

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Islam merupakan agama yang menyeru umatnya untuk berbuat *amar ma'ruf nahi mungkar* sehingga Islam disebut sebagai agama dakwah. Berdakwah merupakan kewajiban bagi setiap umat Islam, seseorang yang berdakwah disebut *da'i*. *Da'i* sebagai subjek dakwah yang senantiasa menyebar luaskan ajaran agama Islam harus berusaha menemukan cara yang tepat untuk melaksanakan tugasnya. Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan kondisi objektif wilayah dakwah, berbagai bentuk kegiatan dakwah dilakukan untuk mempermudah dakwah itu sendiri. Salah satu bentuk kegiatan dakwah yang banyak digunakan di Indonesia sendiri adalah dakwah *hizbiyah*.

Dakwah *hizbiyah* adalah kegiatan dakwah yang dilakukan oleh seorang *da'i* yang mengidentifikasi dirinya dengan atribut suatu lembaga atau organisasi dakwah tertentu untuk mendakwahi anggotanya atau orang lain di luar anggota suatu organisasi tersebut (Enjang As, 2009:68). Contohnya adalah organisasi-organisasi dakwah yang ada di Indonesia seperti Nahdlatul Ulama, Muhammadiyah, Persis, Ikhwanul Muslimin dan lain-lain. Dakwah *hizbiyyah* merupakan upaya yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mengarahkan *mad'u* (objek dakwah) kepada perubahan kondisi yang lebih baik sesuai dengan syariat Islam.

Pengaruh pergerakan revormasi Islam yang terjadi di wilayah Asia Barat, pada akhir abad ke-19, menyebabkan terjadinya pergerakan emansipasi keagamaan. Gerakan ini ingin berusaha mencari nilai-nilai Islam yang dianggap sesuai dengan perkembangan zaman, bercita-cita menjalankan Islam sesuai dengan ajaran aslinya dan menginginkan agama Islam dihargai oleh pihak barat. Akibatnya, gerakan ini muncul di seluruh negara-negara Islam termasuk di Indonesia. Gerakan revormis di Asia Barat inilah yang kemudian menjadi landasan bagi para tokoh Islamis Indonesia untuk membentuk gerakan serupa dengan bermunculannya model dakwah *hizbiyyah* yaitu organisasi-organisasi Islam di Indonesia.

Nahdlatul Ulama atau disingkat dengan sebutan NU adalah salah satu ormas Islam yang paling banyak jumlah anggotanya di Indonesia. NU berdiri pada tanggal 16 Rajab 1344 H bertepatan pada tanggal 13 Januari 1926 M di Surabaya yang diprakarsai oleh K.H. Hasyim Asy'ari dan K.H. Abdul Wahab Chasbullah (Al-Hafni, 2006:914-917) sebagai salah satu ormas Islam yang paling banyak anggotanya. NU harus terus mempertahankan keberadaannya di tengah masyarakat untuk meneruskan perjuangan dakwah.

Keadaan saat ini membuat tantangan dakwah semakin kompleks. Pertarungan antar kebaikan dan keburukan akan terus berlangsung hingga akhir zaman, maka untuk memenangkan kebaikan diperlukan perjuangan yang tak akan pernah usai. Estafet perjuangan untuk terus memenangkan kebaikan harus terus dilakukan dan mampu diorganisir. Sayyidina Ali RA pernah berkata “Kebaikan yang terorganisir akan kalah oleh kejahatan yang terorganisir”.

Generasi muda merupakan aset bangsa yang akan meneruskan perjuangan kepemimpinan, apabila generasinya terus dilalap habis oleh dampak pergaulan yang tidak baik, maka masa depan bangsanya akan terancam. Pengkaderan merupakan salah satu solusi untuk mengatasi tantangan zaman saat ini, dan untuk menciptakan itu semua tentunya perlu ada tindakan aktif dari setiap elemen masyarakat.

