya di lingkungan kita sendiri. Namun, yang perlu digarisbawahi bahwa hal terpenting bukanlah komunitasnya, karena komunitas hanya sebagai perantara. Walau demikian tetap saja sebuah komunitas

merupakan sarana pendukung suksesnya dalam penginternalisasian jiwa toleransi.

Latar belakang perlunya pembentukan organisasi lintas agama adalah sebagai respon atas berbagai persoalan di masyarakat. Mulai dari perbedaan pendapat, keyakinan, organisasi, dan lain sebagainya. Kerapnya isu konflik keagamaan baik antar maupun intern umat beragama telah menyebabkan retaknya sendi-sendi kehidupan beragama di masyarakat. Berbagai macam bentuk konflik agama dengan modus dan gaya yang beragam telah dirasa cukup meresahkan kehidupan beragama. Organisasi lintas iman dibentuk untuk mencegah adanya paham radikalisme dan ekstremisme dikalangan masyarakat.

Gerakan perlindungan dan pemajuan hak-hak asasi manusia secara internasional dimulai dengan Deklarasi Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Right*) disingkat DUHAM oleh sidang umum Perseikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada januari 1948. DUHAM menerangkan hak-hak yang seharusnya dimiliki manusia tanpa membedakan jenis kelamin, gender, agama dan ikatan primodial lainnya. Tujuan pokok adanya deklarasi tersebut adalah meningkatkan martabat dan kesejahteraan umat manusia.⁴⁴

Dikutip dari Harianjogja.com, berdasarkan catatan setara institut DIY termasuk dalam 10 besar daerah dengan kasus intoleransi tertinggi. Tindakan intoleransi tidak saja dipicu oleh motif agama atau kesukuan,

⁴⁴ Kholidia Efining Mutiara, "Menanamkan Toleransi Multi Agama sebagai Payung Anti Radikalisme (Studi Kasus Komunitas Lintas Agama dan Kepercayaan di Pantura Tali Akrab)", *Jurnal Ilmu aqidah dan Studi Keagamaan*, Volume 4, No. 2, Kudus(2018): 300.

tapi juga ekonomi dan politik. Direktur Riset Setara Institut, Halili Hasan, menjelaskan kasus intoleransi di DIY meningkat dalam lima tahun terakhir, dengan jumlah kasus sebanyak 37 kasus. Salah satu kasusnya adalah penyerangan terhadap kegiatan umat beragama yang terjadi di Gereja St Lidwina Bedog, Sleman, Yogyakarta. Penyerangan itu terjadi ketika jemaat di gereja tersebut sedang mengikuti kegiatan ibadah Misa Pagi.

Aksi kekerasan radikalisme, terorisme, tidak terlepas dari ekspresi dan minimnya pemahaman agama, pengangguran, ketidakadilan, masih lemahnya penegakan supremasi hukum dan faktor ekonomi. Pemahaman agama yang dangkal literal, ad hoc terhadap ayat-ayat Al Quran, belajar agama hanya melalui dunia maya hanya akan membentuk pemahaman yang isntan dan tidak mendasar, sebab tidak melalui proses pendidikan yang matang di lembaga-lembaga pendidikan. Metode belajar agama di dunia maya hanya akan melahirkan pemahaman yang sempit karena tidak memiliki atau miskin wawasan pembeding, ini sangat berbahaya karena agama bisa digiring pada gerakan idiologis untuk menghalalkan radikal, intoleran atau bahkan terorisme.⁴⁵

Untuk mengantisipasi berbagai kasus dan kekhawatiran tersebut, maka perlu dilakukan berbagai upaya baik dalam bentuk preventif maupun investigatif. Dalam bentuk preventif, dimaksudkan agar potensi-potensi yang akan mengarah kepada konflik keagamaan dapat dengan

⁴⁵ Fesal MUSAAD, "Strategi Pencegahan Intoleran, Radikalisme Agama dan Terorisme di Maluku," KANWIL KEMENAG Maluku, (<https://maluku.kemenag.go.id/berita/strategi-pencegahan-intoleran-radikalisme-agama-dan-terorisme-di-maluku>). Diakses pada 10 Maret 2023.

