

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara dengan populasi umat Islam terbesar di dunia, dengan jumlah penduduk sekitar 290 juta jiwa. Sebagian besar masyarakat Indonesia memilih untuk berafiliasi dengan organisasi kemasyarakatan berbasis Islam. Salah satu organisasi terbesar adalah Nahdlatul Ulama (NU), yang didirikan pada 16 Rajab 1344 H atau 31 Januari 1926 di Surabaya oleh KH. Hasyim Asy'ari dan KH. Abdul Wahab Hasbullah.

Secara harfiah, Nahdlatul Ulama berarti "kebangkitan ulama". Berdasarkan statuta pertama NU tahun 1930 dan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) terakhir pada tahun 2004, NU dengan tegas menyatakan dirinya sebagai organisasi sosial-keagamaan yang berkomitmen menjaga tradisi *Ahlu Sunnah Wal Jamaah* (Aswaja).

Menurut Nasir (2010: 187), secara umum Aswaja merujuk pada kelompok atau golongan yang konsisten mengikuti sunnah Nabi Muhammad SAW serta jalan para sahabatnya dalam hal *akidah (tauhid)*, *amaliyah (fikih)*, dan *hakikat (tasawuf dan akhlak)*. Secara khusus, Aswaja merujuk pada kelompok yang memiliki keyakinan *Tauhid* yang memegang dan mengamalkan pemikiran Imam Abu al-Hasan al-Asy'ari dan Imam Abu Mansur al-Ma'turidi, dalam bidang tasawuf menganut pada Imam Al-Ghazali dan Imam Junaidi al-Baghdadi, sedangkan dalam bidang ilmu *fiqih* berpegang

pada Imam madzhab 4 (Syafi'i, Maliki, Hanafi dan Hambali) Namun secara praktis, mayoritas NU banyak menggunakan pendapat imam asy-Syafi'i (Khaidar, 1995).

Sebagai organisasi yang dikategorikan organisasi Islam terbesar di dunia, baik dalam aspek keagamaan maupun sosial politik. Selain itu, NU juga merupakan badan amal yang mengelola berbagai lembaga, seperti pondok pesantren, sekolah, perguruan tinggi, rumah sakit, serta berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan umat Islam.

Namun, meski secara kuantitas anggotanya begitu banyak, kesadaran berorganisasi di kalangan mereka cenderung masih rendah. Banyak warga NU yang mengidentifikasi diri sebagai bagian dari organisasi ini secara kultural, tetapi tidak aktif terlibat dalam kegiatan atau struktur formal organisasi terkhusus daerah-daerah yang ada di Provinsi Jawa Barat. Kondisi ini menyebabkan partisipasi dalam program-program strategis NU sering kali hanya didominasi oleh sebagian kecil anggotanya, sehingga efektivitas organisasi ini dalam mencapai visi dan misi dalam memajukan umat belum sepenuhnya tergarap maksimal. Kesadaran berorganisasi yang lemah ini menjadi tantangan bagi NU dalam memperkuat konsolidasi dan memobilisasi anggotanya untuk tujuan bersama. Perihal permasalahan tersebut, Lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (Lakpesdam PBNU) menilai bahwa perlu adanya sistem kaderisasi yang komprehensif untuk melahirkan komitmen dan kesadaran partisipatif dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

Meskipun sistem kaderisasi NU sudah berjalan lama, pada Konferensi Besar Nahdlatul Ulama (Konbes NU) tahun 2022, Lakpesdam PBNU yang bertugas untuk menjadi fasilitator proses kaderisasi tersebut melakukan pembaruan sistem salah satunya ialah penyelenggaraan kaderisasi secara berjenjang yakni: (1) Pendidikan Dasar-Pendidikan Kader Penggerak Nahdlatul Ulama (PD-PKPNU) sebagai kaderisasi tingkat dasar; (2) Pendidikan Menengah Kepemimpinan Nahdlatul Ulama (PMK-NU) sebagai kaderisasi tingkat menengah; dan (3) Akademi Kepemimpinan Nasional Nahdlatul Ulama (AKN-NU) sebagai kaderisasi tingkat tinggi. Serta pembaharuan kurikulum pengkaderan yang diharapkan mampu melahirkan komitmen warga *nahdlyin* untuk terlibat secara aktif dalam kepengurusan di berbagai tingkatan.