NU sendiri sebagai organisasi masyarakat yang mempunyai peran aktif dalam memperjuangkan kehidupan bangsa dan agama sudah seharusnya mempersiapkan negerasi muda yang akan dijadikan kader-kader penerus perjuangan organisasi. Maka dari itu, NU membentuk Banom (badan otonom) yang khusus mengkader di kalangan para pelajar yaitu Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU).

Pengkaderan merupakan salah satu kebutuhan internal organisasi yang harus dilakukan demi melanjutkan perjuangan organisasi. Fungsi dari kaderisasi sendiri adalah untuk mencetak calon-calon yang siap melanjutkan estafet perjuangan organisasi. Kaderisasi berusaha mencetak kader yang bukan hanya hebat tapi juga lebih dari itu, dan dari kaderisasi ini akan menciptakan kader yang berjiwa pemimpin. Karena Bung Hatta pernah menyatakan “Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam”.

Saat ini sudah banyak sosok-sosok NU yang mulai memainkan peran menjadi pemimpin Negara, diantaranya pengurus besar NU yaitu K. H. Ma'Ruf Amin yang mencalonkan diri menjadi wakil presiden, hal ini memberikan

pandangan bahwa tokoh-tokoh religius keormasan tidak bisa hanya memberikan saran dan kritik saja dalam urusan politik, namun sudah harus terjun langsung untuk memainkan urusan politik, demi menjalankan dakwah Islam dan cita-cita bangsa.

Oleh karena itu, peran ormas dalam mencetak para kader-kader pemimpin masa depan sangatlah penting. Bukan hanya untuk mengurus estapet perjuangan dakwah organisasi saja, namun juga sebagai aset bangsa yang akan menjadi penerus kepemimpinan bangsa di masa depan. Karena masyarakat saat ini mulai sadar bahwa seorang pemimpin bukan hanya cukup cerdas dalam ilmu umum tapi juga harus cerdas dalam ilmu keagamaannya, maka sosok-sosok intelektual religius sangat dibutuhkan untuk menjadi kader pemimpin masa depan.

Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) didirikan pada tanggal 2 Maret 1955 di Malang Jawa Timur yang berfungsi untuk melakukan pengkaderan putri Nahdlatul Ulama di tingkat pelajar dan santri. Oleh karena itu, diperlukan manajemen pengkaderan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi dan organisasi merupakan wadah untuk melaksanakan manajemen (Hasibuan, 2015:2) dan tujuan organisasinya adalah pelayanan, yaitu pelayanan untuk mengkaderisasi para anggota organisasi.

Melakukan pengkaderan bukanlah hal yang mudah, diperlukan manajemen pengkaderan yang baik karena pengkaderan merupakan sebuah proses menyeluruh dalam membentuk pemikiran, kepribadian dan perilaku. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah mekanisme yang baik agar kader memiliki bekal yang baik

untuk dipergunakan di masyarakat dan organisasi (Pengurus Pusat Mahasiswa Ahlith Thaoriqoh Al-Mu'tabaroh An-Nadhliyah, 2015: 8). Kaderisasi yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan output yang baik pula, ditandai dengan kader-kader yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan semakin majunya pergerakan organisasi tersebut. Handoko (2003) menuturkan bahwa sebuah organisasi akan berjalan dengan baik apabila organisasi tersebut menerapkan pengaturan dengan baik pula.

Dalam sebuah organisasi akan sangat dibutuhkan manajemen untuk mengatur segala kegiatan organisasi agar dapat berjalan dengan baik dalam rangka mencapai tujuannya. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, usaha-usaha yang dilakukan oleh anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kegiatan pengkaderan yang dilakukan oleh Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama ini sudah sangat terorganisir mulai dari Pimpinan Pusat di tingkat Nasional, pimpinan wilayah di tingkat Provinsi, pimpinan cabang di tingkat Kota/Kabupaten, pimpinan anak cabang di kecamatan, hingga komisariat di lembaga pendidikan.

Pimpinan wilayah Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Jawa Barat merupakan bagian dari pimpinan wilayah IPPNU yang fungsi untuk melakukan pengkaderan putri-putri Nahdlatul Ulama di wilayah Jawa Barat.