segera diantisipasi dan diatasi. Sedangkan bentuk investigatif lebih kepada penyelesaian kasus-kasus yang telah terjadi, sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Komunitas Lintas Iman bisa menjadi salah satu upaya pencegahan dari beberapa persoalan yang telah dijelaskan diatas. Komunitas itu diharapkan bisa menjadi wadah masyarakat untuk aktif menyuarakan perdamaian, toleransi, kemanusiaan dengan berbagai cara. Dialog bersama, berdiskusi ataupun melalui media sosial secara daring. Keberagaman adalah *sunnatullah*, maka menjadi kewajiban bagi setiap manusia untuk menghargai keberagaman. Dalam Al-Qur'an dijelaskan melalui QS. Al-Hujurat ayat 13 bahwa Allah menciptakan manusia berbeda-beda dan menjadikannya bersuku-suku untuk saling kenal mengenal.

Maka Komunitas Lintas Iman diharapkan menjadi wujud keberagaman yang ada di Indonesia yang mampu menghimpun para masyarakat dari banyak agama atau keimanan untuk saling mengenal. Salah satu wujud toleransi nyata dengan tidak membeda-bedakan seseorang dari agama yang dianutnya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif karena ditujukan untuk mengetahui informasi secara mendalam mengenai suatu objek penelitian secara keseluruhan sebagaimana

aslinya. Kemudian hasil dari penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk narasi sesuai data yang didapatkan di lapangan tanpa ada perubahan sedikitpun sehingga data tersebut diolah dan dianalisis menjadi satu kesatuan yang utuh.⁴⁶

Penelitian kualitatif bersifat fleksibel sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Metode penelitian ini didasarkan pada masalah penelitian mengenai peran kaderisasi dalam sebuah komunitas yang mana kaderisasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi/ komunitas sebab dengan kaderisasi akan tercipta generasi penerus yang akan melanjutkan tongkat estafet perjuangan organisasi/komunitas.⁴⁷ Penelitian ini pada praktiknya mencoba memahami makna dari berbagai kegiatan yang di amati bagi mereka yang terlibat didalamnya.⁴⁸

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Komunitas Srikandi Lintas Iman Yogyakarta. Adapun waktu penelitiannya adalah mulai dari 6 Juni 2019 sampai dengan 31 November 2022. Sedangkan pra-penelitiannya adalah bulan Mei 2019.

⁴⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010): 6.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016): 22.

⁴⁸ W. Lawrence Neuman, *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Karya*, (Jakarta: Indeks, 2015): 461.

3. Subyek Penelitian

Penentuan subjek penelitian yang menjadi informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Teknik ini didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria 3M yaitu mengetahui, memahami dan mengalami.⁴⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah *founding father*, ketua, koordinator tim kerja dan anggota SRILI. Peneliti menjadikan salah satu *founding father* Srili (Teh Wiwin Siti Aminah) sebagai informan pertama sumber data. Selanjutnya peneliti mencari informasi dari informan lainnya sampai menemukan data yang akurat. Informan penelitian ini berjumlah delapan orang yang terdiri dari satu *founding father* Srili, ketua/koordinator Srikandi Lintas Iman Yogyakarta periode 2020-2022, sekretaris Srili dan lima koordinator tim kerja anggota Srikandi Lintas Iman Yogyakarta.

4. Variabel

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu peran kaderisasi, kualitas SDM dan komunitas perempuan. Fokus dalam penelitian ini adalah peran kaderisasi dengan cara melakukan regenerasi anggota yang membutuhkan mekanisme yang baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh komunitas SRILI.

⁴⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2013): 300.

a. Peran Kaderisasi

Pengkaderan merupakan suatu proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Usaha mempersiapkan kader atau dalam hal ini kita sebut dengan kaderisasi (pengkaderan) pasti diperlukan oleh setiap organisasi, karena pucuk pimpinan pasti akan mengakhiri kepemimpinannya, cepat maupun lambat.⁵⁰ Maka disinilah peran penting kaderisasi untuk menyiapkan calon penerus estafet kepemimpinan sebuah organisasi tersebut untuk bisa mencapai tujuan dari sebuah organisasi itu sendiri.

b. Kualitas SDM

Pencapaian kaderisasi sebuah komunitas dalam meningkatkan kualitas anggotanya ditempa atau diasah baik di ranah kognitif, afektif maupun psikomotorik dengan berbagai bekal wacana, pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan sesuai dengan ketentuan komunitasnya untuk meningkatkan kualitas SDM anggotanya yang mana aspek SDM baik dari sisi kuantitas maupun kualitas dapat dilihat dari sisi *added values, abstraction system thinking, experimentation and test* dan *collaboration*.⁵¹ Dari sini tentu dapat dipahami bahwa berkembang tidaknya suatu komunitas sangat dipengaruhi adanya kepedulian dan kualitas SDM dalam menggerakkan komunitas.

