

## **Strategi Membangun Kader Militan Organisasi Himpunan Mahasiswa di Himpunan Mahasiswa Kastrasia Universitas Pendidikan Indonesia**

**Aditya Firmansyah, Isna Nor Aini, Moh Rouful Khakim, Noor Khumaidah**  
Universitas Muria Kudus

**Abstrak:** Dalam sebuah organisasi, kaderisasi menjadi hal yang sangat penting bagi eksistensi dan kelanjutan organisasi. Pengkaderan adalah jantungnya organisasi, dimana baik buruknya dan langgengnya organisasi kita, sangat tergantung dari seberapa serius pelaku organisasi tersebut melaksanakan pengkaderan. Himpunan Mahasiswa Kastrasia sebagai organisasi himpunan mahasiswa yang telah melakukan pengkaderan lewat lembaga pendidikan yang berada dibawah naungannya, yaitu Universitas Pendidikan Indonesia yang mempunyai visi “Menjadi Pelopor dan Unggul“ Dari visi Universitas Pendidikan Indonesia tersebut, dapat diketahui bahwa salah satu profil out put lembaga ini adalah melahirkan sarjana yang mampu menjadi contoh dan memiliki kemampuan unggul.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan strategi konsep perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengkaderan di Himpunan Mahasiswa terhadap lahirnya kader organisasi militan di Organisasi Himpunan Mahasiswa Kastrasia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam, dokumentasi dan observasi. Upaya menganalisa data dilakukan dengan teknik analisis data deskriptif, mulai memilah data hingga menginterpretasikan hasil temuan di lapangan. Upaya mengecek keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan konsep membangun kader militan dilakukan dengan, (a) Menentukan pola pembinaan kader, (b) Melaksanakan manajemen pengelolaan sumberdaya, (2) Pelaksanaan pengkaderan dalam membangun kader militan (a) Perkuat spirit perjuangan, mengikuti aksi-aksi sosial, (b) Menentukan tahapan pengkaderan per- jenjang sesuai dengan sistem organisasi.

**Kata kunci:** Strategi, Konsep Pengkaderan, Organisasi Militan

***Abstract:** In an organization, regeneration is very important for the existence and continuity of the organization. Cadre is the heart of the organization, where the good or bad and the sustainability of our organization really depends on how seriously the actors in the organization carry out cadre. The Kastrasia Student Association as a student association organization that has carried out cadre through educational institutions under its auspices, namely the Indonesian Education University which has a vision of "Being a Pioneer and Superior". produce graduates who can be examples and have superior abilities.*

*This study aims to reveal the concept of planning, implementing, and evaluating cadre strategies in the Student Association towards the birth of militant organization cadres in the Kastrasia Student Association Organization. This research uses a descriptive qualitative approach based on case studies. Data was collected using in-depth interviews, documentation, and observation techniques. Efforts to analyze the data were carried out using descriptive data analysis techniques, starting from sorting the data to*

*interpreting the findings in the field. Efforts to check the validity of the data using triangulation techniques.*

*The results of this study indicate that: (1) Concept planning to build militant cadres is carried out by (a) Formulating cadre objectives in accordance with the vision of the Indonesian Education University, (b) Determining the pattern of cadre development, (c) Implementing resource management, (2) Implementing cadre in building militant cadres (a) Strengthen the spirit of struggle, participate in social actions, (b) Determine the stages of cadre cadre in accordance with the organizational system, (c) Conduct supervision and evaluation through rules and logical consequences, (3) Evaluation cadre strategy.*

