

**STRATEGI KETUA PC IPNU-IPPNU KOTA PROBOLINGGO
PERIODE 2020-2022 DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KADER DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



Oleh:

RASMIATI

NIM : D20184037

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
SEPTEMBER 2022**

**STRATEGI KETUA PC IPNU-IPPNU KOTA PROBOLINGGO
PERIODE 2020-2022 DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KADER DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



Oleh:
RASMIATI
NIM : D20184037

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
SEPTEMBER 2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

STRATEGI KETUA PC IPNU-IPPNU KOTA PROBOLINGGO PERIODE 2020-2022 DALAM MENINGKATKAN KINERJA KADER DI MASA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

Rasmiati

NIM : D20184037

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Disetujui Pembimbing
J E M B E R



Nasobi Niki Suma, M.Sc.
NIP. 198907202019031003

PENGESAHAN TIM PENGUJI

STRATEGI KETUA PC IPNU-IPPNU KOTA PROBOLINGGO

PERIODE 2020-2022 DALAM MENINGKATKAN KINERJA KADER DI MASA PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

telah diujikan dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Kamis
Tanggal : 22 September 2022

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Muhammad Muhib Alwan, M.A.
NIP. 197807192009127005


Arrumaisha Fitri, M. Psi.
NIP. 198712232019032005

Anggota :

1. Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag. ()
2. Nasobi Niki Suma, M. Sc. ()

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah




Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag.
NIP. 197406062000031003

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨)

“Sesungguhnya Allâh menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allâh memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allâh adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa’[4]:58).*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

*Kementrian Agama, *Qur'an Kemenag* (Jakarta: LPMQ, 2021), 87.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas terselesaikannya skripsi ini dengan baik dan lancar. Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang tercinta dan tersayang atas peran kasihnya yang sangat melimpah kepada penulis yaitu :

1. Ayahanda Bapak Misnawar dan ibunda tercinta Ibu Misnaya, karena beliau merupakan faktor terpenting dalam hidup penulis. Ucapan terimakasih tidak akan cukup untuk membalas semua kebaikan yang telah diberikan, namun semoga penulis senantiasa berbakti dan lekas membahagiakan keduanya.
2. Bapak/Ibu guru RA, MI, MTs Hidayat dan MAN 1 Kota Probolinggo serta Bapak/Ibu Dosen Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember. Tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis, penulis mungkin tidak mampu bertahan hingga dititik ini.
3. Sahabat-sahabat penulis tanpa terkecuali yang telah menjadi *support system* selama ini dan sedikit-banyak telah membantu penulis agar penelitian ini lekas terselesaikan.
4. “Skripsi itu tidak harus sempurna tetapi harus selesai dan skripsi itu sebenarnya mudah tetapi kita saja yang membuatnya sulit”. Terimakasih untuk bapak Dosen Pembimbing, karena telah sabar dan rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Sekian persembahan dari penulis dalam penelitian ini, semoga bermanfaat.

Terima kasih.

KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh dari dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

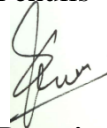
1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima penulis sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah yang telah membimbing kami sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membimbing dan memotivasi kami dalam proses perkuliahan.
4. Bapak Nasobi Niki Suma, S. Pd., M. Sc. selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah bersedia memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak / Ibu dosen Fakultas Dakwah yang telah memberikan motivasi, ilmu dan pengetahuannya kepada kami dari Prodi Manajemen Dakwah selama proses perkuliahan.
6. Civitas akademik UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membantu dan menyediakan kebutuhan administrasi yang diperlukan dari awal hingga akhir masa perkuliahan.
7. Ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo yaitu Rekan Rizal & Rekanita Winda yang telah bersedia memberikan izin tempat penelitian dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik hingga selesai.
8. Sekretaris, Waka II, beserta kader-kader PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo yang telah bersedia membantu penulis dalam proses mengumpulkan data.
9. Sahabat-sahabat terbaik, yaitu Ms. Regina, dek Dila, dek Lely, Gus Rois, kak Nanas, kak ST, dan lain-lain yang telah bersedia menjadi *support system* penulis dari pra penelitian hingga terselesainya penelitian ini.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penullis mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Probolinggo, 10 September 2022