Kaderisasi merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Proses ini berfungsi untuk mencari dan membina sumber daya manusia yang kompeten, yang nantinya akan melanjutkan perjuangan organisasi. Tanpa kaderisasi yang baik, organisasi bisa mengalami kemunduran, seperti gunung es yang perlahan mencair. Setiap organisasi membutuhkan kader-kader berkualitas, karena hanya dengan mereka organisasi dapat berkembang dan memiliki masa depan yang lebih baik (Budiarjo, 2008).

Sistem kaderisasi yang meliputi pelatihan, Pendidikan, bimbingan, dan pembentukan karakter kader NU dalam Upaya meningkatkan partisipasi

aktif berorganisasi dilaksanakan seluruh wilayah Indonesia tidak terkecuali Jawa Barat yang merupakan provinsi dengan mayoritas warga *Nahdliyin*.

Proses internalisasi nilai-nilai organisasi pada kegiatan kaderisasi kedalam diri anggota juga bertujuan untuk menciptakan loyalitas, integritas, dan semangat kolektivitas dalam berorganisasi. Kaderisasi mampu mengarahkan individu untuk mengembangkan kesadaran dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi melalui penanaman nilai-nilai dan norma yang ada di organisasi tersebut.

Fungsi kaderisasi sebagai pencetak calon pemimpin juga terkait erat dengan penanaman etika kader. Kaderisasi adalah media untuk merekrut, memperkuat komitmen, serta memperkokoh ideologi dan pemahaman terhadap visi dan misi organisasi. Sebagai bagian dari penguatan organisasi, kaderisasi harus dipandang sebagai orientasi jangka panjang yang berkesinambungan. Dengan demikian, kaderisasi yang berkelanjutan sangat penting untuk menjaga soliditas organisasi. Melalui kaderisasi yang efektif, Nahdlatul Ulama diharapkan akan terus bertahan dan berkembang dalam jangka waktu yang panjang.

Penelitian ini memiliki relevansi yang erat dengan program studi Manajemen Dakwah karena secara langsung membahas strategi dan sistem kaderisasi sebagai bagian penting dari upaya meningkatkan efektivitas organisasi dakwah, dalam hal ini merupakan langkah yang diambil oleh Bidang Organisasi, Keanggotaan, dan Kaderisasi (OKK) PWNU Jawa Barat. Program studi Manajemen Dakwah berfokus pada pengelolaan, perencanaan,

dan pengembangan aktivitas dakwah, termasuk pemberdayaan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama dalam organisasi dakwah. Melalui kajian tentang sistem kaderisasi yang dilaksanakan Bidang Organisasi, Keanggotaan, dan Kaderisasi (OKK) PWNU Jawa Barat, penelitian ini memberikan kontribusi akademik dan praktis terhadap pengembangan konsep manajemen dakwah yang efektif, khususnya dalam hal bagaimana sebuah organisasi dakwah dapat merancang dan menerapkan program kaderisasi yang mampu melahirkan kader-kader yang kompeten dan berdedikasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diperlukan untuk menganalisis sejauh mana sistem kaderisasi Nahdlatul Ulama mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dihadapi dalam proses kaderisasi serta merumuskan solusi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi guna meningkatkan efektivitas kaderisasi dalam mencetak kader yang memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya berorganisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi upaya penguatan kaderisasi NU di masa depan, sekaligus mendukung keberlanjutan organisasi dalam menjalankan perannya di tengah masyarakat.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan yaitu:

1. Bagaimana implementasi sistem kaderisasi PWNU Jawa Barat dalam meningkatkan efektivitas organisasi?
2. Bagaimana pengaruh sistem kaderisasi PWNU Jawa barat terhadap efektivitas organisasi?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat sistem kaderisasi PWNU Jawa Barat dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan fokus penelitian yang telah disusun,yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui implementasi sistem kaderisasi PWNU dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi.
2. Mengetahui pengaruh sistem kaderisasi PWNU Jawa barat terhadap efektivitas organisasi.
3. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat sistem kaderisasi PWNU Jawa Barat dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu untuk kepentingan teoritis dan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan pengembangan sistem atau pola kaderisasi Nahdlatul Ulama serta pengembangan pengetahuan yang berkaitan dengan kajian sistem kaderisasi dan efektivitas organisasi secara lebih luas.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna bagi berbagai pihak diantaranya: (1) Pengurus Nahdlatul Ulama secara umum; (2) PWNU Jawa Barat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat nahdlatul ulama (Nahdliyin) dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi; dan (3) Bagi peneliti sebagai warga Nahdliyin, menjadi dorongan untuk bisa berkontribusi banyak terhadap organisasi Nahdlatul Ulama serta penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai titik awal bagi para peneliti lain untuk melakukan penelitian tambahan tentang sistem kaderisasi.

