

**MANAJEMEN KADERISASI FATAYAT PIMPINAN CABANG  
KABUPATEN BANYUMAS**



**SKRIPSI**

Oleh:

**ROIFATUS SOLIHAH**

**NIM. 1123303039**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO**

**2018**

# MANAJEMEN KADERISASI FATAYAT PIMPINAN CABANG KABUPATEN BANYUMAS

ROIFATUS SOLIHAH  
NIM.1123303039

## ABSTRAK

Manajemen Kaderisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas merupakan salah satu wujud usaha bagaimana memajemen proses pengkaderan yang ada di dalam organisasi. Dari mulai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan evaluasi.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif deskriptif. Subjek penelitiannya adalah Ketua dan Wakil Ketua, Pengurus, Anggota dan Divisi Bidang Pengembangan Organisasi dan Pengkaderan yang ada di organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Banyumas. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), kesimpulan (*conclusion drawing*).

Setelah melakukan penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa Manajemen Kaderisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas adalah melalui perencanaan. Perencanaan ini merupakan usaha dalam melaksanakan kegiatan pengkaderan meliputi adanya pertemuan rutin, perencanaan LKD (Latihan Kader Dasar), ikut meramaikan Harlah NU, dan mengadakan wisata religi (Ziaroh Wali) yang dilakukan oleh organisasi Fatayat NU sendiri yang melibatkan pengurus Fatayat NU setelah dilakukannya Rapat Kerja setelah pelantikan.

Pelaksanaan manajemen kaderisasi di organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Banyumas ini, meliputi pertemuan rutin pada hari Ahad Manis disebut dengan pertemuan rutin pusat yang dilakukan secara bergilir per pimpinan anak cabang dari setiap kecamatannya, sedangkan pertemuan rutin pengurus dilakukan satu minggu sebelum dilaksanakannya pertemuan rutin pusat pada setiap bulannya, adapun tempatnya di rumah para pengurus Pimpinan Cabang Fatayat NU (PCFNU) Banyumas. Seperti halnya kegiatan pengkaderan, kegiatan pengkaderan secara umum diadakan oleh PCFNU, tetapi supaya dapat tercapai secara maksimal, dibuat kepanitiaan sendiri supaya nantinya dapat meminimalisir masalah yang mungkin terjadi pada kegiatan pengkaderan tersebut.

Evaluasi yang dilakukan oleh PCFNU Kabupaten Banyumas dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung. Dengan melakukan evaluasi diharapkan nantinya organisasi Fatayat NU dapat dijadikan bahan pertimbangan/acuan apakah nantinya ada yang perlu diperbaiki atau diganti dengan hal yang mungkin akan lebih baik lagi demi kemajuan organisasi Fatayat NU, khususnya yang ada di Banyumas dan umumnya di Wilayah Jawa Tengah.

Kata kunci: Manajemen Kaderisasi Fatayat

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	8
C. Rumusan Masalah .....	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	14
E. Telaah Pustaka .....	15
F. Metodologi Penelitian.....	18
G. Sistematika Pembahasan .....	24

## **BAB II MANAJEMEN KADERISASI FATAYAT NU PIMPINAN**

### **CABANG KABUPATEN BANYUMAS**

A. Manajemen .....	26
1. Pengertian Manajemen .....	26
2. Tujuan Manajemen .....	29
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	30
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	31
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	32
a. Perencanaan .....	33
b. Pengorganisasian .....	35
c. Pengarahan .....	39
d. Pengawasan .....	41
e. Evaluasi .....	43
C. Organisasi .....	47
1. Pengertian Organisasi .....	47
2. Tujuan Organisasi .....	51
3. Bentuk-Bentuk Organisasi .....	53
D. Kaderisasi Organisasi .....	56
1. Pengertian Kaderisasi Organisasi .....	56
2. Fungsi Kaderisasi Organisasi .....	57
E. Manajemen Kaderisasi .....	59

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	61
B. Lokasi Penelitian .....	61
C. Obyek dan Subyek Penelitian.....	62
D. Metode Pengumpulan Data .....	64
E. Teknik Analisis Data .....	67

### **BAB IV HASIL DATA DAN ANALISIS DATA**

A. Gambaran Umum Organisasi Fatayat NU Pimpinan	
Cabang Kabupaten Banyumas .....	72
1. Letak Geografis .....	72
2. Sejarah berdiri dan berkembangnya organisasi Fatayat	
Nahdhatul Ulama .....	72
3. Visi, Misi dan dan Kondisi Organisasi Fatayat NU .....	77
B. Deskripsi Kegiatan Kaderisasi .....	81
C. Program dan Realisasi Program Kegiatan Pengkaderan .....	92
D. Analisis Data .....	97

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	115
B. Saran-saran .....	117
C. Kata Penutup .....	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pandangan klasik tentang manajemen, pada umumnya dikatakan sebagai pranata yang dapat menjalankan tiga fungsi sekaligus. *Pertama* tertentu pada masa mendatang. *Kedua*, mentransfer pengetahuan, sesuai dengan peranan yang diharapkan. *Ketiga*, mentransfer nilai-nilai dalam rangka memelihara keutuhan dan kesatuan organisasi sebagai prasyarat bagi kelangsungan hidup organisasi dan budayanya. Butir kedua dan ketiga ini memberikan pengertian bahwa manajemen bukannya *transfer of knowledge* tetapi juga *transfer of value*. Dengan demikian, manajemen dapat menjadi alat bantu bagi umat manusia.<sup>1</sup>