Penulis



Rasmianti

NIM. D20184037



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
PERPUSTAKAAN

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Telp.0331-487550, Fax. 0331-427005
Website: lib.iain-jember.ac.id E-Mail: lib@iain-jember.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika IAIN Jember, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rasmianti
NIM : D20184037
Fakultas/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah
E-mail : rasmianti.real@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Jember, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

“Strategi Ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo Periode 2020-2022 Dalam Meningkatkan Kinerja Kader Di Masa Pandemi Covid-19”

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Jember berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Jember, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jember
Pada tanggal : 04 Oktober 2022

Penulis,

(RASMIATI)

ABSTRAK

Rasmiati, 2022: *Strategi Ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo Periode 2020-2022 dalam Meningkatkan Kinerja Kader di Masa Pandemi Covid-19.*

Kata Kunci: Strategi Pemimpin, Organisasi PC IPNU-IPPNU, Meningkatkan Kinerja.

Salah satu virus yang dapat menularkan penyakit kepada manusia dan hewan yang disebabkan oleh virus SARS-COV2 merupakan sebutan untuk Covid-19. Penyebaran virus tersebut di Indonesia termasuk Kota Probolinggo menyebabkan adanya pembatasan-pembatasan bersosial guna mencegah penyebaran virus tersebut. Hal tersebut memberikan perubahan yang signifikan bagi masyarakat terutama pada bidang pendidikan para pelajar. PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo merupakan salah satu organisasi pelajar NU yang berada di Pimpinan Cabang, di mana munculnya pandemi tersebut membuat kegiatan organisasi harus tersekat untuk bergerak masif membesarkan organisasi dan adanya program yang tidak berjalan sesuai waktu yang ditentukan hingga mendekati tidak adanya regenerasi organisasi.

Fokus penelitian dalam skripsi ini ialah: 1) Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022? 2) Bagaimana strategi yang digunakan ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020 - 2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi COVID-19? 3) Apa sajakah faktor penghambat dan faktor pendukung yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader?

Tujuan Penelitian ini ialah untuk mengetahui perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi, mendeskripsikan strategi yang digunakan ketua dan faktor-faktor yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan interview/wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif.

Penelitian ini sampai pada hasil simpulan yang dicapai bahwa: 1) Perencanaan yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo berpedoman pada hasil Konfercab dan Rakercab, namun pelaksanaannya bersifat fleksibel atau disesuaikan dengan kebutuhan. 2) Strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU 19 yaitu dengan cara memasifkan sosial media sebagai media program pengrekrutan untuk anggota baru, memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal, memberikan ruang terhadap bakat dan minat para kader, melakukan pendekatan dan mengoptimalkan kinerja pengurus cabang. 3) Untuk meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19, juga terdapat faktor penghambat dan faktor pendukung dari internal dan eksternal organisasi.

DAFTAR ISI

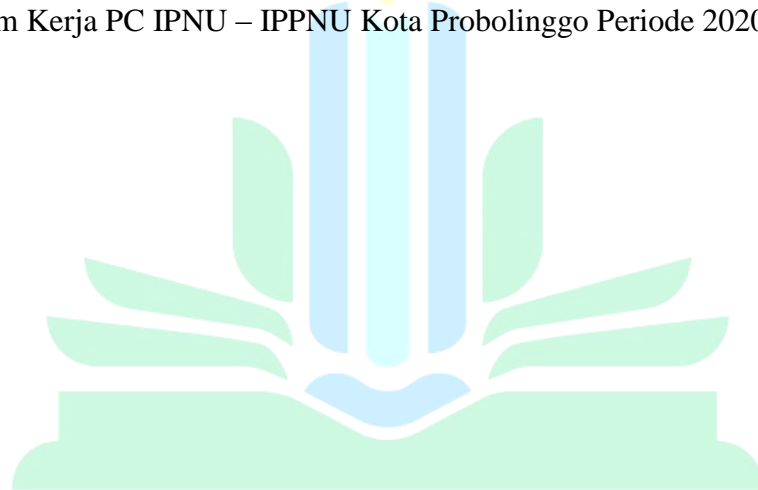
	Hal.
HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Istilah.....	10
a. Strategi	11
b. Ketua.....	11