⁵⁰ Nawawi, H. Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001): 188.

⁵¹ Mastuhu, *Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba*, (Makalah: Disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KI IAIN Jakarta 13/12/98): 2.

c. Komunitas Perempuan

Kurangnya akan ruang bagi perempuan untuk dapat berpartisipasi dan berdialog yang mana keduanya merupakan praktik nyata yang berkontribusi dalam menciptakan ruang publik, hal ini menginspirasi beberapa perempuan dari kalangan dosen, mahasiswa, pekerja, biarawati katolik, pendeta bahkan ibu rumah tangga untuk mencari jalan keluar dengan cara berorganisasi sebagai bentuk wujud mengatasi masalah domestiknya melalui komunitas Perempuan Srikandi Lintas Iman (SRILI). SRILI adalah salah satu contoh penciptaan ruang publik bagi perempuan dari berbagai latar belakang agama dan keyakinan untuk berdialog dan berinteraksi. Komunitas ini lebih banyak menangani program-program yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak. Maka untuk menjaga keberlangsungan dan peningkatan kualitas komunitas ini diperlukan adanya kaderisasi sebagai proses regenerasi anggota SRILI.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari beberapa metode yang digunakan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Observasi

Metode observasi sangat membantu bagi peneliti, karena peneliti bisa mengetahui keadaan yang sesungguhnya terjadi secara alami dan tidak dibuat-buat. Dalam penelitian ini menggunakan model

non participant observation yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independent.⁵²

Dari hasil observasi peneliti mencatat, menganalisis dan membuat kesimpulan, bahwa salah satu program kerja Srikandi Lintas Iman Yogyakarta sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan program kerjasama. Peneliti melihat dan mengikuti secara langsung anggota Srili terlibat dalam suatu kepanitiaan yang disana merupakan salah satu kegiatan kaderisasi Srili.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi, dialog, atau tanya jawab secara lisan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung untuk memperoleh informasi secara mendalam dan sesuai kebutuhan peneliti.⁵³ Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh data dengan jalan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang segala sesuatu kepada informan mengenai tema penelitian. Wawancara dilakukan seperti percakapan sehari-hari dan berjalan tidak formal.⁵⁴ Wawancara dapat dilakukan secara *terstruktur* maupun *tidak terstruktur*, dan dapat pula dilalui melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.⁵⁵

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016): 240.

⁵³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010): 128.

⁵⁴ Iin Tri Rahayu dan Ardani, Tristdiadi. *Observasi dan Wawancara*, (Malang: Banyumedia, 2004): 74.

⁵⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*: 194.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan ketua dan anggota SRILI terkait dengan tema penelitian yaitu tentang peran kaderisasi dalam meningkatkan kualitas SDM komunitas SRILI. Peneliti mendapatkan informasi mengenai sejarah, struktur organisasi dan pelaksanaan program kerja SRILI untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Dokumentasi

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisa data dalam bentuk dokumen baik tertulis maupun gambar.⁵⁶ Metode ini berupaya untuk memperoleh data terkait masalah yang diteliti seperti dokumen foto kegiatan pelatihan, data transkrip atau hasil dari wawancara, dan data lain yang diambil dari web resmi Srikandi Lintas Iman Yogyakarta.

Adapun data yang peneliti dapatkan adalah foto kegiatan pelatihan, bedah buku dan diskusi. Dokumen lain yang diperoleh adalah data anggota dan program kerja Srikandi Lintas Iman.

6. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, maka perlu dilakukan pencatatan secara teliti dan rinci lalu kemudian melakukan analisis dengan cara mereduksi data yang telah diperoleh di lapangan. Mereduksi data berarti merangkum dan memilih hal-hal pokok lalu memfokuskan pada hal-hal yang penting, dipilih pola dan

⁵⁶ *Ibid*, hal. 203.

temanya dan menghapus yang dianggap tidak perlu. Adapun yang dimaksud dengan analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵⁷

Dalam proses analisis data ini, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah jenis analisis dimana lebih banyak digunakan kata-kata untuk menjelaskan data atau fenomena yang didapatkan.⁵⁸

Dengan metode analisis deskriptif kualitatif, maka langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis data juga bisa dilakukan dengan mereduksi data sebagai berikut:⁵⁹

- a. *Transcript*, yaitu proses olah data yang dilakukan dengan cara mengetik secara apa adanya berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan. Data yang diketik berupa jawaban dan pertanyaan-pertanyaan dari subyek penelitian, biasanya peneliti menggunakan *recorder* untuk merekam proses wawancara.

⁵⁷ Sugiono: 335

⁵⁸ Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, penerjemah: Rohendi Rohidi, (Jakarta: UI Press, 1992): 16-19.

⁵⁹ Rinduan Zain, "Olah Data Kualitatif" (e-learning.fitk.uin-suka.ac.id), diakses 12 Maret 2019, <https://e-learning.fitk.uin-suka.ac.id/course/>.

- b. *Coding*, proses ini dilakukan setelah selesai mentranskrip data yaitu memberikan label pada jawaban responden. Maksudnya dari jawaban yang telah diberikan oleh responden diberikan label sesuai variabel.
- c. *Grouping*, yaitu proses pengelompokan atau mengklarifikasi data dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dilapangan untuk disamakan antara label yang satu dengan label yang lain, sehingga akan mudah untuk dianalisa.
- d. *Comparing* dan *Contrasting*, setelah melakukan *grouping* atau pengelompokan proses selanjutnya yaitu mencari persamaan dan perbedaan dari jawaban responden. Dalam proses ini, peneliti memasukkan opini yang didasarkan pada data yang telah diperoleh melalui wawancara dan menarasikan persamaan dan perbedaannya. Setelah menarasikan persamaan dan perbedaan dari jawaban responden, maka selanjutnya peneliti membandingkan hasil dari narasi dengan mengacu pada telaah pustaka yang telah peneliti *review* sebelumnya.

Sama halnya dengan penjelasan diatas, Sugiyono juga menjelaskan bahwa teknik analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yakni suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, kemudian berdasarkan hipotesis

tersebut maka dicarikan data lagi secara berulang-ulang hingga dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.⁶⁰

Jika berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.

7. Teknik Keabsahan Data

Teknik pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh dalam penelitian ini.⁶¹ Dengan menggunakan teknik triangulasi dengan sumber, peneliti akan membandingkan hasil wawancara yang didapatkan dari masing-masing sumber atau informan di Komunitas Srikandi Lintas Iman Yogyakarta. Hal ini dilakukan sebagai pembanding untuk pengecekan keabsahan informasi yang didapatkan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan seperangkat kerangka yang berisi mengenai gambaran apa saja yang akan dibahas didalam sebuah skripsi, yang terdiri dari 5 bab, yaitu :

Pada bab I berisi tentang pendahuluan skripsi, adapun didalamnya terdapat beberapa subbab yaitu: latar belakang permasalahan yang diangkat oleh peneliti, selanjutnya dalam bab ini memaparkan rumusan masalah yang

⁶⁰ *Ibid*, 335.

⁶¹ Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015): 130.

berisi batasan masalah yang akan diteliti serta tujuan dan kegunaan penelitian. Pada kajian penelitian terdahulu peneliti memaparkan beberapa literatur yang signifikan dengan penelitian yang akan diteliti, sehingga akan ditemukan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada atau penelitian sebelumnya. penulis menguraikan landasan teori yang memaparkan teori yang dijadikan dasar dan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Sedangkan dalam metode penelitian, penulis membahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan keabsahan data dan metode analisa dan olah data. Subbab yang terakhir dalam bab 1 ini yaitu sistematika pembahasan.

Adapun bab II berisi tentang gambaran umum Komunitas Srikandi Lintas Iman (SRILI) Yogyakarta mencakup sejarah terbentuknya Komunitas, letak geografis, visi misi, tujuan, struktur organisasi, keadaan anggota SRILI dan sistem kaderisasi.

