

Optimalisasi Organisasi Kepemudaan Sebagai Wadah Kaderisasi Kepemimpinan

Ari Gustiana Sinombing¹, Cipta Insan Setinggi Pekasih², Ijah Safitriningsih³, Ningrum Sari⁴, Risa Rahmawati Sunarya⁵

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung, e-mail: arigustiana234@gmail.com

²Administrasi Publik, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, e-mail: ciptainsan00@gmail.com

³Pengembangan Masyarakat Islam, Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, e-mail: ijahsafitri302@gmail.com

⁴Bimbingan Konseling Islam, Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, e-mail: dindaningrumsari@gmail.com

⁵Pendidikan Kimia, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, e-mail: risarahmawatis@uinsgd.ac.id

Abstrak

Penelitian dari hasil pengabdian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat efektifitas sebuah organisasi dalam membentuk regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan untuk masa depan. Selain itu untuk mengetahui optimalisasi sebuah organisasi kepemudaan sebagai wadah untuk mengatasi permasalahan pemuda yang pasif padahal pemudalah yang akan menjadi generasi penerus kepemimpinan bangsa, dari hal tersebut menjadi permasalahan prioritas yang terjadi di wilayah RW 01 Kp Kekencehan Desa Cangkung pada kegiatan KKN (Kuliah Kerja Nyata) sesama pemuda diharapkan bisa saling merangkul untuk bisa bangkit kembali semangat berorganisasi dan berproses di dalamnya. Kepemimpinan yang unggul dicetak berdasarkan proses panjang dalam sebuah organisasi. Organisasi mampu menciptakan kondisi sedemikian rupa sehingga orang yang berada dalam organisasi memiliki sikap, pandangan, maupun pemikiran untuk mencapai tujuan organisasi yang tertuang dalam visi dan misi organisasi. Organisasi Pemuda salah satunya sudah terbukti sangat efektif untuk menciptakan kader pemimpin bangsa yang akan melanjutkan tapuk kepemimpinan bangsa kedepannya. Kaderisasi kepemimpinan dewasa ini keberadaannya sangat penting. Generasi muda milenial di harapkan menjadi pemimpin yang memiliki potensi dan kemampuan untuk beradaptasi menyelesaikan permasalahan di masa depan, baik di bidang teknologi, menghadapi globalisasi, bahkan termasuk permasalahan yang berkaitan dengan agama dan segala perubahan. Kepemimpinan dapat tumbuh dari dalam diri yang disebut bakat lahir, ditambah dengan pendidikan formal maupun informal. Dengan adanya kaderisasi kepemimpinan yang baik dan berkelanjutan, sehingga dapat mewujudkan pemimpin muda yang inovatif. Kemampuan kepemimpinan generasi muda Islam akan semakin baik apabila

terus diasah dengan pengalaman pelatihan dari proses pengkaderan, oleh karena itu dengan adanya kaderisasi tersebut, pemimpin muda akan menjadi seorang pemimpin yang kuat dan inovatif di masa yang akan datang terbukti ketika pemuda siap mengambil perannya dalam sebuah organisasi dan menjalankannya sesuai dengan fungsinya.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kaderisasi, Organisasi

Abstract

Research from the results of this service was carried out aiming to determine the level of effectiveness of an organization in shaping the regeneration and regeneration of leadership for the future. In addition to knowing the optimization of a youth organization as a forum to overcome the problem of passive youth even though it is youth who will be the next generation of national leadership, from this it becomes a priority problem that occurs in the RW 01 Kp Kekencehan area of Cangkuang Village in KKN (Real Work Class) activities. fellow youths are expected to embrace each other to be able to revive the spirit of organization and process in it. Superior leadership is molded based on a long process in an organization. Organizations are able to create conditions in such a way that people in the organization have attitudes, views, and thoughts to achieve organizational goals as stated in the vision and mission of the organization. One of the Youth Organizations has proven to be very effective in creating a cadre of national leaders who will continue the leadership of the nation in the future. Today's leadership cadre is very important. The millennial young generation is expected to become leaders who have the potential and ability to adapt to solve future problems, both in the field of technology, facing globalization, even including problems related to religion and all changes. Leadership can grow from within, which is called born talent, coupled with formal and informal education. With the existence of good and sustainable leadership cadre, so as to create innovative young leaders. The leadership ability of the younger generation of Islam will be even better if it continues to be honed with training experience from the cadre process, therefore with this regeneration, young leaders will become strong and innovative leaders in the future as evidenced when youth are ready to take on their roles in an organization. and run it according to its function.