c. PC IPNU – IPPNU	12
d. Kinerja Kader.....	13
e. Pandemi Covid-19.....	13
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	27
a. Strategi	27
b. Ketua PC IPNU – IPPNU	32
c. PC IPNU – IPPNU	37
d. Kinerja Kader.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi Penelitian	51
C. Subyek Penelitian	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	52
E. Analisis Data	55
F. Keabsahan Data Temuan	57
G. Tahap-Tahap Penelitian.....	60
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	63
A. Gambaran Obyek Penelitian	63
a. Profil PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo	63
b. Lokasi Geografis PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo.....	65

c. Visi Misi PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo.....	67
d. Susunan Pengurus PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo.....	68
e. Program Kerja PC IPNU-IPPNU Periode 2020-2022.....	71
B. Penyajian Data dan Analisis	80
1. Perencanaan dan Pelaksanaan Program Kaderisasi	80
2. Strategi yang digunakan Ketua di masa pandemi COVID-19	89
3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat.....	97
C. Pembahasan Temuan	106
1. Perencanaan dan Pelaksanaan Program Kaderisasi.....	106
2. Strategi Ketua PC IPNU – IPPNU di Masa Pandemi Covid-19.....	116
3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat.....	135
BAB V PENUTUP.....	143
A. Kesimpulan	143
B. Saran.....	145
DAFTAR PUSTAKA	146
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik Penelitian	
3. Pedoman Wawancara	
4. Jurnal Kegiatan Penelitian	
5. Daftar Informan	
6. Dokumentasi	
7. Surat Ijin Penelitian	
8. Surat Keterangan telah melakukan penelitian	
9. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal.
2.1 Tabulasi Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	24
4.1 Nama-Nama Ketua PC IPNU – IPPNU dan Masa Khitmad.....	65
4.2 Susunan Pengurus PC IPNU – IPPNU Masa Khidmat 2020-2022.....	68
4.3 Program Kerja PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo Periode 2020-2022.....	71



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Hal.
4.1 Peta Kota Probolinggo	66
4.2 Barcode peta lokasi PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo.....	67



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebuah tempat di mana orang-orang dapat tumbuh dan bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan merupakan pengertian dari organisasi. Organisasi ialah keberadaan sosial yang terkoordinasi secara sadar dengan batas-batas yang relatif dapat dilihat, berfungsi terus menerus dan terlihat untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan.¹ Manusia belajar tentang kepemimpinan demi memperbaiki diri sendiri dan orang lain melalui organisasi. Manusia adalah aspek terpenting bagi keberhasilan organisasi mana pun, karena manusia adalah sumber daya terpenting yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi. Organisasi memiliki karakteristik yang beragam dalam mewujudkan tujuannya, salah satunya membentuk suatu struktur agar anggota dapat melakukan pekerjaannya dengan mudah. Setiap struktur organisasi memiliki seorang pemimpin baik terpilih melalui proses dan standar tertentu yang diterapkan oleh organisasi maupun secara alami atau aklamasi.

Ketua yaitu sebutan untuk orang yang bertanggung jawab dan memiliki kekuasaan terhadap orang lain untuk memungkinkan mereka melakukan apa yang mereka inginkan atau apa yang diinginkan oleh institusi atau organisasi.² Orang yang benar-benar melihat lebih dari yang lain dan melihat sebelum orang lain

¹ Stephen P. Robbins, *Organization theory: structure, design, and applications*, terj. Jusuf Udaya (Jakarta: Arcan, 1994), 4.