Manajemen merupakan suatu hal yang sangat urgen dalam kehidupan manusia. Manusia dapat mengatur dan merencanakan segala sesuatunya dengan menggunakan manajemen, serta dengan manajemen itulah manusia dapat mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan, bahwa manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Di sisi lain pendapat Miller dalam bukunya Sarwoto, berpendapat bahwa “manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan bagi

---

<sup>1</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 22

orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang diinginkan”. Begitupun Robbins, menyatakan bahwa “manajemen adalah aktivitas yang meliputi perencanaan, pengembangan, pengorganisasian dan pengendalian atas keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan”.<sup>2</sup>

Manajemen sangat penting bagi setiap individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (*process oriented*) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan.<sup>3</sup>

Setiap organisasi seperti halnya setiap kumpulan orang-orang atau setiap masyarakat, mempunyai kebiasaan atau budaya (kultur) tertentu (*unique*). Suatu budaya terdiri dari beberapa unsur. Diantara unsur-unsur tersebut, ada unsur utamanya yakni pola norma tertentu dalam organisasi. Pola norma tertentu itu adalah “standart” atau aturan main yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi tersebut. Unsur lain dari budaya organisasi ialah struktur otoritas, bagaimana “kekuasaan” (*power*) itu dilaksanakan, nilai-nilai yang khas dalam organisasi tertentu, sistem penghargaan (*reward system*), dan pola komunikasinya.<sup>4</sup>

Setiap organisasi pasti memiliki aturannya masing-masing yang memang harus ditaati dan dilaksanakan oleh organisasi. Maka dari itu

---

<sup>2</sup>Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 165-166.

<sup>3</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen...* hlm. 165

<sup>4</sup> Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hlm.

organisasi membuat aturan yang disebut dengan PD/PRT (Peraturan Dasar/Peraturan Rumah Tangga) yang berlaku. PD/PRT dapat berubah jika ada usulan dari pengurus maupun anggota jika dirasa itu diperlukan.

Kaderisasi merupakan salah satu bagian penting di dalam organisasi formal maupun nonformal. Oleh karena itu manajemen pengkaderan di sebuah organisasi sangatlah penting karena di dalam pengkaderan ini merupakan langkah awal di dalam melakukan proses dari sekian kegiatan di dalam organisasi. Kaderisasi merupakan kegiatan mencari sumber daya manusia yang nanti akan dijadikan sebagai koordinator maupun anggota di dalam sebuah kepengurusan di dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya manusia organisasi adalah pelaku yang menjalankan tugas dan fungsi untuk mendesain, memproduksi, dan memberikan pelayanan. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dimaksudkan agar organisasi selalu dapat menjalankan misinya untuk mencapai tujuannya.<sup>5</sup>

Rekonstruksi suatu organisasi memerlukan bahan dasar yang disebut sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pondasi dasar dan landasan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berbicara masalah sumber daya manusia

---

<sup>5</sup>Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen...* hlm. 186-187

sebenarnya dapat dilihat dari dua kaca mata, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut sumber daya manusia sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).<sup>6</sup>

Kaderisasi bisa diibaratkan sebagai jantungnya sebuah organisasi, tanpa adanya kaderisasi rasanya sulit dibayangkan suatu organisasi mampu bergerak maju dan dinamis. Hal ini karena kaderisasi lah yang menciptakan anggota baru yang nantinya akan memegang tongkat estafet perjuangan organisasi. Kaderisasi berusaha menciptakan kader yang bukan hanya hebat dalam mengerjakan suatu program, tetapi juga kaderisasi harus mampu menciptakan kader yang memiliki jiwa pemimpin, memiliki emosi yang terkontrol, kreatif dan mampu menjadi pemberi solusi untuk setiap permasalahan, harus memiliki mental yang kuat dan yang terpenting dapat menjadi seorang teladan bagi anggotanya.<sup>7</sup>

Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien, efektif dan ekonomis.<sup>8</sup>

Awal berdirinya organisasi tidak bisa luput dari kesadaran masyarakat sekitar yang menginginkan sebuah perubahan yang terjadi di dalam masyarakat itu sendiri. Organisasi merupakan alat/wadah/tempat

---

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), hlm. 233

<sup>7</sup>[http://www.kompasiana.com/silvania/pentingnya-kaderisasi-dalam-suatu-organisasi\\_55301d036ea834312b8b459e](http://www.kompasiana.com/silvania/pentingnya-kaderisasi-dalam-suatu-organisasi_55301d036ea834312b8b459e) diakses tgl 21 januari 2016 jam 12.10 WIB

<sup>8</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 95

orang-orang dapat menyalurkan ide-ide/gagasan-gagasan di dalam sebuah perkumpulan baik itu di RT, RW, Desa, Kecamatan, Kabupaten bahkan Propinsi. Dengan adanya organisasi diharapkan masyarakat dapat lebih memiliki kesadaran dan ikut berpartisipasi di dalam organisasi yang sudah dibuat agar organisasi tersebut dapat hidup dan aktif sebagaimana mestinya.