E. Landasan Pemikiran

1. Konsep Sistem

Menurut KBBI (2021) Sistem adalah suatu cara atau tatanan yang menyusun bagian-bagian menjadi satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan atau menghasilkan suatu karya. Sistem juga dapat merujuk pada struktur yang terdiri dari elemen-elemen yang saling berinteraksi dan memiliki hubungan satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan atau fungsi.

Herman S. Koesoema (2004), didalam bukunya menjelaskan bahwa Sistem merupakan suatu kesatuan atau struktur yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk organisasi, proses, ataupun struktur lainnya. Dalam pengertian

ini, hubungan antar komponen harus dilaksanakan untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi (Koesoema, 2004).

Menurut Ismail Nawawi dalam bukunya yang berjudul Pengantar Teori Sistem, system itu sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memfasilitasi aliran informasi, energi, atau materi guna mencapai suatu tujuan" (Nawawi,1998).

Lebih lanjut, dalam buku Manajemen Sistem oleh Effendy M. Tambunan (2005), dijelaskan bahwa sistem memiliki karakteristik dasar yang meliputi: adanya tujuan (objective), komponen atau elemen yang saling berhubungan (interrelated components), adanya batasan sistem (boundary), serta adanya lingkungan (environment) yang mempengaruhi sistem. Tambunan juga menekankan bahwa setiap sistem beroperasi dalam konteks lingkungan yang lebih besar, dan interaksi dengan lingkungan ini sangat menentukan bagaimana sistem berfungsi dan beradaptasi terhadap perubahan (Tambunan, 2005).

Dari definisi ini, dapat dipahami bahwa sebuah sistem terdiri dari komponen-komponen yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dan komponen tersebut harus diatur sedemikian rupa sehingga menciptakan aliran yang efisien dan efektif.

2. Konsep Kaderisasi

Kaderisasi atau pengaderan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi

kader. Sedangkan kader adalah orang yang diharapkan akan memegang peran yang penting dalam pemerintahan, partai, dan sebagainya.

Kartini Kartono menyebut kaderisasi sebagai proses sistematis untuk membentuk seseorang menjadi kader, yang dituntut untuk memiliki komitmen, kemampuan, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Kaderisasi melibatkan pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung keberlanjutan organisasi (Kartono, 2009).

Lebih lanjut lagi Eko Prasetyo (2009) mengemukakan bahwa kaderisasi adalah upaya yang dilakukan organisasi dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pembinaan, pelatihan, dan pendidikan yang terstruktur. Proses ini bertujuan untuk menciptakan generasi penerus yang siap menjalankan tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien (Prasetyo, 2009).

Hal tersebut senada dengan firman Allah SWT didalam *Al- Qur'an* :

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ
وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿١٣٢﴾

“Tidak sepatutnya orang-orang mukmin pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi (tinggal bersama Rasulullah) untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya?”

Ayat ini mengajarkan pentingnya pendalaman ilmu agama dan proses kaderisasi yang berkelanjutan untuk melahirkan generasi yang memahami

dan mengamalkan Islam. Lebih lanjut lagi Sayyida Ali *Karamallahu Wajhah* juga memberikan pesan:

الحق بلا نظام يغلبه الباطل بالنظام

"Kebenaran yang tidak terorganisir akan dikalahkan dengan kebathilan yang terorganisir."

Organisasi dengan proses kaderisasi yang efektif cenderung lebih bertahan lama. Kaderisasi tidak sekadar membina individu, tetapi juga menjamin keberlanjutan organisasi. Melalui kaderisasi, organisasi tidak hanya mengandalkan satu figur atau kelompok tertentu, melainkan dapat mencetak pemimpin dan anggota baru yang kompeten untuk meneruskan perjuangan organisasi.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam sistem kaderisasi Nahdlatul Ulama (NU) karena melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan kader untuk mendukung keberlanjutan organisasi. Manajemen SDM pada Organisasi bisnis berfokus pada pelatihan karyawan untuk meningkatkan hard skills dan soft skills guna mendukung tujuan perusahaan. Sebaliknya, organisasi sosial mengutamakan kaderisasi sebagai inti dari proses regenerasi kepemimpinan yang tidak hanya memahami visi, misi, dan nilai-nilai NU, tetapi juga memiliki keterampilan, pengetahuan, dan loyalitas yang diperlukan untuk memajukan organisasi.