² Moch Fakhruroji, *Pola Komunikasi Dan Model Kepemimpinan Islam* (Bandung: Mimbar Pustaka, 2019), 9.

melihat adalah apa yang didefinisikan sebagai seorang ketua. Karena ketua merupakan orang nomor satu dalam sebuah organisasi. Setiap ketua perlu memiliki perencanaan dan strategi yang baik dalam meningkatkan anggota dan organisasinya. Strategi didefinisikan sebagai serangkaian tindakan untuk mengambil keputusan yang mendasar dan menyeluruh, disertai dengan definisi metode penerapan yang akan dilakukan oleh semua pihak yang terlibat di dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan.³ Sedangkan perencanaan ialah pemikiran awal, untuk tindakan yang akan terjadi di masa depan atau peta jalan untuk menyelesaikan tugas-tugas dari hasil strategi.

Kinerja adalah hasil efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan yang ditentukan dari setiap kelompok yang terlibat dalam upaya sistemik, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk secara efektif memenuhi kebutuhannya secara berkelanjutan.⁴ Kinerja anggota organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan sebuah organisasi karena setiap organisasi akan berusaha untuk senantiasa meningkatkan kinerja sumber dayanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berdasarkan hasil keputusan rapat kerja yang telah dibuat. Kontribusi dari anggota terhadap organisasi akan signifikan jika dilakukan secara efektif dan tepat. Maka, seorang ketua harus memiliki strategi yang dapat disesuaikan dengan pengelolaan organisasinya serta membuat perencanaan agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan maksimal.

³ Eddy Yunus, *Manajemen Strategis* (Yogyakarta, Andi, 2016), 6, https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Strategis/vKk5DgAAQBAJ?hl=id&gbpv=0.

⁴ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen SDM* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 138.

Organisasi IPNU dan IPPNU merupakan dua (2) organisasi pelajar NU yaitu Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' yang disingkat menjadi IPNU dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama' menjadi IPPNU. Kebijakan dan Program yang dilakukan pelajar Nahdlatul Ulama dilaksanakan berdasarkan aswaja dan terdiri dari santri yang berada di sekitar pesantren, madrasah, dan sekolah umum, serta perguruan tinggi.⁵ Sebagai satu dari sekian banyak organisasi keagamaan di Indonesia, IPNU-IPPNU turut mendukung upaya pemerintah untuk meningkatkan prestasi pelajar dan kemajuan pendidikan di Indonesia melalui pembentukan karakter, serta perlindungan umum bagi pelajar NU dari berbagai penyimpangan sosial dan pengembangan potensi diri para pelajar.

PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo ialah salah satu organisasi pelajar NU yang berada di tingkat Pimpinan Cabang (PC). Anggota kader organisasi ini terdiri dari pelajar tingkat SMP/MTs, SMA/SMK/MA sederajat, dan Perguruan tinggi yang ada di Kota Probolinggo dan sekitarnya, berlokasi di Jalan Bengawan Solo 1, Kec. Kedopok, Kota Probolinggo. Organisasi ini memiliki beberapa program kegiatan salah satunya program kaderisasi yang terbagi dari program kaderisasi formal, *non-formal*, dan *in-formal*. Bagian terpenting dari organisasi ini adalah kaderisasi, yang mana kaderisasi dapat membantu perkembangan dan regenerasi organisasi. Kaderisasi adalah proses rekrutmen, pendidikan, pembinaan, pendampingan, pengembangan dan distribusi para kader. Bagi seorang ketua disetiap periode tentu memiliki strategi tersendiri untuk bisa lebih meningkatkan organisasi beserta anggota kadernya. Langkah-langkah atau proses

⁵ Mufarrihul Hazin, "Pimpinan Pusat IPNU", diakses pada 17 Desember 2021, www.ipnu.or.id.

dari strategi ketua berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi. Adanya anggota dapat membantu pelaksanaan dalam mencapai tujuan organisasi, karena anggota merupakan kader atau orang-orang yang diharapkan dapat berperan penting dalam organisasi, sebab kader adalah orang-orang yang akan meneruskan perjuangan pemimpin agar organisasinya tetap aktif dan produktif. Maka, salah satu cara untuk mengetahui peningkatan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerja kader yang dimiliki. Salah satu hasil atau *output* dari peningkatan kinerja kader tersebut dapat dilihat dari peningkatan jenjang kaderisasi yang diikuti oleh para kader organisasi.