**Keywords:** *Strategy, Cadre Concept, Militant Organization*

## **PENDAHULUAN**

Strategi adalah rencana yang menentukan tindakantindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maksud strategi adalah bagaimana langkah ataupun upaya yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut peneliti dalam penelitian ini adalah cara Himpunan Mahasiswa Kastrasia dalam membentuk dan menciptakan para kader mahasiswa militan yang dapat menjalankan organisasi secara baik melalui pembinaan dan pengkaderan yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Kastrasia. Pengkaderan adalah jantungnya organisasi, dimana baik buruknya dan langgengnya organisasi kita, sangat tergantung dari seberapa serius pelaku organisasi tersebut melaksanakan pengkaderan. Oleh karena itu, kaderisasi adalah hal yang sangat penting bagi eksistensi dalam keberlangsungan organisasi. Dapat dilihat sekitar kita, ketika organisasi tidak menjalankan sistem pengkaderan yang baik maka perlahan organisasi tersebut akan mati, karena kurangnya sumber daya manusia dan kualitas manusia. Kualitas adalah merupakan unsur yang saling berhubungan mengenai utuk yang dapat mempengaruhi kinerja dalam memenuhi harapan. Kualitas tidak hanya menitik beratkan pada hasil akhir, tetapi juga menyangkut kualitas manusia, kualitas proses, dan kualitas lingkungan. Dalam menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas melalui manusia dan proses yang berkualitas.

Menurut (Agung Priolaksono, 2021:2) Kaderisasi yang dilakukan oleh setiap organisasi bertujuan untuk membentuk manusia-manusia unggul yang memiliki loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, memiliki integritas dan cita-cita berkemajuan. Biasanya kaderisasi dilakukan dalam banyak tahapan mulai dari jenjang kekaderan yang terendah hingga jenjang kekaderan yang paling atas. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa strategi pengkaderan adalah rencana ataupun upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mendidik, ataupun memperkaya ketrampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini strategi pengkaderan yang peneliti maksud adalah langkah-langkah ataupun cara yang digunakan oleh Himpunan Mahasiswa dalam mendidik dan mengembangkan para anggotanya.

Kebiasaan leluhur yang erat kaitannya dengan nilai-nilai pancasila mulia meredup seiring berkembangnya zaman. Banyak anak muda lebih tertarik kepada gaya modern yang cenderung menyimpang dari nilai-nilai pancasila. Kebanyakan dari mereka melupakan budaya bangsa sendiri karena di anggap tidak modern dan ketinggalan zaman. Hal ini tentu sangat kurang mencerminkan karakter anak bangsa yang baik. Perlu adanya pengenalan secara khusus untuk menuntun mereka membudidayakan kebiasaan lama dihidupkan kembali. Apalagi kebiasaan yang erat kaitannya dengan nilai-nilai pancasila,

ini tentu sudah menjadi tugas penting bagi generasi muda untuk menghidupkan kembali hal tersebut.

Pada dasarnya kaderisasi dapat diartikan secara sederhana, sesederhana kata 'interaksi'. Namun, jangan sampai disalah artikan bahwa kaderisasi itu adalah interaksi. Karena interaksi belum tentu dapat dikatakan sebagai kaderisasi, tetapi kaderisasi sudah pasti interaksi. Kaderisasi juga melibatkan dua belah pihak. Antara pengkader dan yang dikader. Dua-duanya seharusnya tidak ada yang lebih merasa berkuasa atau lebih berhak. Karena sesungguhnya, dari kedua-duanya sifatnya adalah saling membutuhkan. Saling Belajar. Kaderisasi dalam kampus sendiri, sebagai seorang mahasiswa merupakan suatu proses humanisasi 'pemanusiaan' dengan cara transformasi nilai-nilai agar tri dharma perguruan tinggi dapat terwujud. Pemanusiaan manusia disini dimaksudkan sebagai sebuah proses pentransformasian nilai-nilai yang membuat manusia (dalam hal ini mahasiswa) agar mampu meningkatkan potensi yang dimilikinya (spiritual, intelektual dan moral).