Organisasi dapat dikatakan hidup dan berkembang jika terdapat seminim-minimnya sudah memiliki SK, terbentuk pengurus dan anggota, kegiatannya berjalan, mempunyai program kerja dan akan lebih baik lagi jika pernah mendapatkan prestasi yang pernah didapatkan oleh organisasi tersebut. Sama halnya dengan yang penulis teliti yaitu organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang Banyumas.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan penulis pada tanggal 14 Agustus 2017, diperoleh data bahwa di dalam organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas yang diketuai oleh Sahabati Ninung Saifunah, jumlah keseluruhan anggota sebenarnya terdapat 27 Kecamatan yang ada di Kabupaten Banyumas, tetapi yang aktif masih 17 Kecamatan karena kemungkinan kurangnya kesadaran dari masing-masing kecamatan untuk mengirimkan personilnya atau orang-orang untuk dapat menjadi anggota dan pengurus di tingkat Cabang Banyumas.<sup>9</sup>

Proses kegiatan pengkaderan Fatayat NU sendiri memiliki agendanya sendiri. Wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Ketua Fatayat NU Pimpinan Cabang Banyumas, diperoleh data pada hari Ahad

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Sahabati Ninung Saifunah, tanggal 14 Agustus 2017 jam 12.00 wib

Kliwon, 17 September 2017, akan dilaksanakan kegiatan pengkaderan yang peserta kadernya diikuti oleh seluruh anggota Fatayat NU se-Cabang Banyumas. Dengan cara memberikan informasi melalui surat edaran yang sifatnya undangan wajib bagi pengurus dan anggota yang aktif, dengan mengikutkan sertakan perwakilan dari Pimpinan Anak Cabang (PAC) sebanyak 3 orang, dan Pimpinan Ranting (PR) sebanyak 2 orang. Maksud dari Pimpinan Anak Cabang (PAC) adalah yang berdiri di tingkat Kecamatan, sedangkan Pimpinan Ranting (PR) adalah yang berdiri ditingkat Desa.<sup>10</sup>

Pengembangan di bidang sumber daya manusia dilakukan melalui pertemuan-pertemuan yang diadakan oleh organisasi. Dengan cara mengikutsertakan anggota dari Pimpinan Anak Cabang (PAC) dan Ranting untuk dapat mengikuti kegiatan rutin yang dilakukan oleh organisasi. Adapun tujuannya adalah untuk saling mengenal dan dapat mempererat tali silaturahmi antar PAC se-Kabupaten Banyumas.

Pertemuan di dalam satu pertemuan rutin yang dilaksanakan memerlukan database untuk dapat mengetahuinya, karena apabila keseluruhannya bisa hadir maka bisa mencapai kurang lebih 100 orang dalam satu kali pertemuan. Kegiatan yang dilakukan dalam waktu dekat ini, pengurus dan anggota dari organisasi Fatayat NU Cabang Banyumas akan melaksanakan serangkaian Harlah, meliputi Lomba Hadroh, Bakti Sosial dan Ziarah Walisongo. Pada tanggal 10 April 2016, dari Fatayat NU Cabang Banyumas menghadiri undangan dari Fatayat NU Pimpinan Wilayah yang

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Sahabati Ninung Saifunah,...

mengadakan Seminar Wilayah dengan judul “Anti Radikalisme”. Fokus kegiatan religi atau keagamaan biasanya ada ditingkat Anak Cabang, Ranting dan Anak Ranting karena jika Pimpinan Cabang mengadakan dirasa akan kurang kondusif. Prestasi yang pernah diraih: Juara Hadroh Terbaik Harapan 3 Tingkat Propinsi Jawa Tengah dan Juara Putri Muslimah Tingkat Propinsi Jawa Tengah Tahun 2015.<sup>11</sup>

Di dalam pengelompokkan bidang dan kerja yang diberikan kepada para pengurus dan anggota supaya dapat menjalankan tugas dan kewajiban dilihat dari pengalaman dan disesuaikan dengan job deskripsi dari masing-masing calon anggota dan pengurus. Semua bidang garap ada di dalam program kerja dan disetiap pertemuannya ada jadwal khusus untuk memantau dan melihat program tersebut sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan yang tertera di dalam program kerja. Yang paling aktif diantaranya ada dari Pimpinan Anak Cabang Kecamatan Cilongok, Kecamatan Gumelar dan Kecamatan Kedung Banteng.<sup>12</sup>

Dilihat dari latar belakang masalah penulis menyimpulkan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen kaderisasi di Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas karena antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen kaderisasi saling terkait, sehingga keduanya tidak bisa dipisahkan, karena didalam manajemen sumber daya manusia membutuhkan manajemen kaderisasi anggota, dan anggota tersebut juga perlu adanya manajemen sumber daya manusia dan

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Sahabati Ninung Saifunah,...

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Sahabati Ninung Saifunah,...

manajemen pengkaderan yang sesuai dengan PDPRT (Peraturan Dasar dan Peraturan Rumah Tangga) yang telah ditetapkan oleh pimpinan yang berwenang.

Alasan penulis meneliti manajemen kaderisasi di organisasi tersebut adalah karena yang menurut penulis kaderisasinya hebat dibuktikan dengan dilihat dari anggotanya berkembang, reorganisasi berjalan dengan baik, kegiatan dan prestasi yang pernah diraih oleh organisasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang (PC) Banyumas, dengan memfokuskan judul kepada “Manajemen Kaderisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusianya?”.