Menurut Samsudin (2006:22) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas -aktivitas yang dilaksanakan agar

sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan (Marbawi Adamy, 2016, p. 3).

Ajabar mengutip dari Marihot Tua (Ajabar, 2020) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Hal ini selaras dengan sebuah *Hadist* Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al Baihaqi:

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

"Rasulullah sallallahu alaihi wasallam berkata: 'Sesungguhnya Allah sangat mencintai apabila salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka dia melakukannya dengan Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas). (HR.Baihaqi)

Sementara tujuan dari Manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2018) adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam Perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial (Sinurat, 2021).

4. Efektivitas Organisasi

Efektivitas Organisasi terdiri dari dua konsep yakni “Efektivitas” dan “Organisasi”. Efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu tindakan atau proses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ensiklopedia Administrasi dalam (Liang, 1998), efektivitas mengacu pada terjadinya akibat atau efek yang diinginkan dari suatu perbuatan. (Mohyi, 1999) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat ketepatan dalam pencapaian tujuan atau sasaran.

Efektivitas organisasi merupakan konsep penting dalam manajemen yang mengukur sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuan dan sasarnya dengan cara yang efisien dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas ini tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga bagaimana organisasi menggunakan sumber daya, beradaptasi terhadap perubahan, dan mempertahankan keberlanjutan.

Menurut Gibson, Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan (Gibson JL JM Invancevich, 2001).

Sementara organisasi itu sendiri diartikan sebagai orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu (H. Nashar, 2013). Orang yang terkumpul dalam organisasi akan berusaha merealisasikan tujuan tersebut melalui sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan keras, kesetiaan dan kepercayaan yang kuat akan kemampuan diri sendiri dan anggota lain untuk kepentingan organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian (2002) mengemukakan bahwa Efektivitas organisasi adalah pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pengertian efektivitas organisasi itu sendiri menjadi indikator suatu organisasi dikatakan sebagai suatu organisasi yang efektif (P.Siagian, 2002).

Sedangkan Mohamad Pabundu Tika (2006) mendefinisikan Efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara identitas, dan menghadapi kompleksitas serta perubahan lingkungan.

F. Kerangka Konseptual

Sistem Kaderisasi adalah salah satu strategi penting untuk memastikan bahwa organisasi tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan beradaptasi dengan tantangan di masa depan. Anggota yang terlibat dalam proses kaderisasi cenderung merasa lebih memiliki organisasi, yang dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Sistem kaderisasi adalah suatu proses pembentukan individu untuk menjadi seorang kader yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kaderisasi bertujuan untuk menyiapkan generasi penerus yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi secara berkelanjutan (Hasibuan M. S., 2014).

Teori Sistem Kaderisasi dengan penekanan pada lima aspek utama, hal ini mengacu pada pengembangan dan pelatihan di dalam suatu organisasi menurut Melayu S.P Hasibuan:

1) Perencanaan

Perencanaan dalam sistem kaderisasi adalah langkah awal yang strategis untuk memastikan keberhasilan program regenerasi. Proses ini melibatkan:

a. Identifikasi kebutuhan kader

Langkah pertama adalah mengidentifikasi jumlah dan tipe kader yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup penentuan posisi-posisi yang membutuhkan kader dan jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh kader tersebut, agar kebutuhan organisasi dapat dipenuhi secara tepat..

b. Menetapkan standar kualifikasi kader

Setelah mengetahui jumlah dan jenis kader yang dibutuhkan, langkah berikutnya adalah merumuskan kriteria kader ideal. Ini meliputi kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan, serta nilai dan karakter yang sesuai dengan budaya dan tujuan organisasi. Dengan adanya profil ini, organisasi dapat memilih kader yang tepat.

c. Menyusun tahapan kaderisasi

Pada tahap ini, penting untuk merencanakan proses kaderisasi dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Di tahap awal, perekrutan kader dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Kemudian, di tahap menengah, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kader. Sedangkan pada tahap panjang, organisasi menyiapkan kader untuk mengisi posisi-posisi strategis guna mencapai tujuan jangka panjang.

d. Optimalisasi Alokasi Sumber Daya

Agar program kaderisasi berjalan dengan baik, organisasi harus mengalokasikan sumber daya yang memadai, seperti waktu, tenaga, dan dana. Tanpa perencanaan yang baik mengenai penggunaan sumber daya ini, pelaksanaan kaderisasi bisa terhambat. Dengan pemanfaatan sumber daya yang optimal, proses kaderisasi dapat berjalan efektif dan efisien.