Berkenaan dengan hal yang dipaparkan di atas, peneliti mencoba mengangkat pimpinan wilayah Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Jawa barat

sebagai objek penelitiannya dalam menyusun skripsi ini. Untuk itu peneliti akan mengangkat penelitian ini dengan judul “Manajemen Pengkaderan Organisasi Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama dalam Membangun Kepemimpinan (Studi Deskriptif di Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Jawa Barat)”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan pengkaderan yang dilakukan PW IPPNU Jabar ?
2. Bagaimana pelaksanaan pengkaderan yang dilakukan PW IPPNU Jabar ?
3. Bagaimana hasil pengkaderan yang dilakukan PW IPPNU Jabar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan pengkaderan yang dilakukan oleh PW IPPNU Jabar.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pengkaderan yang dilakukan PW IPPNU Jabar.
3. Untuk mengetahui hasil pengkaderan yang dilakukan oleh PW IPPNU Jabar.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dalam kegiatan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoretis, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan menambah pengetahuan tentang manajemen kaderisasi organisasi PW IPPNU Jabar.
2. Kegunaan Praktis, penulis berharap semoga penelitian ini bisa menjadi sumbangan informasi khusus untuk PW IPPNU Jabar dan organisasi kemasyarakatan lainnya pada umumnya, untuk mengelola manajemen kaderisasi dalam membangun kepemimpinan.

E. Landasan Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari kesamaan dalam penulisan dan *plagiatisme*, maka berikut ini penulis sampaikan beberapa hasil peneltian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Ila Nurmala 2004 dengan judul: *“Manajemen Pelatihan Kader dalam Meningkatkan Sumber Daya Muslimah”* skripsi ini menjelaskan tentang proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap LKK dalam meningkatkan kualitas sumberdaya muslimah.

Dalam sebuah organisasi ada satu kekuatan yang mengemban tanggung jawab dalam mekanisme, mobilitas dan kontinuitas kehidupan organisasi yaitu proses pengkaderan. Proses pengkaderan merupakan pembinaan bagi para kader dan kader adalah roda penggerak organisasi, kualitas kader akan mempunyai pengaruh besar terhadap tumbuh kembangnya organisasi. Oleh karena itu, sistem pengkaderan menjadi suatu yang sangat urgen dalam sebuah organisasi. Aktivitas

pengkaderan dilaksanakan dalam rangka pembinaan bagi kader yang dimaksudkan untuk menciptakan forum atau lingkungan yang mendorong kepada peningkatan dan pengembangan kualitas kader.

Berdasarkan hasil analisis terhadap kegiatan LKK, maka diperoleh kesimpulan bahwa proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan LKK dilakukan kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki kohati HMI Cabang Soreang. Hal tersebut berakibat pada hasil LKK yang kurang memuaskan, yang ditunjukkan dengan kurangnya kapasitas, kredibilitas dan akseptabilitas peserta LKK, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya kohati HMI Cabang Soreang harus senantiasa diusahakan.

Kedua, skripsi yang telah disusun oleh Intania Sukma 2006, dengan judul: *“Penerapan Manajemen Pelatihan Tabligh dalam Rangka Kaderisasi Da’i”*. Skripsi ini menerangkan bahwa dalam rangka intensifikasi penyelenggaraan pelatihan *tabligh* di majlis dakwah islam (MDI) pondok pesantren Al-Qur’an Al-Falah, maka peran manajemen menjadi penting dalam sebuah pelatihan, namun perlu diingatkan bahwa organisasi dan manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena tujuan yang dicapai itu pelayanan dan atau profit. Walaupun manajemen organisasi hanya alat dan merupakan wadah saja tetapi perlu diatur sebaik-baiknya, karena jika manajemen dan organisasinya baik maka tujuan optimal dapat diwujudkan dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pelatihan *tabligh* di majelis dakwah islam (MDI) pondok pesantren al-falah mampu meningkatkan hal-hal yang substansial dari manajemen yakni mengatur sumber daya yang ada sehingga kegiatan *tabligh* dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2. Kerangka Berfikir

a. Tinjauan Tentang Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan yang dilakukan melalui proses yang diatur berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen itu (Hasibuan, 2015: 1).