Proses kaderisasi sejatinya bersifat 'bebas'. Bebas yang dimaksud adalah proses tersebut tidak harus mutlak ada dan dilaksanakan. Karena kaderisasi hanya dilakukan jika dirasa perlu. Namun, dalam suatu organisasi kaderisasi memang dirasa sangat penting untuk dilakukan, karena proses ini berdampak jangka panjang. Hasil dari pengkaderan tidak dapat dilihat secara langsung dan instan. Dampaknya merupakan suatu proses belajar dan penyesuaian sesuai tujuan kaderisasi itu sendiri, pada suatu keadaan atau kondisi dimana ia tinggal. Sejatinya kaderisasi adalah proses 'belajar dan mengalami'. Jika seperti itu, pengertian kaderisasi bukan hanya tentang perekrutan anggota baru. Tetapi disaat kita belajar memahami kondisi atau belajar mempersiapkan diri dan mulai mengalaminya, hal ini dapat dikatakan kaderisasi. Tanpa kita sadari sebenarnya kaderisasi sangat lekat dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut saya kaderisasi adalah proses memantaskan diri, proses dimana kita belajar tentang nilai-nilai, tentang hal-hal yang akan dialami, proses belajar untuk berinteraksi, memposisikan diri, berkarya dan menemukan potensi, serta proses menemukan kader-kader yang potensial. Tujuan dari sebuah kaderisasi pemimpin tidak terlepas dari pandangan tentang peran kaderisasi yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah perjuangan dan pergerakan organisasi. Kaderisasi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi di masa depan. Tanpa adanya proses kaderisasi, sebuah organisasi akan sulit bergerak dan melakukan berbagai tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Maka, kegiatan kaderisasi merupakan sebuah hal yang mutlak untuk membangun sebuah struktur kerja yang mandiri dan bersifat berkelanjutan. Semua hal proses kaderisasi berfungsi untuk mempersiapkan 'embrio' calon yang nantinya siap dan terlatih melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi serta memiliki berbagai keterampilan dan disiplin ilmu.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa di Organisasi Himpunan Mahasiswa Kastrasia sebagai calon anggota baru diperkenalkan elemen mahasiswa untuk mendapatkan disiplin ilmu dan mengikuti organisasi. Adapun proses pengkaderan pertama adalah pengenalan dan pendekatan. Kemudian dilanjutkan dengan penanggung jawaban terhadap setiap anggota. Kegiatan-kegiatan itu adalah sebagai wujud dari penerapan konsep dan praktek pengkaderan organisasi.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Strategi Organisasi**

Karakteristik atau sifat organisasi yang paling menonjol adalah adanya perubahan yang terus menerus pada diri organisasi, di setiap perubahannya sering kali ditandai

dengan kegairahan & antusiasme dari para anggotanya, namun sering kali perubahan disertai dengan perasaan cemas, ketidakpastian, frustrasi dan ketidakpercayaan. (West & Turner: 2008) Memahami organisasi sebagai suatu unit individu adalah lebih penting daripada melakukan generalisasi terhadap perilaku/nilai-nilai organisasi secara keseluruhan, dan pemikiran ini menjadi latar belakang teori ini.

Richard West dan Lynn H. Turner (2008) mengemukakan tiga asumsi dasar yang memandu gagasan Pacanowsky dan Trujillo dalam mengembangkan teori budaya organisasi. Pertama, anggota mencipta dan memelihara rasa bersama realitas organisasi. Kedua, penggunaan dan interpretasi simbol berperan penting. Ketiga, berbagai organisasi memiliki budaya yang berbeda.

Strategi organisasi berperan untuk mengidentifikasi berbagai pendekatan umum yang dipakai organisasi untuk mencapai tujuan. Sehingga organisasi dalam mencapai tujuannya ada dua cara yaitu melalui pengelolaan yang lebih baik atas apa yang sedang dikerjakan sekarang dan melalui penemuan hal-hal yang baru (Gibson dkk. 1996). Konsep lain menjelaskan bahwa strategi organisasi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Salusu, 2003). Strategi organisasi merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan organisasi dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat yang berkaitan dengan prinsip-prinsip umum untuk mencapai misi organisasi (Wibisono, dalam Lynch, 2006).

Dengan demikian strategi organisasi memiliki peran sangat penting dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang ada secara efektif yang dapat dilakukan dengan dua cara atau model yaitu strategi inovasi dan strategi peningkatan kualitas. Salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam organisasi adalah manusia. Ilmu manajemen merupakan seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain yang mencakup fungsi-fungsi antara lain perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014).