Selanjutnya pada bab III berisi mengenai pembahasan dan inti yang tercantum dalam rumusan masalah “Peran Kaderisasi untuk Meningkatkan Kualitas SDM di Komunitas Srikandi Lintas Iman (SRILI) Yogyakarta”. Pada bab ini, penulis akan menjelaskan terkait hasil analisis data yang diperoleh di lapangan yang disertai dengan pemaknaan dan penjelasan lebih mendalam terkait peran kaderisasi, pengaruh pola kaderisasi yg diterapkan komunitas Srikandi Lintas Iman terhadap peningkatan kualitas Sumber daya manusia didalamnya.

Adapun pada bab IV atau terakhir berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan penutup. Pada bagian kesimpulan akan memaparkan hasil penelitian dan menyimpulkan penelitian yang sudah dilakukan. Kemudian peneliti memberikan saran-saran yang mendukung proses kaderisasi untuk meningkatkan kualitas SDM di Komunitas SRILI Yogyakarta. Selain itu skripsi ini dilengkapi dengan daftar pustaka, *transkrip* hasil wawancara, dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peran kaderisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Srili, maka peneliti menarik kesimpulan berikut:

1. Sistem kaderisasi yang diterapkan dalam komunitas Srili ini sangatlah berbeda dengan organisasi /komunitas lain karena sistem kaderisasi dalam setiap organisasi pasti akan berbeda tergantung kebutuhan organisasi tersebut. Hal tersebut yang membuat setiap organisasi memiliki berbagai proses kaderisasinya masing-masing. Dalam komunitas Srili agenda kaderisasi utama yang menjadi andalan dalam mewadahi para anggotanya untuk mengembangkan dan meningkatkan kapasitas diri yang meliputi 3 kegiatan, yang pertama rekrutmen, rekrutmen bertujuan untuk mengaktualisasi diri, memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota, karena dalam open rekrutmen ini ada beberapa sesi yang wajib diikuti oleh peserta yakni FGD dan matrikulasi. Namun pada tahun 2020 Srili tidak ada *open recruitment* untuk anggota baru karena kondisi pandemi sulit untuk melakukan kegiatan yang melibatkan banyak orang. Kedua pelatihan, pelatihan yang diadakan Srili adalah pelatihan resolusi konflik yang memiliki tujuan agar para perempuan-perempuan di komunitas tersebut mampu mengatasi konflik dan bisa mengajarkan kembali kepada orang-orang yang ada

disekitarnya. Ketiga diskusi, diskusi yang dilakukan Srili bersifat berkesinambungan, bukan untuk berdebat tetapi belajar untuk saling memahami dan melihat titik temu semua ajaran agama yang mengedepankan kemanusiaan. SRILI juga rutin melakukan dialog lintas iman sebagai penyadaran tentang pentingnya menerima keberadaan orang lain melalui perjumpaan, *work shop*, kuliah umum dan diskusi itu sendiri.

2. Upaya yang dilakukan oleh Srikandi Lintas Iman dalam meningkatkan kualitas anggotanya mengerucut pada tiga program utama antara lain program pemberdayaan, program pengembangan jaringan dan program kerjasama.
3. Hasil dari kaderisasi Srikandi Lintas Iman tentu meningkatnya kualitas diri para anggotanya. Mereka menyatakan bahwa setelah bergabung dengan Srili bisa menambah pengetahuan terkait problem perempuan, membangun kerjasama dalam tim dan semakin banyak jaringan. Mayoritas anggota juga lebih *open minded*, lebih peka terhadap isu sosial, tidak kagetan dengan hal yang baru, lebih bertanggung jawab, lebih bisa mengaktualisasikan diri, lebih percaya diri, lebih bisa mengemukakan pendapat didepan umum, optimis dan lebih semangat melakukan kegiatan.