## **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah batasan konsep atau istilah yang dipergunakan dalam judul penelitian sebagaimana yang diterapkan dalam penelitian tersebut. Untuk menghindari kesalah pahaman dan kekeliruan dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis menegaskan beberapa istilah sebagai berikut:

### **1. Manajemen Kaderisasi**

Malayu Hasibuan , dalam bukunya mengutip dari *G.R. Terry* bahwa, “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber

lainnya”. *Harold Koontz dan Cyril O’ Donnel* menambahkan, “Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.”<sup>13</sup>

Kaderisasi merupakan proses pencarian calon atau orang yang dapat dijadikan sebagai generasi penerus dalam sebuah organisasi. Di dalam prosesnya kaderisasi membutuhkan calon yang memang sudah berpengalaman sebelumnya, karena supaya jika diberikan tanggung jawab diharapkan sudah mengetahui tugas pokok dan fungsinya atas tanggung jawab baru yang diberikan kepadanya dan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi Fatayat NU secara umum merupakan salah satu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Karena di dalamnya memiliki struktur pengurus dan anggota yang sudah melakukan sebagaimana aktifitas layaknya organisasi, yaitu dengan melakukan pertemuan (rutin 1 bulan sekali), reorganisasinya ada (struktural, program kerja), kegiatannya berjalan, dan pernah mendapatkan prestasi. Oleh karena itu menurut penulis organisasi ini bagus dan menarik untuk diteliti.

Di dalam organisasi apapun kaderisasi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan

---

<sup>13</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 2

organisasi ke depan. Tanpa kaderisasi, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan mutlak membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. 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.<sup>14</sup>

Eko Endarmoko dalam bukunya *Tesaurus Bahasa Indonesia*, beliau mengatakan bahwa, kader dapat diartikan sebagai aspiran, bakal, calon, kandidat ataupun magang. Pengaderan merupakan sebutan lain dari kaderisasi, pelatihan, pembibitan, pendidikan atau training.<sup>15</sup> Kaderisasi merupakan pengaderan calon anggota baru di dalam sebuah lembaga ataupun instansi di dalam lembaga pendidikan maupun non pendidikan (masyarakat).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya organisasi adalah pelaku yang menjalankan tugas dan fungsi untuk

---

<sup>14</sup><http://akusyaifularifin.blogspot.co.id/2011/05/kaderisasi-organisasi.html> diakses tanggal 21 januari 2016 jam 12.00 wib

<sup>15</sup> Eko Endarmoko, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2006), hlm. 283

mendesain, memproduksi, dan memberikan pelayanan. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dimaksudkan agar organisasi selalu dapat menjalankan misinya untuk mencapai tujuannya.<sup>16</sup> Dengan kata lain dapat disimpulkan jika sumber daya manusianya baik akan menghasilkan kader yang baik pula sesuai dengan apa yang diharapkan.

Istilah OD kependekan dari *Organization Development*, bisa diartikan sebagai “pengembangan organisasi” atau “pembinaan organisasi”. Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. PO (atau OD) merupakan sistem yang menyeluruh yang berusaha menerapkan ilmu perilaku dengan memakai perencanaan pengembangan jangka panjang. Cara ini ditujukan untuk mengembangkan strategi, struktur, dan proses sehingga dicapai efektivitas organisasi.<sup>17</sup>

Pembinaan organisasi merupakan suatu usaha yang berencana yang meliputi organisasi secara keseluruhan dan dikelola dari pucuk pimpinan untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi yang berencana di dalam proses organisasi, dengan mempergunakan pengetahuan perilaku.<sup>18</sup>

Manajemen kaderisasi adalah usaha mengatur seseorang melalui kegiatan dengan tujuan memberikan pembinaan kepada calon pengurus dan anggota agar dapat memperoleh keterampilan serta dapat bertanggung

---

<sup>16</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*,... hlm. 186-187

<sup>17</sup> Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 7-9

<sup>18</sup> Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi*,... hlm. 13

jawab untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan di dalam program kerja.

## 2. Organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang Banyumas

Organisasi mempunyai dua prinsip yang tidak boleh dilupakan, yaitu: bertahan hidup (*survive*); dan berkembang (*develop*). Organisasi harus dapat mempertahankan keberadaannya dan berkembang, kalau tidak organisasi itu akan bangkrut atau gulung tikar. Atas dua prinsip itulah maka teknik pengorganisasian diperlukan. Menurut Hardjito mengatakan bahwa, “Teknik pengorganisasian adalah usaha sadar yang dilakukan oleh suatu organisasi, dengan menggunakan daya analisis untuk menelaah kelemahan-kelemahan dalam keefektifan dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan, dan mencari strategi dan serangkaian kegiatan untuk mengatasinya.”<sup>19</sup>

Seperti halnya pada organisasi Fatayat NU PC Banyumas. Para pengurus dan anggota yang berada di bawah pimpinan organisasi tersebut sudah ada dan sedang berkembang di Kabupaten Banyumas dengan serangkaian kegiatan dan berbagai prestasi yang pernah diraihinya selama ini. Organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang (PC) Banyumas merupakan salah satu organisasi wanita/pemudi yang bergerak dan berkembang berada dibawah naungan kepengurusan Nahdhatul Ulama. Adapun syarat untuk menjadi anggota di Fatayat NU Cabang Banyumas memang ada spesifikasinya tersendiri. Karena ini organisasi yang berada di lingkungan

---

<sup>19</sup>Imam Moedjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian* (Jogjakarta: UII Press, 2002), hlm. 135

masyarakat di dalam perekrutannya sebagai pengurus tentunya dari masyarakat langsung datang dengan ketentuan bagi mereka yang sudah berusia diatas 25 tahun dan sudah menikah, kemudian ketentuan secara khususnya harus memiliki pengalaman sebelumnya minimal 2 tahun di organisasi Fatayat NU baik di Kecamatan, Desa ataupun Dusun setempat.