Menurut *G.R. Terry* “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melainkan pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dikutip dari buku Hasibuan “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2015:2).

Dari semua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses yang dilakukan secara sistematis untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Adapun proses yang dilakukan dalam manajemen yaitu perencanaan,

pengorganisasian, pegarahan dan pengawasan. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah alat untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pegarahan dan pengawasan.

Agar manajemen dapat dilaksanakan dengan baik, maka fungsi-fungsi manajemen harus dapat dilaksanakan dalam praktek manajerial. Para ahli memberikan pendapat yang berbeda-beda tentang fungsi-fungsi manajemen namun pada intinya mengandung kesamaan.

Fungsi-fungsi manajemen menurut *G.R. Terry* terdiri atas (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). *Henry Fayol* (*Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling*). *Louis A. Allen* (*Leading, Planning, Organizing, Controlling*).

Namun dari semua aspek di atas, penulis akan membahas khusus pada fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

1) Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan itu. Jadi setiap rencana mempunyai dua unsur, yaitu: “tujuan dan pedoman” (Hasibuan, 2015:40).

Sedangkan menurut *G.R. Terry* mengatakan bahwa perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Hasibuan, 2015:92).

Perencanaan merupakan fungsi yang paling utama sebelum melaksanakan fungsi manajemen yang lainnya. Tentunya hal inilah yang memberikan alasan bagi *Dean R. Spizer* dengan “*Those who fail to plan, plan to fail* (Barang siapa yang gagal dalam membuat perencanaan, hakikatnya telah merencanakan sebuah kegagalan)” (Munir & Ilahi, 2009:95).

Karena perencanaan merupakan sebuah hal yang paling mendasar dalam melakukan sebuah kegiatan manajemen maka setidaknya perencanaan memuat 5W + 1H yang merupakan dasar umum dalam perencanaan. Suatu perencanaan yang baik harus memuat jawaban dari keenam pertanyaan tersebut sebagaimana berikut:

- a) *What* (apa) yang hendak dicapai dan dirumuskan ? dalam mencapai tujuan tertentu.
- b) *Why* (mengapa) hal itu dilakukan ? manajer harus memberi alasan yang disertai hasil analisisnya.
- c) *Where* (dimana) hal ini akan dilaksanakan ? manajer harus mampu mempertanggung jawabkan pemilihan lokasi kegiatan, dan dapat dilihat dari aspek teknis, sosial, dan lain-lain.
- d) *When* (kapan) kegiatan ini akan dilaksanakan? seorang manajer dapat menentukan jadwal pekerjaan yang harus dilaksanakan dan waktu selesainya.
- e) *Who* (siapa) yang akan melakukan kegiatan ini? seorang manajer diuntut untuk membagi dan memilih orang yang tepat untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

f) *How* (bagaimana) kegiatan ini dilaksanakan?.

Di antara fungsi-fungsi manajemen yang lain perencanaan merupakan fungsi pertama yang harus dikerjakan karena sebelum perencanaan fungsi yang lain tidak dapat dilaksanakan.

Dengan perencanaan, kegiatan kaderisasi dapat dilaksanakan secara terarah, tertata serta teratur dengan rapi karena kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan telah dipikirkan dengan matang.

Dalam bukunya Hasibuan (2015:113-114) mengutip pendapat *Louis A. Allen* ia mengemukakan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam fungsi perencanaan, yaitu: (1) Peramalan, (2) Penetapan tujuan, (3) Pemrograman, (4) Penjadwalan, (5) Penganggaran, (6) Pengembangan prosedur, (7) Penetapan dan penafsiran kebijaksanaan.

2) Fungsi pelaksanaan

Fungsi pelaksanaan adalah fungsi manajemen yang paling dominan dalam proses manajemen. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam materialisasi dimulai.