Suatu organisasi dibutuhkan suatu strategi untuk menunjang suatu tujuan-tujuan tertentu serta sasaran jangka panjang. Pada hakikatnya strategi juga merupakan suatu perencanaan serta proses evolusioner terhadap target-target masa depan. Dalam suatu pembelajaran mengenai teori organisasi dan administrasi terkadang terdapat ketidakpahaman mengenai strategi itu sendiri maupun perbedaan antara strategi dan tujuan organisasi, efektivitas perusahaan, tingkatan-tingkatan dalam strategi itu sendiri, hubungan antara strategi dan kinerja organisasi dan peranan administrasi dalam suatu perencanaan yang bersifat strategis. Jalannya sebuah organisasi yang baik tidak terlepas dari tingkat kerjasama semua lini yang ada dalam organisasi itu sendiri, selain itu sebuah proses pelaksanaan program yang dilakukan sebuah organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi ditunjang dengan manajemen organisasi yang mumpuni. Dalam hal ini sebuah implementasi akan mengejawantahkan teori-teori organisasi yang ada dalam sebuah kegiatan nyata.

Banyak organisasi yang menjalankan dua strategi atau lebih secara bersamaan. Di perusahaan yang besar dan terdiversifikasi, strategi kombinasi biasanya digunakan ketika divisi-divisi yang berlainan menjalankan strategi yang berbeda. Selain itu, organisasi yang berjuang untuk tetap berkembang mungkin menggunakan gabungan dari sejumlah strategi defensif, seperti divestasi, likuidasi, dan rasionalisasi biaya secara bersamaan.

Jenis-jenis strategi menurut David (2004) adalah:

#### 1. **Strategi Integrasi**

Integrasi ke depan, integrasi ke belakang, integrasi horizontal kadang semuanya disebut sebagai integrasi vertikal. Strategi integrasi vertikal memungkinkan perusahaan dapat mengendalikan para distributor, pemasok, atau pesaing.

#### 2. **Strategi Intensif**

Penetrasi pasar dan pengembangan produk, kadang disebut sebagai strategi intensif karena semuanya memerlukan usaha-usaha intensif jika posisi persaingan perusahaan dengan produk yang ada hendak ditingkatkan.

#### 3. **Strategi Diversifikasi**

Terdapat tiga jenis strategi diversifikasi, yaitu diversifikasi konsentrik, horizontal, dan konglomerat. Menambah produk atau jasa baru, namun masih terkait biasanya disebut diversifikasi konsentrik. Menambah produk atau jasa baru yang tidak terkait untuk pelanggan yang sudah ada disebut diversifikasi horizontal. Menambah produk atau jasa baru yang tidak disebut diversifikasi konglomerat.

#### 4. **Strategi Defensif**

Disamping strategi integratif, intensif, dan diversifikasi, organisasi juga dapat menjalankan strategi rasionalisasi biaya, divestasi, atau likuidasi. Strategi Defensif kadang disebut sebagai strategi berbalik (*turnaround*) atau reorganisasi.

- **Rasionalisasi Biaya**, terjadi ketika suatu organisasi melakukan restrukturisasi melalui penghematan biaya dan aset untuk meningkatkan kembali penjualan dan laba yang sedang menurun. Selama proses rasionalisasi biaya, perencana strategi bekerja dengan sumber daya terbatas dan menghadapi tekanan dari para pemegang saham, karyawan dan media.
- **Divestasi** adalah menjual suatu divisi atau bagian dari organisasi. Divestasi sering digunakan untuk meningkatkan modal yang selanjutnya akan digunakan untuk akuisisi atau investasi strategis lebih lanjut. Divestasi dapat menjadi bagian dari strategi rasionalisasi biaya menyeluruh untuk melepaskan organisasi dari bisnis yang tidak menguntungkan, yang memerlukan modal terlalu besar, atau tidak cocok dengan aktivitas lainnya dalam perusahaan.
- **Likuidasi** adalah menjual semua aset sebuah perusahaan secara bertahap sesuai nilai nyata aset tersebut. Likuidasi merupakan pengakuan kekalahan dan akibatnya bisa merupakan strategi yang secara emosional sulit dilakukan. Namun, barangkali lebih baik berhenti beroperasi daripada terus menderita kerugian dalam jumlah besar. (David, 2004)