2) Pelatihan dan Pendidikan

Tahap ini bertujuan untuk membekali kader dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam organisasi. Kader akan dilatih dalam keterampilan teknis yang spesifik sesuai kebutuhan organisasi, serta diberikan pendidikan kepemimpinan melalui seminar, lokakarya, dan simulasi. Selain itu, mereka juga akan diajarkan nilai-nilai inti, etika, dan budaya kerja organisasi untuk membentuk pemahaman yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Metode pelatihan yang digunakan meliputi mentoring, coaching, diskusi kelompok, dan pembelajaran berbasis proyek, untuk memastikan kader memperoleh keterampilan praktis yang bermanfaat.

3) Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan potensi individu merupakan proses untuk menggali dan memaksimalkan kemampuan setiap kader agar dapat mencapai kinerja terbaik. Dalam tahap ini, fokusnya adalah memberikan kesempatan bagi kader untuk mengenali kekuatan dan area yang perlu

ditingkatkan, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu mereka berkembang secara maksimal.

4) Pengisian Jabatan Strategis

Tahap pengisian jabatan strategis bertujuan untuk memastikan kader yang telah menjalani proses kaderisasi siap menduduki posisi penting dalam organisasi. Dalam tahap ini, kader akan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal. Selain itu, sistem rotasi dan promosi digunakan untuk memberi pengalaman lintas fungsi, memperluas wawasan, serta meningkatkan kemampuan manajerial kader.

Perencanaan suksesi juga merupakan bagian dari tahap ini, di mana kader dipersiapkan untuk menggantikan posisi-posisi kunci di masa depan. Hal ini bertujuan untuk memastikan kontinuitas kepemimpinan dalam organisasi. Terakhir, keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan perkembangan individu juga perlu diperhatikan, agar penempatan kader tidak hanya memenuhi tuntutan organisasi, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan potensi mereka.

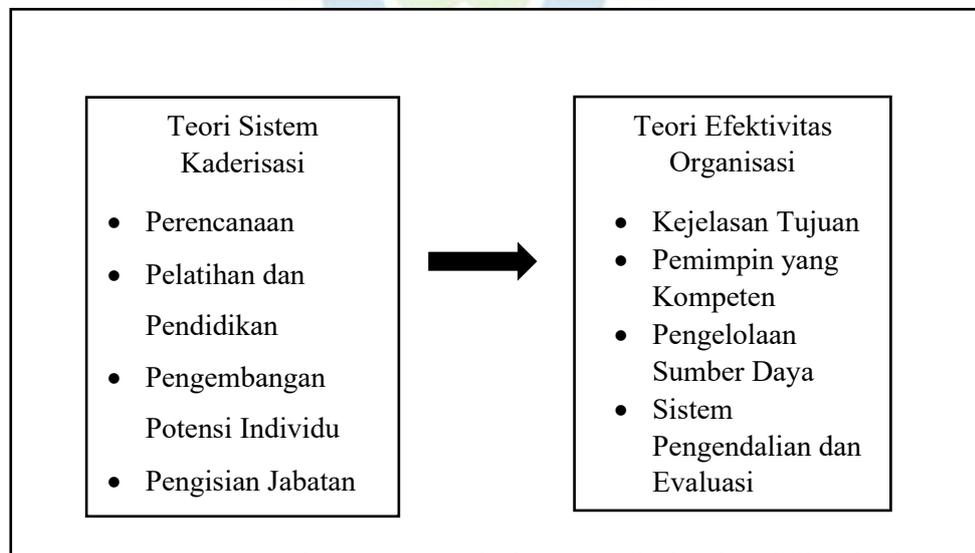
5) Penilaian dan Evaluasi

Tahap penilaian dan evaluasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program kaderisasi dan memastikan hasil yang dicapai sesuai dengan ekspektasi. Proses ini dimulai dengan evaluasi kinerja, di mana kontribusi dan performa kader diukur menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Selanjutnya, umpan balik diberikan

kepada kader, yang bertujuan untuk memberikan masukan yang konstruktif guna memperbaiki atau mempertahankan prestasi mereka.