Keywords: Leadership, Cadreization, Organization

A. PENDAHULUAN

Jika di perhatikan, belakang ini telah terjadi fenomena di Indonesia terkait dengan kepemimpinan. Indonesia bukan negara islam, tetapi mayoritas penduduknya Islam bahkan menjadi populasi muslim terbesar di dunia. Indonesia merupakan negara muslim terbesar dunia. Berdasarkan data *Globalreligiustfuture*, penduduk Indonesia

yang beragama Islam pada 2010 mencapai 209,12 juta jiwa atau sekitar 87% dari total populasi. Kemudian pada 2020, penduduk muslim Indonesia diperkirakan akan mencapai 229,62 juta jiwa. (V.B. Kusnandar, 2019)

Bangsa yang mayoritas muslim ini ternyata kekurangan pemimpin muslim yang berasal dari pemuda Islam yang nantinya akan menjadi pemimpin dimasa depan. Sejalan dengan itu ada faktor lain yang mempengaruhi hal tersebut yaitu Globalisasi, dampak globalisasi telah menggantikan beberapa peran manusia dan membuat manusia menjadi manja. Kemudian ketika pemuda tidak mampu memfilter semua informasi yang ada di internet maka akan kehilangan harga diri, hal tersebut akan semakin mempengaruhi pada rendahnya jati diri bangsa. (Saiful Falah, etc, 2020)

Dari bahaya dan ancaman globalisasi yang telah dijelaskan diatas, disini agama memberi sumbangan terhadap bahaya Globalisasi yang akan selalu mengerggati, mengeksploitasi dan terlebih menjajah negara berkembang, khususnya agama Islam. Diam dan menghindar bukanlah hal yang akan menyelesaikan, namun dengan potensi, keyakinan visi tantang keselarasan yang harus dilakukan. Dengan memberi landasan dan tidak mengabaikan agama (Islam) tanpa harus menghiiangkan secara radikal nilai-nilai budaya, agama mempunyai peran besar dalam membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas tanpa harus selalu bergantung pada pola kehidupan Barat dan berperan dalam membangun moral yang baik. (Arsah, 2015)

Kaderisasi adalah suatu proses penurunan dan pemberian nilai-nilai, baik nilai-nilai umum maupun khusus, oleh institusi bersangkutan. Proses kaderisasi sering mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dan sebagainya, karena yang masuk dalam institusi tersebut nantinya akan menjadi penerus tongkat tongkat estafet kepemimpinan, terlebih lagi pada institusi dan organisasi yang dinamis. (Nurkamilah, 2016)

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

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُمْ ۗ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik." (Q.S. Ali Imran: 110) (Amin Mohammad & Djaelani, 2017)

Sasaran Organisasi pemuda adalah Karang Taruna dan Ikatan Remaja Masjid. Dari hasil data yang ditemukan dilapangan, pemuda masih pasif dalam memegang peranan sebuah organisasi kepemudaan serta rendahnya kesadaran beragama yang ada di RW 01 Kampung Kekencehan Desa Cangkuang. Selain itu dari hasil pengamatan selama satu bulan dapat disimpulkan bahwa pemuda RW 01 Kampung Kekencehan Desa Cangkuang bersifat pasif, hal tersebut dapat dibuktikan ketika KKN UIN Bandung Kelompok 117 hendak mengadakan kegiatan yang bersifat kepemudaan seperti Karang Taruna dan Ikatan Remaja Masjid masih banyak pemuda yang kurang berminat dalam mengikuti kegiatan tersebut jika ada itu pun masih kepengurusan yang lama oleh para orang tua dan belum adanya regenerasi serta pengkaderan lebih lanjut.