Alasan mengapa harus diatas 25 tahun, dan memiliki pengalaman sebelumnya selama 2 tahun, karena kriteria tersebut sudah menjadi salah satu syarat di dalam proses perekrutannya. Syarat lainnya yaitu Islam, Muslimah, Baligh seperti organisasi-organisasi di bawah pimpinan agama Islam lainnya khususnya naungan Nahdhatul Ulama.

Di dalam masa kerja yang diberikan kepada para pengurus dan anggota organisasi, berdasarkan kongres yang dilakukan oleh Pimpinan Pusat memutuskan terdapat tenggang waktu berdasarkan tempatnya. Masa jabatan yang diberikan ke setiap Pimpinan berdasarkan Kongres memperoleh keputusan bahwa: Pimpinan Pusat dan Pimpinan Wilayah: 3 tahun, Pimpinan Cabang: 5 tahun, Pimpinan Anak Cabang dan Pimpinan Ranting: 4 tahun dan Pimpinan Anak Ranting: 3 tahun.

Berdasarkan penegasan istilah diatas yang dimaksud dengan Manajemen Kaderisasi Organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang (PC) Kabupaten Banyumas yang dimaksud oleh peneliti adalah usaha mengatur seseorang melalui kegiatan dan pembinaan kepada para anggota organisasi melalui proses agar dapat bertahan hidup dan berkembang di tengah masyarakat sebagai anggota dan pengurus yang

sudah diberikan tanggung jawab agar bisa dilakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan program kerja yang tertera di dalam Program Kerja yang sudah dibuat sebelumnya di dalam organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang (PC) Kabupaten Banyumas.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut: “Bagaimanakah Manajemen Kaderisasi Fatayat Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas terkait Manajemen Sumber Daya Manusia?”

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian.**

- a. Untuk memberikan informasi kepada masyarakat bahwa terdapat Organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang di Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk mengkaji secara terperinci wujud manajemen kaderisasi di organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang di Kabupaten Banyumas.
- c. Mengetahui manajemen kaderisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas.

## 2. Manfaat Penelitian.

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi pengelola organisasi selain Fatayat Nahdhatul Ulama dalam mengembangkan manajemen organisasi.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang sejenis dalam melaksanakan dan mengembangkan manajemen organisasi.

## E. Kajian Pustaka

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>20</sup> Pembinaan organisasi merupakan suatu usaha yang berencana yang meliputi organisasi secara keseluruhan dan dikelola dari pucuk pimpinan untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi yang berencana di dalam proses organisasi, dengan mempergunakan pengetahuan perilaku.<sup>21</sup>

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya organisasi adalah pelaku yang menjalankan tugas dan fungsi untuk mendesain, memproduksi, dan memberikan pelayanan. Mengelola dan mengembangkan sumber daya

---

<sup>20</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 4

<sup>21</sup> Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi*,...hlm. 13

manusia dimaksudkan agar organisasi selalu dapat menjalankan misinya untuk mencapai tujuannya.<sup>22</sup>

Penelitian tentang organisasi masyarakat bukanlah merupakan penelitian baru tetapi sudah ada penelitian yang hampir serupa yang sebelumnya pernah dilakukan, bahwa proses manajemen struktural di dalam pelaksanaan manajemen kesiswaan, manajemen akan berjalan sesuai dengan rencana dapat berlangsung secara efektif dan efisien serta memberikan nuansa yang kondusif, nyaman dan berdampak terhadap kemajuan dan pencapaian organisasi dimasa kini dan masa mendatang.<sup>23</sup>

Dari tinjauan yang penulis lakukan, penelitian diatas memang hampir sama, hanya penelitian diatas lebih memfokuskan di dalam lembaga pendidikan formal (sekolah), sedangkan yang peneliti lakukan lebih memfokuskan di organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama yang memang bukan dari lembaga pendidikan formal, tetapi lebih kepada organisasi (sosial keagamaan) yang berdiri di masyarakat yang memang anggotanya sudah memasuki usia produktif (khususnya untuk para wanita atau ibu-ibu).

Pelaksanaan manajemen pada OSMADINSA di Pondok Pesantren Al-Hidayah dilaksanakan dalam dataran praktek atau aktifitas yang tercermin dalam realisasi program kegiatan. Implementasi dari adanya hal tersebut adalah terlaksananya aktifitas yang tertuang dalam fungsi-fungsi manajemen.

---

<sup>22</sup>Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*,... hlm. 186-187

<sup>23</sup>Rifki Ahda Sumantri, *Manajemen Organisasi Kesiswaan di MTs Ma'arif NU 1 Purwojati Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2011/2012*, Skripsi 2012

Dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, organisasi ini mampu menjalankan aktifitas organisasi sesuai dengan tujuan yang dikehendaki.<sup>24</sup>

Dari tinjauan yang penulis kaji, penelitian diatas memfokuskan pada implementasi kegiatan-kegiatan yang ada di MADIN yang lokasinya di Pondok Pesantren Al-Hidayah Purwokerto, sementara nantinya penulis akan memfokuskan kepada proses manajemen kaderisasi organisasi dari perekrutannya, job deskripsi, program kerja serta kegiatan-kegiatan lainnya yang ada di dalam organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Banyumas.