Ketua PC IPNU – IPPNU periode 2020-2022 terpilih sejak bulan September 2020 pada Konferensi Cabang yang diadakan oleh PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo. Pada awal kepemimpinan, Kota Probolinggo sedang berada di tengah pandemi Covid-19. Salah satu virus menularkan penyakit pada manusia dan hewan yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 merupakan sebutan untuk Covid-19.⁶ Covid-19 telah menyebar ke seluruh Indonesia ketika Presiden Jokowi dan Menteri Kesehatan Terawan Agus Putranto melaporkan kasus positif pertama pada 2 Maret 2020 termasuk ke Kota Probolinggo.⁷ Sesuai dengan surat yang diedarkan oleh PEMENDAGRI (Pemerintah dalam negeri) Jawa timur, Pemerintah Kota Probolinggo menerapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) darurat sejak tanggal 3 Juli hingga 21 Juli 2021.⁸ Namun

⁶ “Apakah Coronavirus dan COVID-19 itu?”, diakses pada 21 Maret 2022, <https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html>.

⁷ Wawan Mas’udi dan Poppy S. Winani, *Tata Kelola Penanganan Covid-19 Di Indonesia: Kajian Awal* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2020), v.

⁸ Bingetan Channel, “Kota Probolinggo berlakukan PPKM darurat”, youtube channel, 3 Juli, 2021, <https://youtu.be/RKB5qEudqlg>.

PPKM tersebut diperpanjang hingga 30 Agustus 2021 dengan berganti nama menjadi PPKM level 4. Adanya perpanjangan tersebut, membuat Dishub dan Polres Kota Probolinggo melakukan penyekatan dan penutupan di beberapa titik ruas jalan Kota Probolinggo mulai pukul 16.00 hingga 06.00 WIB. Hal ini dilakukan untuk menurunkan angka penyebaran Covid-19 dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional serta mencegah masyarakat melakukan kerumunan ditengah tingginya angka penyebaran Covid-19.⁹

Dari temuan pra penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ada beberapa keunikan yang terjadi pada kepengurusan PC IPNU – IPPNU saat ini. Salah satunya peningkatan terhadap SDM atau kader yang dimiliki, yakni meluasnya organisasi pelajar IPNU – IPPNU di daerah Kota Probolinggo baik di sekolah, pesantren, dan ranting di masa pandemi covid-19 dan adanya instruktur dan pelatih yang dimiliki oleh PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo. Untuk periode sebelumnya mungkin sudah meluas namun tidak semasif atau nampak seperti periode saat ini. Kemudian adanya peningkatan keaktifan terhadap kader-kader yang berada di pimpinan ranting dan pimpinan komisariat atau organisasi IPNU-IPPNU yang berada di sekolah-sekolah.

Bagi ketua PC IPNU dan IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022, munculnya pandemi tersebut merupakan sebuah tantangan besar dimana aktivitas mereka harus tersekat untuk bergerak masif membesarkan IPNU –IPPNU. Karena, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo memerlukan penggunaan tatap muka secara langsung agar ilmu dan

⁹ Cb Tv News Indonesia, “Perpanjangan Ppkm Covid 19 Level 4 Sampai 30 Agustus, Kota Probolinggo Lakukan Penyekatan”, youtube channel, 27 Agustus, 2021, <https://youtu.be/-JMMJOLHHS>.

wawasan yang disampaikan dapat dipahami dan diapresiasi secara lebih utuh. Karena organisasi ini merupakan organisasi pelajar NU, ketua PC IPNU–IPPNU mengharapkan semua pelajar NU yang ada di Kota Probolinggo mengenal dan mengetahui tentang IPNU-IPPNU karena menurut Ketua PC IPNU pengenalan dari organisasi ini belum sepenuhnya menyeluruh di daerah Kota Probolinggo.