B. METODE PENGABDIAN

Pada metode pengabdian ini menggunakan beberapa metode diantaranya sebagai rancangan kegiatan. *Pertama*, dengan metode Diskusi Kelompok Terarah, Dalam DKT ini fasilitator dengan menggunakan teknik wawanca, menyampaikan pertanyaan dan pernyataan kritis kepada para pemuda melalui rapat yang diadakan dikantor RW. *Kedua*, bagan hubungan kelembagaan, Diagram Venn merupakan teknik yang bermanfaat untuk melihat hubungan masyarakat dengan berbagai lembaga lain (dan lingkungannya). Yakni dengan melihat bagaimana pola hubungan antara kepengurusan Karang Taruna dan Ikatan Remaja Masjid karena ketika pola hubungannya terjalin dengan baik maka proses pengkaderan bisa dilakukan dengan lebih mudah sebab sudah terjalin kerja sama. *Ketiga*, Alur Sejarah (Timeline), Timeline adalah teknik penelusuran alur sejarah suatu masyarakat dengan menggali kejadian penting yang pernah dialami pada alur waktu tertentu. Tak kalah penting juga mengenai alur sejarah mengetahui seluk beluk pemasalahan yang terjadi terkait dengan organisasi kepemudaan agar terlihat seperti apa akar dari semua permasalahan. Rancangan Evaluasi dilakukan didalam kegiatan organisasi kepemudaan melalui rapat tengah tahun ataupun rapat akhir tahun sejalan sesuai kebutuhan dengan keberlangsungan kegiatan apakah dapat berjalan dengan optimal atau tidak.

C. PELAKSANAAN KEGIATAN

1. Tahapan Kegiatan Pengkaderan

Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang diharapkan. Bung Hatta pernah menyatakan tentang kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, "kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit". Berarti untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus dipersiapkan.

Dari sini, pandangan umum mengenai kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua ikon secara umum. Pertama, pelaku kaderisasi (subyek), yaitu individu atau

sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. Kedua, sasaran kaderisasi (obyek), yaitu individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi. Sifat sebagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini sejatinya harus memenuhi beberapa fondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis.

Sebagai subyek atau pelaku, dapat diartikan dalam pengertian umum dapat disebut seorang pemimpin, kaderisasi sama artinya dengan edukasi, pendidikan! Pendidikan tidak harus selalu diartikan pendidikan formal, atau dalam istilah lain dapat berupa "sekolah-sekolahan", "balai diklat", "study club" dan lain-lain. Tugas pertama-tama seorang pemimpin adalah mendidik. Jadi, seorang pemimpin hendaklah seorang yang memiliki jiwa, etos sebagai seorang pendidik. Memimpin berarti menyelami perasaan dan pikiran orang yang dipimpinya serta memberi inspirasi dan membangun keberanian hati orang yang dipimpinya agar mampu berkarya secara maksimal dalam lingkungan tugasnya.

Sedangkan sebagai obyek dari proses kaderisasi, sejatinya seorang kader memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk melanjutkan visi dan misi organisasi ke depan. Karena jatuh-bangunnya organisasi terletak pada sejauh mana komitmen dan keterlibatan kader-kader secara intens dalam dinamika organisasi, dan tanggung jawab mereka untuk melanjutkan perjuangan organisasi yang telah dirintis dan dilakukan oleh para pendahulu-pendahulunya.