Proses di dalam manajemen kesiswaan yang direncanakan secara matang, dengan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan dan memfokuskan maksud dan tujuan hingga jelas yang akan dicapai.<sup>25</sup> Dari tinjauan yang penulis kaji ada persamaan dan perbedaannya. Persamaannya adalah sama-sama dibidang manajemen yang akan menjadi penelitian yang penulis kaji, perbedaannya yang dilakukan oleh saudari Fitria lebih memfokuskan pada manajemen kesiswaan sedangkan yang penulis kaji nantinya tentang manajemen kaderisasi pada organisasi masyarakat dibawah naungan organisasi Nahdhatul Ulama.

Dengan dasar penyelenggaraan PKBM yang dibentuk dari, oleh dan untuk masyarakat (*DOUM*) yang kemudian dituangkan dalam berbagai program yang berdasar kebutuhan masyarakat merupakan satu bentuk relevansi sebuah lembaga yang dalam pelaksanaan kegiatannya harus sesuai

---

<sup>24</sup>Imron Rosyadi, *Manajemen Organisasi Santri Madrasah Diniyah Salafiyah (OSMADINSA) di Pondok Pesantren Al-Hidayah Purwokerto*, Sripsi 2009

<sup>25</sup>Fitria Puji Astuti, *Manajemen Kesiswaan di SMP Negeri 1 Sidareja Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap Tahun Ajaran 2012-2013*, Skripsi 2013

dengan kebutuhan masyarakat secara riil, maka pengambilan kebijakan harus menggunakan pijakan atau dasar agar program atau kegiatan sesuai dengan apa yang diharapkan atau tepat sasaran dan dasar tersebut didapat dari pengolahan data yaitu Sistem Informasi Manajemen (SIM).<sup>26</sup>

Berdasarkan keterangan diatas bahwa penelitian yang penulis kaji memiliki spesifikasi tersendiri dibanding penelitian-penelitian lain dan sejauh yang penulis kaji, penulis belum pernah menemukan penelitian semacam ini. Karena penelitian ini fokusnya membahas tentang “Manajemen Kaderisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas terkait Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yang menurut penulis belum ada karya ilmiah yang membahas tentang itu.

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bertujuan untuk menggambarkan manajemen kaderisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Banyumas.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi ini dilakukan di sekretariat organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang Banyumas di sekretariat organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas, tepatnya jalan Wakafiyah,

---

<sup>26</sup> Tri Joko Pracoyo, *Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen (Studi Kasus di PKBM Argowilis Sokawera, Cilongok, Banyumas, Skripsi 2009*

Purwokerto Wetan, Kecamatan Purwokerto Timur, Depan Masjid Wakafiyah Purwokerto.<sup>27</sup>

Alasan penulis meneliti manajemen kaderisasi di organisasi tersebut adalah karena yang menurut penulis kaderisasinya hebat dibuktikan dengan dilihat dari anggotanya berkembang, reorganisasi berjalan dengan baik, kegiatan dan prestasi yang pernah diraih oleh organisasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas. Dan juga dilihat dari usia-usia yang masih bisa dikatakan ibu-ibu muda yang masih sibuk dengan urusannya masing-masing beliau masih bisa menyempatkan waktunya untuk melakukan dan berproses di organisasi masyarakat, khususnya Fatayat NU.

### 3. Obyek dan Subyek Penelitian

Untuk mendapatkan data dalam suatu organisasi, diperlukan nara sumber yang dapat dijadikan sebagai sumber data, yang dimaksud sumber data dalam penelitian yaitu obyek dan subyek dari mana data tersebut diperoleh.

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek adalah organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama Pimpinan Cabang Banyumas, dan yang menjadi subyek: Ketua, dan Wakil Ketua, Pengurus, Anggota/kader, dan Divisi Pengembangan Organisasi di organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Banyumas.

---

<sup>27</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Ninung Saifunah pada tgl 18 Agustus 2017, pukul 09.30 WIB

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Yang dimaksud metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dari lapangan penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

##### a. Metode observasi

Sutrisno Hadi mengemukakan dalam bukunya Sugiyono bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.<sup>28</sup> Metode observasi adalah proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.<sup>29</sup>

Metode ini penulis gunakan untuk mendapatkan data bahwa terdapat manajemen pengkaderan dengan melihat langsung keadaan yang ada di dalam organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang (PC) Kabupaten Banyumas.

##### b. Metode wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

---

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), hlm. 203

<sup>29</sup> Etta Mamang Sangaji, Sopiha, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hlm. 172

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>30</sup>

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek peneliti. Teknik wawancara dilakukan jika peneliti memerlukan komunikasi atau hubungan dengan responden.<sup>31</sup>

Metode wawancara ini penulis gunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung mengenai keadaan yang sebenarnya, baik melalui tatap muka maupun telepon.

#### c. Metode dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan.<sup>32</sup> Metode dokumentasi ini penulis gunakan untuk mencari konsep, teori, proposisi dan data lain yang berkaitan dengan masalah dengan penelitian, yang di dapat dari buku, majalah, dokumen, peraturan dan catatan rapat pada setiap pertemuan.