Namun, hal tersebut menemukan hambatan ketika mengajukan beberapa program dengan Dinas Pendidikan Kota Probolinggo, Kasi Penma dibawah naungan Kementerian Agama Kota Probolinggo, dan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU seperti menjalankan program pembentukan Pimpinan Komisariat (PK) di SMP/MTs dan SMA/SMK/MA menemukan kebuntuan karena adanya kekhawatiran pada pandemi tersebut di mana masyarakat tidak dianjurkan untuk melakukan pertemuan atau kerumunan terlebih dahulu untuk mengurangi penyebaran Covid-19.

Masalah tersebut juga berdampak pada rutinitas kegiatan organisasi. Di mana jika sebelum adanya Covid-19 setiap kegiatan dapat dilakukan sesuai waktu dan kondisi yang sudah ditentukan, namun saat pandemi Covid-19 perencanaan kegiatan yang telah direncanakan harus ditunda dahulu. Kegiatan pertemuan hanya dilakukan untuk kepentingan yang mendesak dengan mengikuti aturan dan protokol kesehatan yang telah dianjurkan oleh pemerintah. Oleh sebab itu, meski pergerakan organisasi sangat dibatasi, organisasi dituntut untuk tetap aktif dan berkembang namun tidak dianjurkan membuat kerumunan. Hal ini menimbulkan keresahan bagi keberlangsungan organisasi PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo, karena selama Covid-19 kegiatan pendidikan para pelajar yang sebelumnya

melalui pembelajaran tatap muka di sekolah menjadi pembelajaran *online* daring dari rumah. Adanya hal tersebut membuat ketua PC IPNU dan IPPNU memutar pemikiran mereka untuk membuat strategi yang sesuai dengan keadaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sebab meski situasi dan kondisi sedang berada di masa pandemi Covid-19, organisasi harus tetap berjalan aktif dan produktif agar organisasi tidak mengalami kemunduran hingga menurunnya kader-kader penerus organisasi atau tidak adanya regenerasi bagi periode selanjutnya.

Ketua PC IPNU-IPPNU berharap dan berupaya memberikan inovasi yang terbaik dan *up to date* terhadap perkembangan zaman yang sesuai dengan kebutuhan dan keadaan agar perencanaan program yang telah ditentukan dapat dilaksanakan dan organisasi tetap produktif selama masa pandemi Covid-19. Maka dari itu, strategi dari ketua sangat diperlukan untuk perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi yang sesuai untuk keberlangsungan regenerasi kader dan meningkatkan kapasitas dan potensi para kader.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang perencanaan program kaderisasi dan strategi yang digunakan oleh Ketua PC IPNU – IPPNU untuk meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19. Tentunya agar perencanaan dan strategi tersebut berhasil, maka juga diperlukan faktor-faktor yang akan mempengaruhi keberhasilannya. Karena kepemimpinan seseorang disetiap masa khidmatnya memiliki pencapaian yang berbeda-beda, maka melalui hasil temuan pra-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti melakukan penelitian dengan judul STRATEGI KETUA PC

IPNU – IPPNU KOTA PROBOLINGGO PERIODE 2020-2022 DALAM MENINGKATKAN KINERJA KADER DI MASA PANDEMI COVID-19.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka peneliti menyusun fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022?
2. Bagaimana strategi yang digunakan ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19?
3. Apa sajakah faktor penghambat dan faktor pendukung yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian untuk mempertegas dan memperjelas tujuan peneliti yang dihasilkan. Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022.
2. Untuk mendeskripsikan strategi yang digunakan ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19.