Belakangan ini, sudah dimulai upaya ke arah kaderisasi yang berorientasi pada karya dan aksi sosial dalam level umum, berupa penumbuhan dan stimulasi etos intelektual dan sosial. Jadi, bagaimana menggabungkan atau menemukan konvergensi yang ideal antara aktifitas berpikir (belajar) dan aktifitas aksi sosial sebagai yang dijelaskan dari nilai-nilai tekstual-normatif. Dengan kata lain, harus ditemukan titik keseimbangan antara nilai-nilai tekstual-normatif tadi dengan realitas-kontekstualnya 'Alâ kulli hâl, tampaknya perlu dicermati kembali urgensi dari kaderisasi berkala yang dilakukan oleh organisasi apapun. (Muniri, 2014) Peran kaderisasi dalam organisasi yaitu: Pewarisan nilai-nilai organisasi yang baik; Penjamin keberlangsungan organisasi; Sarana belajar bagi anggota. Maka dari itu kaderisasi dapat dikatakan sebagai suatu proses pendewasaan.

Adapun persiapan untuk menjadi penerus tersebut tentunya harus mengikuti dan melalui tahapan proses, mulai dari perekrutan, seleksi, pemantauan, pengkaderan dan penempatan. Maka pengkaderan tersebut dapat digolongkan sebagai berikut: Pengkaderan Dasar, yaitu memperkenalkan bahwa akan potensi yang ada dalam calon pemimpin tersebut agar tumbuh jiwa kepemimpinannya. Selanjutnya, pengkaderan Menengah, yaitu adanya nilai tanggung jawab kepada atasan maupun bawahannya, nilai toleransi, adanya ambisi yang tidak berlebihan untuk menjadi yang lebih baik dan juga kondisional sikap antara segala kemampuan dan realiasi lapangan. Terakhir, pengkaderan Tinggi, yaitu menjadi pemimpin yang visioner dan tanggap serta mampu menilai situasi yang didukung dengan sikap dinamis, menjadikan semua kritikan ataupun pujian menjadi motivasi agar organisasi tersebut maju.

Kaderisasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan suatu kelanjutan perjuangan organisasi ke masa yang akan datang. Tanpa adanya kaderisasi sulit dibayangkan bagaimana sebuah organisasi kedepannya bisa berjalan dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan dan mutlak sangat diperlukan dalam membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Tanpa kaderisasi dalam organisasi maka tidak akan adanya pemimpin di masa yang akan datang dan tentunya akan terjadi kegagalan pengelolaan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan proses yang akan dijalankan ditataran kehidupan sosial, bagaimana menciptakan kaderisasi yang intelek untuk mendekati kesempurnaan perubahan sikap dan perilaku serta pendewasaan.

Dalam suatu organisasi pastinya sangat membutuhkan kaderisasi atau penerus, agar keberlangsungan organisasi tersebut bertahan dan maju. Cara pengkaderan yang baik yakni mengkombinasikan antara kemampuan dan pelatihan serta menciptakan intelektual yang memiliki babat bibit dan bobot. Pemimpin masa depan harus mampu untuk menghadapi permasalahan permasalahan yang akan terjadi dimasa depan baik dalam hal teknologi, globalisasi dan segala perubahan lainnya.

Kepemimpinan dengan sistem kaderisasi menciptakan tatanan organisasi yang baik, dimana dalam menaiki sebuah jenjang jabatan harus melawati tahapan tahapan yang tepat dan benar, bukan asal saja dan tentunya adanya seleksi, pemantauan dan evaluasi yang dilakukan secara adil dan objektif. Adapun beberapa tahapan dalam pemilihan kepemimpinan kaderisasi diantaranya:

1. Seleksi, dalam kegiatan ini dipilihnya calon-calon yang memiliki potensi.
2. Pemantauan, pada tahap ini adanya penempatan dan bimbingan, diberikan peluang untuk mengespresikan diri.
3. Evaluasi, menilai sejauh mana hasil dari pelatihan dan pengembangan serta bimbingan tersebut.