#### 5. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah usaha untuk memilih dan memilah data serta menyusun data yang telah terkumpul dengan analisis kualitatif.

---

<sup>30</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), hlm. 194

<sup>31</sup>Etta Mamang Sangaji, Sopiah, *Metodologi Penelitian*,...hlm. 171

<sup>32</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,... hlm. 329

Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lengkap, benar dan tepat dalam menganalisis data.

Adapun analisis data yang digunakan adalah data non statistik atau metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur.<sup>33</sup>

a. *Data Reduction* (reduksi data)

Menurut Miles dan Huberman, reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan.<sup>34</sup>

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan makin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

---

<sup>33</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*,... hlm. 21

<sup>34</sup>Etta Mamang Sangaji, Sopiah, *Metodologi Penelitian*,...hlm. 199

Reduksi data merupakan pengikhtisaran data dari berbagai bentuk data yang diperoleh, misalnya hasil observasi, hasil wawancara dan data-data yang berbentuk dokumen. Semua data yang diperoleh dengan berbagai metode diatas akan direduksikan menjadi bentuk kalimat yang dipahami oleh peneliti.

b. *Data Display* (penyajian data)

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa penyajian data adalah menyajikan sekumpulan data informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.<sup>35</sup>

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dan bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan: yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.<sup>36</sup>

c. *Conclusion Drawing/ verification*

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

---

<sup>35</sup>Etta Mamang Sangaji, Sopiah, *Metodologi Penelitian*,... hlm. 200

<sup>36</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm.341

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Penyajian data yang telah didapat dalam bentuk kalimat-kalimat yang bertujuan untuk menyampaikan berbagai fakta yang ditemukan di lapangan, sekaligus dilakukan analisis terhadap data yang telah didapat dengan mengkomparasikan antara data yang ada dengan teori yang digunakan.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini, maka berikut sajian sistematika penulisan Bab I sampai dengan Bab V. Adapun penelitian yang meliputi pokok-pokok pembahasan mulai dari Bab I sampai dengan Bab V secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

Bab I, merupakan landasan objektif proses penelitian, dimana dasar-dasar penelitian tertuang didalamnya meliputi Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian, Metode Penelitian, Telaah Pustaka, dan Sistematika Penulisan Penelitian.

Bab II, memuat tentang Konsep Teoritis Manajemen Kaderisasi yang Terdiri dari: Pengertian Manajemen, Tujuan Manajemen, Pengertian

Organisasi, Tujuan Organisasi dan Bentuk-Bentuk Organisasi, Pengertian Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi Sumber Daya Manusia, Pengertian Manajemen Kaderisasi dan Fungsi Manajemen Kaderisasi.

Bab III, memuat tentang Metodologi Penelitian meliputi Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Obyek dan Subyek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

Bab IV, memuat tentang Analisis Manajemen Kaderisasi Fatayat Pimpinan Cabang (PC) Banyumas yang meliputi Gambaran umum organisasi Fatayat Nahdhatul Ulama PC Banyumas yang meliputi, Letak geografis, Sejarah berdiri dan berkembangnya Fatayat NU, Visi dan Misi Fatayat NU, Kegiatan dalam Organisasi, Realisasi Program, dan Analisis data.

Sedangkan Bab V, merupakan bab penutup. Pada bab ini memuat kesimpulan, saran, dan kata penutup.

Bagian terakhir, memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup penulis.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Pelaksanaan manajemen kaderisasi organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas dilaksanakan dalam dataran praktek kegiatan atau aktifitas yang tercermin dalam realisasi program kegiatan. Implementasi dari adanya hal tersebut adalah dengan terlaksananya aktifitas yang tertuang dalam fungsi-fungsi manajemen. Dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, organisasi ini mampu menjalankan organisasi sesuai tujuan yang sudah di tetapkan. Perencanaan terhadap seluruh kegiatan, penggerakan atau *actuating* yang ada dilakukan melalui jalan tertulis pada setiap kegiatannya, pengawasan yang dilakukan oleh bidang pengembangan organisasi terkait dengan tercapainya program kerja, kemudian ketua panitia kegiatan terkait dengan kegiatan yang sedang dilakukan pada acara tertentu, baik pengkaderan, rutinan, maupun hal yang lain yang kiranya membutuhkan kepanitiaan, sedangkan ketua organisasi terkait dengan tercapainya tujuan organisasi yang sudah ada dalam program kerja dan evaluasi yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dalam hal ini penulis mendapatkan sebuah kesimpulan bahwa pelaksanaan manajemen kaderisasi di organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang Banyumas sudah berjalan sebagaimana mestinya. Adanya pelaksanaan manajemen tersebut diharapkan nantinya dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan sebagai bahan

pertimbangan untuk dapat diterapkan bagi organisasi lain baik di dalam ataupun diluar lingkungan organisasi Fatayat NU. Adapun hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, organisasi Fatayat NU di Cabang Banyumas sudah melakukan kegiatan sebagaimana organisasi sesuai dengan program kerja, diantaranya membuat agenda pertemuan rutin, melaksanakan kegiatan pengkaderan Fatayat NU sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam PD/PRT yang ada di Fatayat NU. Selain itu juga membuat rangkaian Harlah, Wisata Religi dan juga pernah mendapatkan beberapa prestasi yang diperoleh oleh anggota Fatayat NU Cabang Banyumas.