## 2. **Konsep Pengkaderan**

Proses regenerasi memiliki peran penting dalam kelangsungan organisasi, bila proses regenerasi tersebut terhambat maka proses berjalannya organisasi itu juga akan terganggu seperti api unggun yang kehabisan kayu bakar. Demikian pentingnya regenerasi menjadikan bagian pengkaderan dalam organisasi memiliki peran sentral untuk senantiasa menyediakan stok kader agar sebuah organisasi bisa tetap hidup. Namun demikian proses pengkaderan bukanlah suatu persoalan sederhana. Hal ini menyangkut keseluruhan pembentukan pemikiran, kepribadian, dan perilaku yang diharapkan sebuah organisasi terhadap anggotanya. Sehingga dibutuhkan mekanisme yang baik dalam rangka mencetak output kader yang diharapkan. Akselerasi pengenalan, sebenarnya tanpa ospek pun mahasiswa juga akan saling mengenal. Cuman masalahnya seberapa lama mereka akan pada akhirnya saling kenal, dan juga berapa banyak mahasiswa baru yg bersedia untuk berkenalan. Nyatanya, masih (lebih) banyak mahasiswa baru yang enggan berkenalan dengan seluruh rekan-rekannya di awal kecuali kalo dianjurkan dengan

pengawasan atau dipaksa atau diarahkan oleh senior-seniornya. Maka adalah tujuan Ospek untuk mempercepatnya proses perkenalan mereka. Mempercepat saling kenal satu sama dengan yang lain, dan juga dengan senior, dosen, satpam dan karyawan dan mengenalkan sejarah kampus.

Menurut Sitompul (2008), kader adalah anggota inti dimana merupakan benteng dari “serangan” luar serta penyelewengan daridalam. Kader sendiri memiliki fungsi yaitu sebagai tenaga penggerak organisasi, sebagai calon pimpinan. Secara kualitatif, kader mempunyai mutu, kesanggupan bekerja dan berkorban lebih besar daripada anggota biasa yang memahami sepenuhnya dasar dan ideologi perjuangan yang mampu melaksanakan program perjuangan secara konsekuen disetiap waktu, situasi, dan tempat (Sitompul, 2008:9-10).

Berdasarkan definisi dan pengertian di atas, setidaknya tiga ciri yang terintegrasi dalam diri seorang kader. Pertama, seorang kader terbentuk dan bergerak dalam organisasi. Kedua, seorang kader mempunyai komitmen yang tinggi secara terus menerus, konsisten dalam memperjuangkan dan melaksanakan tugas organisasi. Ketiga, seorang kader memiliki kemampuan dan kualitas sebagai tulang punggung organisasi yang mampu menyangga kesatuan kumpulan manusia yang lebih besar.

### **3. Organisasi Militan**

Kata selanjutnya yang dipakai adalah kata militan. Militan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional termasuk kata adjektifa (kata yang menjelaskan nomina atau pronomina) memiliki pengertian bersemangat tinggi; penuh gairah. Dijelaskan pula kata militansi yang termasuk kata nomina memiliki pengertian Ketangguhan dalam berjuang, menghadapi kesulitan, berperang. Menurut Robbins, organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins, 1994:4). Organisasi sendiri memiliki ciri yang membedakan dengan kelompok-kelompok lainnya, menurut Ferland (Handyaningrat, 1985:3) yaitu, adanya suatu kelompok yang dapat dikenal, adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi tetap satu sama lain saling berkaitan yang merupakan kesatuan usaha/kegiatan, tiap-tiap anggotamemberikan sumbangan usahanya/tenaganya,adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan, adanya suatu tujuan.