Menurut Kusnawan dan firdaus pelaksanaan (*Actuating*) merupakan rangkaian utama setelah perencanaan dan pengorganisasian. Pada pelaksanaan Pelatihan Dakwah berlangsung kegiatan yang mengkolaborasi antara unsur-unsur pelatihan dakwah. Semua tertuju pada usaha pencapaian tujuan dan sasaran pelatihan dakwah (Kusnawan & Firdaus, 2009: 118).

Begitupun dengan pelaksanaan pengkaderan, sukses dan tidaknya pengkaderan yang dilakukan sangat tergantung pada pelaksanaannya. Oleh karena

itu, berusaha maksimal untuk dapat menghasilkan yang terbaik untuk dapat melaksanakan semua yang diharapkan.

Dapat dipahami bahwa kaderisasi merupakan bagian subsistem dari sistem organisasi yang meliputi kegiatan maka ada beberapa tahap dalam melakukan pengkaderan diantaranya (Tim Kaderisasi, 2006: 8), yaitu:

- a. Pemilihan (perekrutan). Pada organisasi modern hal ini dapat segera diindentikan dengan proses seleksi dan perekrutan seseorang menjadi bagian dari tim/organisasi.
- b. Pendidikan kader. Inilah yang populer disebut sebagai pendidikan kader. Namun, sebelum terabaikan perlu diingat bahwa pendidikan disini meliputi segala tindakan sadar yang dimaksudkan untuk mendidik kader, dengan berbagai bentuk dan cara yang berbeda dengan persoalan dalam pendidikan secara umum, karena dalam mendidikan kader bagaimanapun lebih mengabdikan pada cita-cita ideologis.
- c. Pengikat (penempatan). Dalam hal ini, bukan semata menjelaskan tentang penempatan kader, baik dalam posisi-posisi struktural maupun dalam program atau kegiatan tertentu, melainkan juga menyangkut segala sesuatu yang ditunjukkan untuk atau berdampak pada terbentuknya keterikatan-keterikatan kader pada organisasinya.

3) Evaluasi

Seperti yang diungkap Hasibuan pengendalian menurut *G.R. Terry* dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa

yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar (Hasibuan, 2015:242).

Earl P. Strong mendefinisikan pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan keputusan-keputusan dalam rencana (Hasibuan, 2009: 241).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian (evaluasi) adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Pengendalian erat sekali terkait dengan fungsi perencanaan, karena kedua hal ini merupakan dua hal yang saling mengisi karena pengendalian harus terlebih dulu direncanakan, pengendalian baru dapat dilakukan jika ada rencana, pelaksanaan akan baik jika pengendalian juga dilakukan dengan baik, tujuan baru dapat diketahui tercapai jika telah dilaksanakan pengendalian.

Pengendalian dilakukan dengan tujuan agar proses dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, dapat melakukan tindakan perbaikan jika terjadi penyimpangan, agar tujuan dihasilkan sesuai dengan rencana.

Pengendalian dilakukan bukan untuk mencari kesalahan-kesalahan saja tapi juga untuk menghindari terjadinya kesalahan. Jadi, pengendalian dilakukan sebelum proses, saat proses, dan sesudah proses hingga hasil akhir dapat diketahui (Hasibuan, 2009:242).

Begitu pula dalam kegiatan pengkaderan, pengawasan merupakan alat ukur untuk menilai hasil capaian dari proses yang telah dilakukan. Apakah sesuai dengan kriteria-kriteria, standar dan rencana pengkaderan.

Menurut Hasibuan (2009:245) proses pengendalian dilakukan secara bertahap melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- (1) Menentukan standar-standar yang akan digunakan dasar pengendalian;
- (2) Mengukur pelaksanaan atau hasil yang telah dicapai;
- (3) Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar dan menentukan penyimpangan jika terjadi;
- (4) Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menggambarkan kerangka berpikir yang dapat dilihat dalam bentuk bagan seperti yang terlihat di bawah ini:

Gambar 1.1
Skema Kerangka berpikir Manajemen Pengkaderan Organisasi dalam Membangun Kepemimpinan



F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Jawa Barat, yang tepatnya berada di Jln. Terusan Galunggung No.9 Lingkar Selatan, Lengkong Kota Bandung, Jawa Barat.