Penting juga untuk merencanakan pengembangan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi, dengan menyusun program pelatihan atau pengembangan lanjutan agar kader terus berkembang. Terakhir, revisi program dilakukan dengan memanfaatkan data evaluasi untuk memperbaiki dan menyempurnakan sistem kaderisasi, memastikan program yang lebih baik di masa depan.

Bagan Kerangka Konseptual
Sistem Kaderisasi Nahdlatul Ulama Dalam Upaya Meningkatkan
Efektivitas Organisasi



Gambar 1.1 : Kerangka Konseptual Sistem Kaderisasi Nahdlatul Ulama

Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Organisasi

Berdasarkan gambar diatas mempresentasikan suatu model konseptual yang mengintegrasikan dua teori utama, yaitu sistem kaderisasi

dan efektivitas organisasi. Bagian sebelah kiri memfokuskan pada mekanisme pengkaderan yang mencakup aspek perencanaan program, kegiatan pelatihan, penggalan bakat anggota, serta proses regenerasi kepemimpinan. Di sisi kanan, ditampilkan faktor-faktor penunjang keberhasilan organisasi meliputi ketepatan sasaran, kualitas kepemimpinan, optimalisasi aset, dan mekanisme penilaian berkelanjutan.

Diagram ini secara komprehensif menunjukkan keterkaitan antara sistem penyiapan kader yang matang dengan peningkatan kapabilitas institusi, dimana penguatan pada elemen-elemen pengkaderan diharapkan mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif..

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Studi penelitian sebelumnya penting untuk memastikan keaslian penelitian, menghindari plagiarisme, serta menunjukkan perbedaan dan kesamaan dengan penelitian terdahulu. Hal ini juga membantu menemukan penelitian relevan yang dapat memperkuat landasan teori dan metodologi dalam penelitian saat ini. Berikut adalah beberapa temuan dari studi sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Lilik Dwi Ningsih NIM 11311805, dengan judul skripsi “Pola Kaderisasi Nahdlatul Ulama (NU) dalam Membangun Kepemimpinan di Kabupaten Ponorogo”. Skripsi tersebut membahas pola kaderisasi yang digunakan oleh Nahdlatul Ulama dalam membangun kepemimpinan. Sedangkan dalam penelitian ini, penulis membahas

sistem kaderisasi yang digunakan Nahdlatul Ulama dalam Upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

2. Muallimatuzzahra NIM 201710364, dengan judul skripsi “Optimalisasi Manajemen Kaderisasi Pengurus PAC IPNU IPPNU Bukateja dalam Meningkatkan Kuantitas Anggotanya”. Skripsi tersebut membahas manajemen kaderisasi internal pengurus PAC IPNU IPPNU yang merupakan badan otonom NU untuk meningkatkan kuantitas anggotanya secara umum. Sementara dalam penelitian ini, penulis membahas tentang sistem kaderisasi eksternal NU secara umum dengan tujuan yang spesifik yakni untuk meningkatkan efektivitas berorganisasi.

H. Metodologi Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama (PWNU) Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Terusan Galunggung No.9, Lkr.Sel, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263. Waktu penelitian dimulai pada bulan April-Mei 2025.

2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan menggunakan metode kualitatif. Karena penelitian dilakukan dalam kondisi yang alamiah (*natural setting*), oleh sebab itu penelitian kualitatif juga sering disebut dengan teknik penelitian naturalistik. Penelitian kualitatif dilakukan pada objek yang alamiah yaitu objek yang berkembang apa adanya, tidak

dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi sedikitpun dinamika pada objek tersebut.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Sadiyah menjelaskan bahwa penelitian deskriptif ialah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi atau memotret situasi yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara factual dan cermat. Sehingga di dalamnya tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Dr. Dewi Sadiyah, 2015).

3. Sumber Data

Data yang dihimpun dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer (*primary data*): Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh penulis dari sumber utama, tanpa perantara, melalui metode pengumpulan data di lapangan, seperti wawancara, observasi, atau survei. Pada konteks penelitian sosial, data primer sering diperoleh melalui wawancara mendalam, penulis berinteraksi langsung dengan responden untuk menggali informasi secara lebih mendalam. Selain itu, data primer juga bisa dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang

memiliki hubungan langsung dengan subjek penelitian. Keunggulan data primer terletak pada kemampuannya untuk memberikan informasi yang lebih akurat dan relevan, karena diperoleh langsung dari sumber yang terlibat dalam fenomena yang sedang diteliti.