Faktor pendukung dan faktor penghambat tidak bisa dihilangkan dari kegiatan organisasi apapun. Termasuk organisasi Fatayat NU di Pimpinan Cabang Kabupaten Banyumas. Tetapi dengan adanya faktor tersebut diharapkan pengurus dan juga anggota tetap dapat berperan aktif supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan semaksimal mungkin dan sebagaimana mestinya.

Implikasi kaderisasi terhadap proses pendidikan organisasi dapat dilihat melalui proses kegiatan-kegiatan yang di adakan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Terutama dalam memanaj kader-kader melalui pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, dan termasuk di dalamnya pengkaderan. Tujuannya agar kader Fatayat semakin aktif dan berkembang serta dapat dijadikan sebagai contoh yang baik untuk organisasi sejenis yang memang berdiri di tengah masyarakat.

## **B. Saran-saran**

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi dan memperbaiki kekurangan atau hambatan atas pelaksanaan manajemen, maka menurut penulis ada hal-hal yang perlu dibenahi sebagai bahan masukan untuk melangkah pada alur pengembangan pelaksanaan manajemen organisasi Fatayat NU. Adapun hal tersebut antara lain:

1. Menumbuhkan serta meningkatkan kesadaran kepada para anggota di Pimpinan Anak Cabang dan Pimpinan Ranting supaya dapat mendirikan organisasi Fatayat NU pada khususnya, dan umumnya organisasi-organisasi yang erat kaitannya dengan organisasi masyarakat.
2. Menjalin komunikasi dan koordinasi yang selain antar pengurus, juga diperlukan komunikasi dengan masyarakat.

## **C. Kata Penutup**

Puji syukur sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadirat gusti Allah Swt yang telah memberikan hidayah serta inayahnya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tulisan/karya ini. Keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, sehingga penulis merasa banyak sekali kekurangan dalam penyusunan penulisan ini serta menjadikan tulisan ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu atas tersusunnya tulisan ini. Teriring do'a semoga gusti Allah Swt memberikan balasan yang berlipat

ganda. Harapan penulis semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga gusti Allah senantiasa meridhoi kita semua. Amiiin ya Robbal ‘Alamiin.



## DAFTAR PUSTAKA

- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Malayu, Hasibuan. 2005. *Manajemen Dasar dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogjakarta: UII Press
- Thoha, Miftah. 1993. *Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Machali, Imam & Kurniadin, Didin. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan, Edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prihartono. 2012. *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Coulter, Mary dan P. Robbins, Stephen. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan Jilid 2, terj. Harry Slamet dan Ernawati Lestari*. PT Indeks: PT Macanan Jaya Cemerlang
- R. Terry, George. 2006. *Asas-asas Manajemen, terj. Winardi*. Bandung: Alumni

- P. Siagian, Sondang. 2010. *Fungsi-fungsi Manajemenl*. Jakarta: Bumi Aksara
- S. Ruky, Achmad. 2003. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kinieki, Angelo dan Kreitner, Robert. 2005. *Perilaku Organisasi, terj. Erly Suandi*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- CG, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ndraha, Talizuddin. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Notoatmojo, Soekidjo. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana, H. D. 2004. *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production
- Nawawi, Hadari. 1995. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rineka Cipta
- Syamsi, Ibnu. 1988. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta

- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Kependidikan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Rifai, M. Moh. 1986. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan I Edisi Ketiga*. Bandung: Jannars
- Sudjana, H. Djuju. 2004. *Manajemen Program untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production
- Endarmoko, Eko. 2006. *Tesaurus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Manuallang, M. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Suwarto, FX. 1999. *Perilaku Keorganisasian: Buku Panduan Mahasiswa*. Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA
- J. Moleong, Lexy. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sopiah, Sangaji, Etta Mamang. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hasil Wawancara dengan Ibu Ninung Saifunah Ketua Organisasi Fatayat NU Pimpinan Cabang (PC) Kabupaten Banyumas pada tanggal 18-08-2017 jam 09.30 WIB
- Hasil Wawancara dengan Ibu Chanifah, Divisi Bidang Pengembangan (Organisasi dan Pengkaderan) pada tanggal 30-01-2018 jam 16.00 WIB
- Hasil Wawancara dengan Ibu Siti Juariyah Sekretaris Fatayat NU PC Kabupaten Banyumas, pada tanggal 23-01-2018.

<http://akusyaifularifin.blogspot.co.id/2011/05/kaderisasi-organisasi.html> diakses

tanggal 21 januari 2016 jam 12.00 WIB

<http://fatayat-nu.blogspot.co.id/2011/05/sejarah-kelahiran-fatayat-nu.html>

diakses tanggal 16 Agustus 2017 jam 22.15 WIB

[http://www.kompasiana.com/silvania/pentingnya-kaderisasi-dalam-suatu-](http://www.kompasiana.com/silvania/pentingnya-kaderisasi-dalam-suatu-organisasi_55301d036ea834312b8b459e)

[organisasi\\_55301d036ea834312b8b459e](http://www.kompasiana.com/silvania/pentingnya-kaderisasi-dalam-suatu-organisasi_55301d036ea834312b8b459e) diakses tgl 21 januari 2016 jam 12.10

WIB