Alasannya adalah karena masalah ini penting untuk diselesaikan sehingga peneliti mengambil PW IPPNU Jabar menjadi objek penelitiannya. Oleh karena

itu, peneliti dapat dengan mudah memperoleh dan mengumpulkan data-data yang diperlukan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, metode penelitian yang berusaha mendeskripsikan gejala, peristiwa kejadian yang terjadi pada saat sekarang (Suharsimi Arikunto, 1997: 30). Oleh karena itu, metode ini dimaksudkan untuk menjelaskan data-data informasi tentang manajemen pengkaderan yang dilakukan oleh PW IPPNU Jabar dalam membangun kepemimpinan. Kemudian data yang diperoleh dikumpulkan dan dianalisis. Dengan menggunakan metode deskriptif ini, peneliti dapat menghantarkan penelitian untuk memperoleh data secara benar, akurat, dan lengkap berdasarkan pengumpulan data serta pengelolaan data yang dilakukan secara sistematis.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, dan lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sadiah, 2015:19).

Adapun jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang dirumuskan dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, data yang dimaksud antara lain meliputi:

- a. Data mengenai perencanaan kaderisasi yang dilakukan PW IPPNU Jabar.
- b. Data mengenai pelaksanaan pengkaderan yang dilakukan oleh PW IPPNU Jabar untuk membangun kepemimpinan.
- c. Data mengenai hasil pengkaderan yang dilakukan.

4. Sumber Data

Penggunaan sumber data ini bermaksud untuk mendapatkan data yang terperinci dan komprehensif yang menyangkut objek yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan dianggap kompeten untuk memberikan data-data penting yang dibutuhkan.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dan merupakan literatur yang relevan dengan penelitian misalnya buku-buku bacaan, pamflet, dokumen atau majalah yang berhubungan dengan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Untuk kepentingan pada penelitian, data-data dikumpulkan dengan teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah metode yang dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki (Usman & Akbar, 2003:54). Observasi juga merupakan teknik yang dilakukan melalui pengamatan, pengawasan, peninjauan dan penyelidikan langsung akan kondisi objek untuk mengumpulkan data-data (Kamus Ilmiah Populer, 2003: 553). Dalam penelitian ini peneliti mengadakan observasi langsung agar mengetahui secara langsung kegiatan yang dilakukan PW IPPNU Jabar.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada seseorang yang berwenang tentang suatu masalah (Suharsimi Arikunto, 1992: 231).

Dalam hal ini peneliti berkedudukan sebagai orang yang mengajukan pertanyaan kepada informan seputar hal yang berkaitan dengan penelitian, untuk mendapatkan data yang relevan dan objektif. Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi tentang manajemen pengkaderan di PW IPPNU Jabar.

c. Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, gambar, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Lexy J. Moleong, 2004: 218). Pada studi dokumentasi ini peneliti melakukan penelusuran data historis.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Memeriksa data yang terkumpul baik observasi, wawancara maupun studi dokumentasi, kemudian melakukan editing terhadap data-data yang telah terkumpul untuk disortir. Hal ini untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis benar-benar sesuai dengan kepentingan penelitian.
- b. Mengklarifikasi data berdasarkan kepentingan penelitian, yaitu data mengenai manajemen pengkaderan yang digunakan di PW IPPNU Jabar dalam membangun kepemimpinan.
- c. Menafsirkan data dengan kerangka pemikiran sebagai bahan untuk analisa.
- d. Penarikan kesimpulan serta penyusunan laporan. Setelah data tersebut dihubungkan dan dianalisis, maka dapat ditarik kesimpulan dan dilakukan laporan dalam penyusunan laporan penelitian (Panduan Penyusunan Skripsi, 2013:85-86).