B. Saran-saran

Setelah menyelesaikan rangkaian kegiatan penelitian dan tanpa mengurangi rasa hormat kepada semua pihak, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Srikandi Lintas Iman Yogyakarta untuk lebih *improve* pengemasan kaderisasi dengan cara yang *fun* terutama dalam kegiatan udar prasangka sehingga dengan situasi yang aman dan nyaman calon anggota bisa lebih leluasa untuk mengungkapkan prasangka-prasangka dan *stereotype-stereotype* yang ada dalam benak mereka. Sehingga Srili benar-benar dijadikan sebagai wadah pengasahan diri dan penyampaian gagasan-gagasan yang selama ini belum bisa tersalurkan.
2. Kepada Srikandi Lintas Iman Yogyakarta untuk meningkatkan *sense of belonging* anggota supaya masing-masing dari mereka mau meluangkan waktunya agar komunitas ini terus ada dan eksis.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian mengenai kaderisasi Srili dengan metode yang berbeda sehingga dapat diketahui secara lebih pasti seberapa besar pengaruh kaderisasi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah segala syukur tercurahkan kepada Allah SWT atas rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai karya tulis, tentunya tidak lepas dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan

kritik demi perbaikan dikemudian hari. Semoga skripsi ini bisa menjadi sumbangsih keilmuan bagi mahasiswa, praktisi pendidikan serta bagi seluruh akademisi di Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2019, Agustus 13). *repository unpas*. Dipetik September 11, 2020, dari repository unpas website: <http://repository.unpas.ac.id/13089/5/BAB%20II.pdf>
- Amin, M., & Djaelani, A. Q. (2017). "Peran kaderisasi formal dalam meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi kemahasiswaan (studi kasus pada PMII cabang Kota Malang)". *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(07).
- Andani, M., Taqwa, R., & Suleman, Z. (2019). "Rekrutmen Dan Kaderisasi Calon Legislatif Perempuan Pada Pemilihan Umum 2019 Oleh Partai Keadilan Sejahtera. *NUSANTARA*,": *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(3), 427-444.
- Anthony Giddens. (2006). *"The constitution of society: Outline of the theory of structuration."* Univ of California Press.
- Anwar, M. Z. (2016). "Organisasi perempuan dan pembangunan kesejahteraan." *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 8(1), 133-146.
- Ardani, I. T. (2004). *Observasi dan Wawancara*. Malang: Banyumedia.
- Arifin, Zainal, dan Nora Saiva Janana. *PEDOMAN PENULISAN KARYA ILMIAH (Skripsi, Makalah, dan Artikel Ilmiah)*." Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2020.
- Arikunto, s. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azam, A. (2015, Agustus 8). *azam tekpal*. Dipetik September 8, 2020, dari azam tekpal blog spot: <http://azamtekpal.blogspot.com/2015/08/arti-kaderisasi.html>
- Azriana. (2018, Mei 8). *Komnas Perempuan*. Dipetik September 15, 2020, dari Komnas Perempuan Website: <https://komnasperempuan.go.id>
- Baharuddin, B., & Makin, M. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam*.
- Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015): 130.
- Falah, Saiful. "Model regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan pondok pesantren di Kabupaten Bogor." *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 8.1 (2019): 1-16.

- Fatihaturrohmah, F., & Ichsan, A. S. (2019). GERAKAN KOMUNITAS PEREMPUAN “SRIKANDI LINTAS IMAN” YOGYAKARTA DALAM TELAAH PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL. *Jurnal PAI Raden Fatah*, 1(4), 425-444.
- Flanagan, B. (2019). Pilgrimage: Spirituality on the move. *Spiritus: A Journal of Christian Spirituality*, 19(2), 181-198.
- Harahap, I. H. (2017). Kaderisasi Partai Politik dan Pengaruhnya Terhadap Kepemimpinan Nasional.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Irawan, Y. (2020). *Analisis Fiqh Siyasah Terhadap Sistem Kaderisasi Perempuan Oleh Partai Politik Berbasis Islam (Studi di Partai Keadilan Sejahtera Kota Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Irmayani. “Strategi Manajemen dalam Peningkatan Pelayanan dan Kepercayaan Jamaah Haji dan Umroh (Studi pada PT. Zakiah Dina Tayyibah Tour dan Travel Kota Parepare).” *Jurnal Kajian Manajemen Dakwah* 1, no. 1 (2019): 81-100.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1-18.
- Kodir, F. A. (2021). *Qira'ah mubadalah*. IRCiSoD.
- LPKMI. (2022). Diakses pada 24 maret 2022, dari <http://lpkmi.com/pelatihan-capacity-building-membangun-kapasitas-dan-kemampuan/>.
- Mansor Fakhri, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta:Insist Press,2020), hal. 5.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. oleh ASSB SASMITA · 2017
- Matutina, 2001. Manajemen Sumber daya Manusia , cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Maulana Zen. (2021). Kaderisasi Sebagai Tonggak Masa Depan Organisasi. BEM PM UDAYANA.