Sistem ini menjadikan sebuah organisasi menjadi adil karena semua orang memiliki peluang. Setiap orang memiliki hak untuk pengembangan diri. Sistem ini mengajarkan bahwa dalam menduduki sebuah puncak jabatan adanya tahapan yang harus dilalui. Adanya rasa hormat kepada atasan maupun bawahan, dan menjadi meningkat karena dalam mencapai segala sesuatunya butuh perjuangan dan semua orang memiliki peluang menjadi yang terbaik.

2. Jenis Kegiatan

Dari perangkat yang ada, organisasi ini melakukan pola komunikasi berupa koordinasi maupun instruksi dalam pelaksanaan seluruh kegiatannya baik dalam keorganisasiannya maupun dalam pengkaderannya. Pemaparan para informan disini adalah mahasiswa KKN UIN Bandung menyatakan dan saling mendukung mengenai pola komunikasi organisasi yang terstruktur dari perancangan hingga penerapannya yang telah tersistem dengan baik. Organisasi ini juga memiliki tujuan yang terintegrasi dan tidak berlawanan dengan tujuan yang

sejalan dengan syariat. Hal ini dikuatkan pada pasal-pasal yang ada pada Pedoman AD-ART yang menerangkan tujuan, tugas, status dan fungsinya.

Materi pengkaderan organisasi yang diselaraskan memuat poin-poin dasar tentang keorganisasian seperti kepemimpinan, kesekretariatan, dan kebhendahaan agar dapat menjalankan perannya masing-masing dalam sebuah organisasi, sehingga diharapkan bisa berjalan dengan optimal sebagai wadah kaderisasi kepemimpinan dalam islam.

Metode yang digunakan dalam penyampaian materi pengkaderan yaitu seperti proses pengajaran yang dilakukan dua arah, namun itupun tergantung bagaimana metode yang digunakan pemateri. Sejalan dengan syariat pemaparan materi yang disampaikan untuk pembekalan para kader perempuan sesuai dengan usia mereka yang sudah baligh diantaranya tentang haid, nifas dan istihadoh. Sedangkan materi yang disampaikan kepada para kader laki-laki sejalan dengan syariat yang dianjurkan memberikan bekal sedikitnya tentang mandi wajib.

3. Waktu Kegiatan

Setelah terbentuknya organisasi Karang Taruna dan Ikatan Remaja Masjid bahwa telah disepakati waktu yang terjadwalkan untuk kegiatan pembinaan, pengajian rutin dan rapat-rapat lainnya. Adapun yang pertama, yaitu kegiatan pembinaan oleh mahasiswa KKN UIN Bandung yang dilaksanakan pada hari minggu tanggal 22 agustus 2021. Yang kedua, kegiatan pengajian rutin tentang tajwid dan tahsinul Al-Qur'an yang dilaksanakan mulai pada hari selasa malam rabu tanggal 24 agustus 2021 kemudian disepakati oleh seluruh anggota bahwa pada pertemuan yang akan dilakukan pada minggu-minggu selanjutnya yaitu pada malam rabu yang akan datang. Kemudian yang ketiga, rapat pembahasan program kerja lanjutan untuk kegiatan yang akan dilaksanakan pada kegiatan-kegiatan selanjutnya atau evaluasi akan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.

4. Tempat Kegiatan

Untuk kegiatan pembinaan pada pemuda bertempat di kantor RW sedangkan kegiatan pembentukan Ikatan Remaja Masjid, pengajian remaja dan diskusi-diskusi bertempat di masjid.

5. Stakeholder

Stakeholder yang terlibat dalam kegiatan ini diantaranya yaitu: Kepala Desa, Ketua RW, Sekretaris RW, Ketua DKM, Ketua RT.01 - RT.04, Ketua Karang Taruna, Ketua Bidang Kerohanian, dan para tokoh-tokoh agama di Kp. Kekencehan Desa.Cangkuang Kec.Rancaekek.