## **METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan strategi konsep perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengkaderan di Himpunan Mahasiswa terhadap lahirnya kader organisasi militan di Organisasi Himpunan Mahasiswa Kastrasia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam, dokumentasi dan observasi. Upaya menganalisa data dilakukan dengan teknik analisis data deskriptif, mulai memilah data hingga menginterpretasikan hasil temuan di lapangan. Upaya mengecek keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara partisipan dengan menghadiri KKL (Kuliah Kerja Lapangan) sehingga peneliti dapat melakukan pengamatan dari dalam dan dari luar organisasi. Observasi dilakukan untuk melihat pola komunikasi organisasi pada pengkaderan kader Himpunan Mahasiswa Kastrasia dan wawancara dari pengurus Himpunan Mahasiswa Kastrasia sebagai informan pendukung agar mengetahui bagaimana pengkaderan dilakukan. Peneliti melakukan wawancara tatap muka dan menggunakan mediun panggilan whatsapp dalam melakukan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan konsep membangun kader militan

#### (a) Menentukan pola pembinaan kader

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum mengkonsep pengkaderan di Himpunan Mahasiswa Kastrasia, ketua Himpunan Mahasiswa Kastrasia telah merumuskan tujuan dari pengkaderan yang diambil dari Visi Universitas Pendidikan Indonesia, yaitu pelopor dan unggul. Kader disiapkan untuk menjadi generasi pelanjut estafeta kepemimpinan organisasi Himpunan Mahasiswa Kastrasia. Untuk itu mereka dibekali dengan ketrampilan memimpin dan keahlian ilmu-ilmu umum. Menurut Arifin (2014) Kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perlu dibuat pola pembinaan kader yang merupakan cara untuk menentukan alternatif terbaik dalam menghasilkan kader yang militan. Pola pembinaan pengkaderan mahasiswa secara umum terbagi menjadi 2, yaitu pengenalan dan pendekatan. Hal itu dilakukan sebelum ospek dari universitas. Tujuan Ospek adalah untuk saling kenal. Berhati-hatilah untuk tidak meninggalkan dendam dan permusuhan antar personal atau bahkan antar angkatan (biasanya antar dua angkatan terdekat) akibat dari pengondisian yang salah. Memasuki dunia perkuliahan, maba akan menemukan dunia yang baru; sistem kuliah SKS, praktikum, responsi, asistensi, begadang untuk kerjakan tugas, main game multiplayer, atau nonton film rame. Apapun yang akan dijalani, maba akan sangat terbantu ketika diberi preview dan juga kiat oleh para senior. Masih banyak maba yang terlalu malu untuk bertanya, atau seringkali mereka bahkan tak tau apa-apa saja yang perlu ditanyakan. Semakin maba mengetahui apa-apa yang bakal mereka jalani, semakin besar juga rasa percaya diri serta persiapan diri untuk menghadapinya.

#### (b) Melaksanakan manajemen pengelolaan sumberdaya

Pola yang kemudian tecermin dari penjelasan diatas adalah sebuah pemahaman bersama untuk membentuk kondisi yang lebih kondusif dan sinkronitas antara birokrasi dan masyarakat selalu terhubung satu sama lainnya. Berangkat dari itu semua pola ini jelas berangkat dari sebuah proses kelembagaan dan terwujud dari kesadaran akan posisi kita sebagai kaum intelektual dan pola pikir yang kritis akan wacana, hal ini untuk memahami posisi dan peran sebagai mahasiswa, khususnya himpunan mahasiswa kastrasia. Sebagai mahasiswa, kita dengan sadar menghimpunkan diri dalam Himpunan Mahasiswa. ia adalah persekutuan visi yang terlembagakan sebagai representasi tujuan mahasiswa bahasa dan sastra. Begitu pula sekaligus konsekuensi logis dari pilihan kita terhadap program studi ini. Dari hal itu, supaya dapat mengelola setiap kader mereka merencanakan untuk menumbuhkan bahwa organisasi itu asik dan keren.