- Maulida, A., Priyatna, M., & Wahidin, U. (2019). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Perspektif Mastuhu: Studi Analisis Perspektif Pemikiran Tokoh Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(02), 453-468.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, penerjemah: Rohendi Rohidi, Jakarta: UI Press.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2014). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Nawawi, H. H. (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Neuman, W. L. (2015). *Metodologi penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Karya*. Jakarta: indeks.
- Noor, N. M. (2019). Srikandi Lintas Iman: Religiosity in Diversity. In *Research in the Social Scientific Study of Religion, Volume 30* (pp. 181-192). Brill.
- Nugraha, M. F. (2019, Juli 5). *undip*. Dipetik September 8, 2020, dari undip web site: www.hmtpundip.com.
- Nurkamilah, S. (2016). *Sistem Kaderisasi Da'i di Pondok Pesantren Daarun Najaah Jarakah Tugu Semarang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Parida, I. Strategi kaderisasi Corps DAI Dompok Dhuafa (CORDOFA) pada program DAI ambassador.
- Pangesthi, D. (2020, April 16). *brilio net*. Dipetik September 20, 2020, dari brilio net web site: <https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-200416b.htm>
- Pongpindan, A. (2020). Srikandi lintas Iman di Yogyakarta: Sebuah Model Spiritualitas Keugharian. UIN.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI. Rahardjo, Satjipto. 1991. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.*
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2004). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.

- Rohmawati WSA. (2020). Pemberdayaan, Jaringan dan Kerjasama Perempuan untuk dialog: Meneropong Komunitas Srikandi Lintas Iman dalam Menyalakan “lilin” Dialog Antar Agama.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sa’adah. (2019). Peran Komunitas Srikandi Lintas Iman (SRILI) dalam Berpartisipasi Menciptakan perdamaian Antar Umat Beragama Di Yogyakarta. UIN SUKA.
- Setyowati, E. Peningkatan Kapasitas Organisasi Perempuan Srikandi Lintas Iman melalui Pelatihan Pemberdayaan untuk Perdamaian. *Bakti Budaya: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(1), 116-129.
- Siahaan, A. (2016). Strategi pendidikan islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia indonesia. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 1(1).
- Sinaga, MLD. (2019). Pentingnya Kerja Sama dalam Sebuah Organisasi. Diakses pada 14 Agustus 2021, dari <https://www.kompasiana.com/maylutherdewantosinaga/5cee455c3ba7f759e64857b7/>.
- SRILI. (2019). Diakses pada 6 April 2021, dari <https://www.srikandilintasiman.org/profil-srikandilintas-imanyogyakarta/>.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. bandung: alfabeta.
- Sunartono.(2017). Srikandi Lintas Iman Ajak Tingkatkan Peran Perempuan di Masyarakat. Diakses pada 3 September 2021, dari <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2017/11/26/510/871772/srikandi-lintas-iman-ajak-tingkatkan-peran-perempuan-di-masyarakat>.
- Tewu, M. E. (2015). Peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani di Desa Tember. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 4(3).
- Vienstra, S. (2010, Juli 15). *Wordpress*. Dipetik September 18, 2020, dari Wordpress web site: <https://vienstra.wordpress.com/2010/07/15/jogja-kota-pendidikan-terkemuka/>
- Wahyu, R., Perdanawati, S., & Maulida, N. (2019). SRIKANDI LINTAS IMAN: Praktik Gerakan Perempuan dalam Menyuarakan Perdamaian di Yogyakarta. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 13(2), 293-312.

Werdiningsih, W. (2020). Penerapan Konsep Mubadalah Dalam Pola Pengasuhan Anak. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(1), 1-16.

Yamit, Z. (2013). Manajemen Kualitas Produk & Jasa. *Yogyakarta: Ekonisia*.

Zain, R. (2016, Januari 2). *e-learning fitk uin-suka*. Dipetik Maret 12, 2019, dari e-learning fitk uin-suka web site: <https://e-learning.fitk.uin-suka.ac.id/course/>