Adapun pihak yang mendukung terselenggaranya kegiatan ini yaitu seluruh stakeholder terutama Ketua DKM dan Ketua Karang Taruna. Sedangkan penghambat dalam kegiatan ini yaitu para pemuda kp. kekencehan itu sendiri karena pada dasarnya para pemuda yang ada di kp. kekencehan ini sangatlah pasif untuk mengemban tanggung jawab dalam berorganisasi dan masih kurangnya kesadaran terhadap diri sendiri dalam mencari ilmu terutama ilmu agama. Melihat dari permasalahan ini maka munculah solusi atau usulan dari Ketua DKM dan

Ketua Karang Taruna bahwasannya untuk membangkitkan para pemuda yang pasif menjadi aktif yaitu dengan cara membentuk dan mengaktifkan kembali organisasi kepemudaan yang ada dimasyarakat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi kepemudaan pada dasarnya adalah wadah perhimpunan para pemuda yang berkumpul disebabkan adanya persamaan profesi, ikatan primordialisme, keagamaan, serta wilayah tempat tinggal. Kegiatannya dapat bersifat politik, ekonomi, sosial, budaya, dan agama yang melibatkan khususnya kalangan pemuda dan masyarakat. Secara umum organisasi kepemudaan mempunyai beberapa tujuan yaitu mengajak setiap pemuda untuk bersatu berdasarkan kesamaan tujuan, memperkuat Negara Kesatuan Republik Indonesia, mengembangkan potensi pemuda sehingga pola pikir dan kepekaan mereka terhadap lingkungan sekitarnya dapat berjalan baik, melatih dan mempersiapkan skill pemuda sehingga mampu memenangkan dirinya dalam persaingan global. (Muslihah, 2016)

Dalam menumbuhkan organisasi kepemudaan dalam situasi dan kondisi saat ini memerlukan pengelolaan dan kohesivitas tim, seperti adanya pemimpin organisasi yang memiliki kemampuan untuk membentuk, mengarahkan, menggerakkan, memotivasi dan mengendalikan segala kebutuhan yang dibutuhkan oleh organisasi. Tidak jarang dalam pengelolaan dan kohesivitas tim tersebut terjadi beberapa masalah yang harus dihadapi seperti pemuda yang tidak aktif dalam organisasi, kurangnya kerjasama tim, keegoisan dan kesalahpahaman antar anggota maka dari itu pemimpin organisasi harus bisa menjadi penengah dan pemecah masalah yang terjadi dalam organisasi. (Saputra, 2017)

Dari pengabdian dan penelitian yang telah kelompok kami lakukan, ditemukanlah beberapa masalah kepemudaan dan organisasi yang ada di wilayah RW 01 Kampung Kekencehan Desa Cangkuang, yaitu sebagai berikut:

1. Pemuda yang bersifat pasif dalam berorganisasi.

Para pemuda yang ada di wilayah RW 01 Kampung Kekencehan Desa Cangkuang cenderung tidak memiliki keinginan untuk berpartisipasi aktif dalam berorganisasi. Para pemuda laki-laki lebih memilih untuk berkontribusi dalam kegiatan olahraga yang ada, contohnya bola voli dan sepakbola. Sedangkan, untuk para pemudinya lebih cenderung menutup diri daripada mengikuti kegiatan organisasi kepemudaan yang ada.

2. Pejabat organisasi yang masih dipegang oleh para orang tua.

Organisasi kepemudaan yang ada di wilayah RW 01 Kampung Kekencehan Desa Cangkuang hanya ada Karang Taruna saja, dan dalam keanggotaanya pun masih

sedikit pemuda yang berpartisipasi aktif ditambah dengan pejabat organisasi yang lebih didominasi oleh para orang tua. Orang tua yang ada dalam organisasi karang taruna cenderung membuat para pemuda menjadi terbatas dalam menyampaikan pendapat dalam suatu kegiatan dan tidak jarang pendapat pemuda dengan orang tua tidak sepaham.