- b. Data Sekunder (*secondary data*): Data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan dan disediakan oleh pihak lain, yang kemudian digunakan oleh peneliti sebagai sumber informasi tambahan atau pelengkap dalam penelitian. Jenis data ini bisa berupa dokumen resmi, laporan penelitian terdahulu, artikel jurnal, buku, data statistik, atau catatan arsip. Keunggulan utama dari data sekunder adalah kemudahan aksesnya yang relatif lebih cepat dan hemat biaya, karena peneliti tidak perlu mengumpulkan data secara langsung dari sumber utama. Dengan demikian, data sekunder memungkinkan peneliti untuk menghemat waktu dan sumber daya, sambil tetap memperoleh informasi yang relevan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa tektik sebagai berikut:

- a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat

dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Secara intensif teknik observasi ini digunakan untuk memperoleh data di lokasi penelitian (Sadiah, 2015). Observasi ini dilakukan pada PWNU Provinsi Jawa Barat dengan melakukan pengamatan dan pencatatan.

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi yang valid, mendapatkan data dari tangan pertama menjadi pelengkap terhadap data yang dikumpulkan melalui alat lain dan dapat mengontrol terhadap hasil pengumpulan data alat lainnya. Wawancara akan dilakukan dengan pihak pengurus PWNU Provinsi Jawa Barat

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode dokumentasi ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber non manusia.

I. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan standar kebenaran suatu hasil penelitian dari data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Pengecekan keabsahan data didasarkan pada kriteria derajat kepercayaan (*credibility*) dengan perpanjangan pengamatan,

peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan membercheck (Sugiyono, 2016).

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan yaitu peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Adanya perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin membaik terbentuk rapport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), saling terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan begitu maka kepastian data urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.

3. Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya (Sugiyono, 2016).

4. Mengadakan *Member check*

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh pemberi data. Tujuan member check adalah untuk peneliti kepada

pemberi data. Tujuan mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Pelaksanaan membercheck dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau setelah mendapat suatu temuan, atau kesimpulan (Sugiyono, 2016)

J. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Proses analisis ini dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga mencapai kesimpulan yang menyeluruh, sehingga data yang diperoleh dianggap jenuh (Miles, 1984). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam dan memahami makna yang terkandung dalam data, serta menghasilkan temuan yang lebih kaya dan mendalam. Adapun alur kegiatan analisis menurut Miles & Huberman terdiri dari tiga yang terjadi secara bersamaan yaitu:

1. Reduksi Data

Pada tahap ini, penulis memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan perhatian pada data yang relevan dengan penelitian tentang sistem kaderisasi di NU. Reduksi data mencakup pemilahan data dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumen-dokumen terkait, dengan tujuan untuk mengorganisir informasi yang relevan serta menghilangkan data yang tidak perlu. Mengenai hal ini, reduksi data dapat mencakup penyaringan informasi terkait dengan proses rekrutmen, pelatihan, pembinaan kader, serta efektivitas yang terhubung

dengan pencapaian tujuan organisasi NU. Proses ini akan memastikan bahwa data yang dianalisis adalah data yang tepat dan dapat mendukung kesimpulan yang valid.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, tahap berikutnya adalah penyajian data yang memungkinkan peneliti untuk menyusun informasi dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan dianalisis lebih lanjut. Pada penelitian ini, data yang sudah dipilih dan disederhanakan akan disajikan melalui matriks, grafik, atau bagan yang menggambarkan proses kaderisasi, pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi, serta hasil yang diperoleh. Penyajian data ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antar variabel yang terlibat, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan atau melakukan tindakan lebih lanjut berdasarkan informasi yang telah disusun.

3. Menarik Kesimpulan

Pada tahap ini, peneliti akan menarik kesimpulan dari data yang telah disajikan, namun kesimpulan yang diambil tidak hanya berdasar pada analisis akhir, melainkan juga melalui proses verifikasi yang berkelanjutan selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini, kesimpulan dapat mencakup penilaian mengenai seberapa efektif sistem kaderisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi NU dan apakah sistem tersebut mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kesimpulan yang diambil juga akan melalui tinjauan ulang dan diskusi dengan rekan

sejawat untuk memastikan kesimpulan yang diperoleh sah dan dapat
dipertanggungjawabkan