### 2. Pelaksanaan pengkaderan dalam membangun kader militan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pengertian militan adalah sangat bersemangat atau penuh gairah. Seseorang yang militan tidak kenal kata menyerah. Sesulit apapun hambatan yang ada akan ditempuhnya demi tercapainya tujuan. Seseorang yang militan biasanya dilatarbelakangi oleh kesukaan atau kecintaannya terhadap sesuatu. Atau bisa juga karena prinsip-prinsip yang dianutnya. Seperti seorang prajurit yang bertempur habis-habisan dan rela mati demi membela kelompoknya karena keyakinannya akan prinsip yang dipegangnya. Selain itu militan juga dapat diartikan agresif. Ia sangat ingin mewujudkan apa yang dicita-citakan dan selalu mencoba berbagai kemungkinan yang ada. Bila gagal di satu jalan ia akan mencoba jalan lain demi terwujudnya apa yang dicita-citakan atau yang

dituju. Istilah militan juga diartikan berhaluan keras, dimana ia sangat tegas memegang prinsip yang dianutnya. Orang seperti ini tidak akan mau toleransi terhadap hal-hal yang menyimpang dari apa yang diyakininya. Dari pengertian militan di atas dapat kita lihat bahwa militan merupakan sifat yang sangat positif selama didasari atau berpijak dari sesuatu yang baik. Semangat yang tinggi, tekun, ketegasan diri, dan teguh memegang prinsip merupakan sifat yang baik selama dilakukan dengan cara yang baik dan tidak memaksakan dengan cara kekerasan.

## SIMPULAN

Konsep strategi perencanaan pengkaderan dimulai dengan perumusan tujuan pengkaderan sesuai dengan visi lembaga pendidikan, pola pembinaan kader terpola dalam masuk organisasi himpunan mahasiswa kastrasia. Untuk menghasilkan kader yang baik, maka perlu dibentuk team pengkaderan terdiri dari team akademik dan team asrama. Sedangkan strategi pelaksanaan pengkaderan, memperkuat spirit perjuangan, mengikutkan mahasiwa dalam aksi-aksi sosial, pembelajaran konstekstual, memasukkan materi manhaj sistematika wahyu dan materi wawasan pergerakan Islam. Tahapan pengkaderan dilakukan per-jenjang/tahun yang setiap jenjangnya dimasukkan nilai-nilai sistematika wahyu. Sistem pengawasan dengan tata tertib dan evaluasi dengan konsekuensi logis berupa amal sholeh serta sistem gugur bagi mahasiswa yang tidak bisa mengikuti proses pengkaderan. Hasil pengkaderan perencanaan konsep membangun kader militan dan pelaksanaan pengkaderan dalam membangun kader militan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AGUNG, P. L. (2021). *STRATEGI PENGKADERAN RUMAH DA'I DALAM MENCIPTAKAN DAI BERKUALITAS DI UNIT KEGIATAN MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH UIN RADEN INTAN LAMPUNG* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Pangestu, E. W., & Supratman, L. P. (2019). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengkaderan Kader Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (Kohati) Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Sugara, B., Harto, K., & Siroj, R. A. (2019). Pola Pengkaderan Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) dalam Membentuk Kepribadian Muslim di Perguruan Tinggi Se-Kota Palembang. *Muaddib: Islamic Education Journal*, 2(2), 1-10.
- Cholis, M. N. (2019). *Strategi membangun kader organisasi militan di lembaga pendidikan: Studi Kasus di Sekolah Tinggi Agama Islam Luqman Al-Hakim–Pesantren Hidayatullah Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hardjana, A. (2016). Komunikasi organisasi: Strategi dan kompetensi.
- Junaidi, J. (2014). *Manajemen pengkaderan organisasi kepemudaan: Studi terhadap strategi kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang tahun 2010-2012 dalam meningkatkan aktifitas mahasiswa* (Doctoral dissertation, IAIN Walisongo).
- Khoiri, K., Rosyid, R., & Atmaja, T. S. REVITALISASI PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN PADA PROSES PENGKADERAN DI ORGANISASI IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA (IPNU) KABUPATEN KUBU RAYA. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 10(12).
- Siagian, S. P. (1993). Analisa serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi.

Aji, D. M. *Strategi Pengkaderan pada Pendidikan Dasar Ulama di Majelis Ulama Indonesia (MUI) Jakarta Selatan* (Bachelor's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).