3. Kesadaran pemuda yang masih rendah dalam beragama.

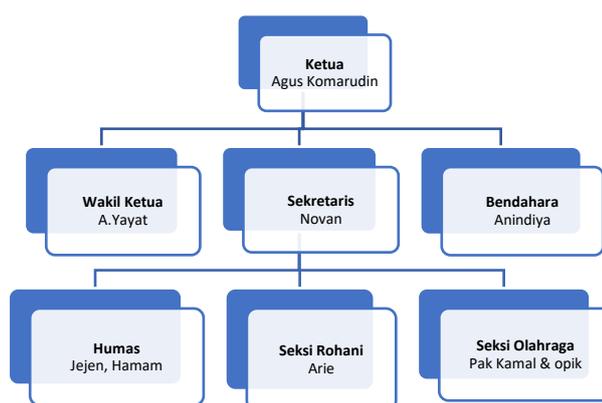
Banyaknya pemuda yang lebih memilih untuk aktif dalam bidang keolahragaan, membuat kegiatan keagamaan tidak banyak dilakukan, bahkan pada saat sholat berjamaah dan pengajian rutin pun hanya sedikit pemuda yang hadir.

Masalah-masalah yang telah disebutkan diatas telah kami kaji dan ditemukan solusi dan cara-cara masalah tersebut untuk diselesaikan. Cara-cara penyelesaian tersebut antara lain :

1. Mengundang semua pemuda dalam acara pengukuhan anggota karang taruna.

Dari undangan yang telah disebar oleh mahasiswa KKN dan pihak karang taruna, banyak pemuda yang menghadiri acara pengukuhan yang dilakukan. Pemuda yang hadir tersebut bersedia untuk aktif menjadi bagian dari keanggotaan dan masuk dalam struktur organisasi serta memiliki tanggungjawab masing-masing setiap anggotanya.

Struktur Kepengurusan Karang Taruna



2. Melakukan regenerasi pejabat organisasi karang taruna.

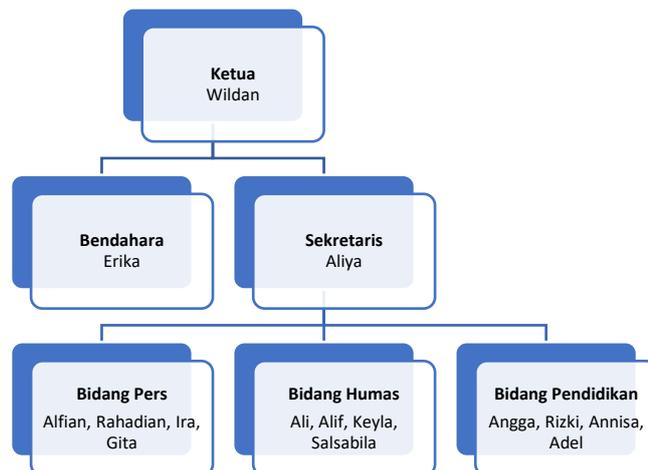
Regenerasi pejabat membuat para pemuda dapat turut andil dalam menyampaikan pendapatnya dan para pemuda tersebut ikut masuk kedalam struktur

staff dan seksi kepengurusan organisasi, sehingga dalam pengukuhan anggota karang taruna yang kali ini dilakukan lebih didominasi oleh para pemuda dalam kepengurusannya.

3. Pembentukan Ikatan Remaja Masjid (IRMA).

Dengan penyuluhan mengenai pentingnya mencari ilmu agama kepada para pemuda membuat pemuda tersebut tertarik untuk mengikuti pembentukan ikatan remaja masjid yang disarankan oleh Mahasiswa KKN dan telah ditetapkan juga beberapa program kerja serta telah dilakukan beberapa pertemuan diantaranya pengajian remaja dan penyampaian tentang materi keagamaan yang penting diketui oleh remaja.

Struktur Organisasi Kepengurusan IRMA



Dari serangkaian permasalahan yang ada mengenai kepemudaan dan solusi-solusi yang telah dilaksanakan diantaranya termasuk pada kegiatan kaderisasi dan regenerasi. Kaderisasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan suatu kelanjutan perjuangan organisasi ke masa yang akan datang. Tanpa adanya kaderisasi sulit dibayangkan bagaimana sebuah organisasi kedepannya bisa berjalan dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan dan mutlak sangat diperlukan dalam membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Tanpa kaderisasi dalam organisasi maka tidak akan adanya pemimpin di masa yang akan datang dan tentunya akan terjadi kegagalan pengelolaan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan proses yang akan dijalankan ditataran kehidupan sosial, bagaimana menciptakan kaderisasi yang intelek untuk mendekati kesempurnaan perubahan sikap dan perilaku serta pendewasaan. Maka dari itu sangat perlu untuk mengoptimalkan kembali organisasi kepemudaan dengan memberikan beberapa pelatihan atau pembinaan seperti pelatihan kesekretariatan,

kebendaharaan dan kepemimpinan hal tersebut sangat penting untuk sebuah organisasi yang terbilang masih merintis tapi harus tetap melakukan kegiatan pengkaderan karena itu sebagai sebuah bekal agar organisasi bisa berusia panjang dan semakin berkualitas orang-orang yang ada didalamnya.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kaderisasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan suatu kelanjutan perjuangan organisasi ke masa yang akan datang. Tanpa adanya kaderisasi sulit dibayangkan bagaimana sebuah organisasi kedepannya bisa berjalan dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan dan mutlak sangat diperlukan dalam membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Tanpa kaderisasi dalam organisasi maka tidak akan adanya pemimpin di masa yang akan datang dan tentunya akan terjadi kegagalan pengelolaan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan proses yang akan dijalankan ditataran kehidupan sosial, bagaimana menciptakan kaderisasi yang intelek untuk mendekati kesempurnaan perubahan sikap dan perilaku serta pendewasaan. Betapa pentingnya kaderisasi dalam sebuah organisasi untuk kembali membangkitkan semangat jiwa muda para pemuda bangsa agar ada penerus dan berumur panjang selain itu untuk mengembalikan kembali jati diri bangsa yang tergerus oleh globalisasi.

2. Saran

Pengembangan kegiatan lanjutan adalah melakukan pelatihan dan pengkaderan untuk para calon Imam muda masjid Jami' Nurul Haq dan para calon ustadzah terkait pemulasaran Jenazah.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Amin Mohammad & Djaelani. (2017). Peran Kaderisasi Formal Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Dalam Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus Pada PMII Cabang Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 59–73.
- Arsah, A. (2015). *Pengaruh Globalisasi Terhadap Nilai Agama Islam*. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/584/1/SKRIPSI414-1704288306.pdf>
- Muniri. (2014). Kaderisasi Organisasi. *Diklat LMMT oleh BEM STKIP PGRI Tulungagung, April*.

- Muslihah, E. (2016). Pengelolaan, Kohesivitas Dan Keberhasilan Team Work. *Tarbawi*, 2(02), 58–68. <https://e-resources.perpusnas.go.id:2125/media/publications/256455-pengelolaan-kohesivitas-dan-keberhasilan-03595f6d.pdf>
- Nurkamilah, S. (2016). Sistem Kaderisasi Da'i di Pondok Pesantren Daarun Najaah Jrahah Tugu Semarang. *Skripsi*, 2, 22–86.
- Saiful Falah, Didin Hafidhuddin, Endin Mujahidin, E. B. (2020). MODEL REGENERASI DAN KADERISASI KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM. *jurnal pendidikan, hukum, dan bisnis*, 2, 67–91.
- Saputra, I. (2017). Peran Organisasi Kepemudaan Dalam Meningkatkan Pemahaman wawasan Nusantara Di Kalangan Pemuda Indonesia. *CIVIC-CULTURE" Jurnal Ilmu Pendidikan PKn dan Sosial Budaya"*, 1(1), 33–41.
- V.B. Kusnandar. (2019). *Indonesia, Negara dengan Penduduk Muslim Terbesar Dunia*. databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/25/indonesia-negara-dengan-penduduk-muslim-terbesar-dunia>