3. Untuk mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pihak terkait baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama pada bidang ilmu Manajemen Dakwah yang berkenaan dengan keilmuan tentang bagaimana cara/langkah seorang ketua dalam mengelola hingga mengoptimalkan kinerja organisasinya, baik dari kinerja organisasi dan sumber daya manusianya serta dapat menjadi bahan litetarur terkait strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam peningkatan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 dan menambah wawasan pengetahuan bagi kepemimpinan selanjutnya dalam meningkatkan kinerja kader agar mempunyai semangat dan inovasi terbaru lainnya untuk lebih meningkatkan dan memajukan PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo.

2. Manfaat praktis

a) Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai media untuk melakukan penelitian secara langsung untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

b) Bagi Program Studi Manajemen Dakwah.

Manfaat penelitian ini bagi Program Studi Manajemen Dakwah adalah sebagai bahan kajian dan sarana informasi atau referensi yang dapat digunakan untuk melengkapi riset penelitian mengenai strategi pemimpin dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi pada mata kuliah Manajemen Dakwah, yakni Dasar-dasar Manajemen, Manajemen Strategi, Kepemimpinan, Manajemen Kinerja, Perilaku Organisasi, dan Strategi Lembaga Dakwah.

c) Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan literatur atau referensi dan informasi bagi civitas akademika kampus UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

E. Definisi Istilah

Definisi Istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah yang menjadi titik penting peneliti di judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman tentang makna istilah, seperti yang dijelaskan oleh peneliti. Definisi istilah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Strategi

Strategi adalah seni dan ilmu merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.¹⁰ Strategi dapat didefinisikan sebagai usaha yang relevan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, selain itu strategi memiliki peran yang sangat penting untuk perkembangan organisasi dan berfungsi sebagai media perbandingan saat melakukan evaluasi dari tujuan yang telah ditetapkan serta tolak ukur terhadap kinerja organisasi.

Dapat disimpulkan, strategi ketua PC IPNU – IPPNU ialah suatu arah atau jalan yang dilakukan oleh ketua dan diperlukan oleh organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sebagai cara atau langkah untuk mencapai tujuan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

b. Ketua

Kata “ketua” berasal dari kata *rayiys* dalam bahasa Arab yang berarti kepala, pimpinan, presiden, ketua, bos, atasan.¹¹ Seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki tingkat otoritas yang tinggi dikenal sebagai ketua atau pemimpin. Karena seseorang yang terpilih menjadi ketua ialah yang terbaik di organisasi tersebut dan salah satu tugas besarnya ialah mewujudkan visi misi organisasi.¹²

¹⁰ Rahayu Puji Suci *Esensi Manajemen Strategi* (Malang: Zifatama Publisher, 2015), 3.

¹¹ Almaany, “Terjemahan dan Arti رئيس di Kamus Istilah Semua Indonesia Arab”, diakses pada 16 Maret 2022, <https://www.almaany.com/id/dict/arid/%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3/>.

¹² Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi – teori, aplikasi, dan kasus* (Bandung: Alfabeta, 2018), 71.

Dapat disimpulkan, ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 adalah orang yang memiliki kriteria dan ciri tertentu yang dapat memotivasi banyak orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

c. PC IPNU – IPPNU

PC IPNU – IPPNU merupakan organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' yang disingkat menjadi IPNU dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama' yang disingkat menjadi IPPNU tingkat Pimpinan Cabang (PC) yang melaksanakan kebijakan dan program Nahdlatul Ulama' yang berasaskan *Ahlussunnah Wal Jama'ah* dan beranggotakan pelajar yang berada di lingkungan pesantren, madrasah, sekolah umum, dan perguruan tinggi. Organisasi ini memiliki prinsip dasar atau biasa disebut dengan tiga pilar atau trilogi pergerakan yaitu belajar, berjuang, dan bertaqwa dan difokuskan kepada para pelajar NU.

PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo merupakan salah satu organisasi pelajar NU yang berada di tingkat Pimpinan Cabang (PC) dan berada dibawah naungan PCNU Kota Probolinggo. Organisasi ini berlokasi di Jalan bengawan Solo 1, Kecamatan Kedopok, Kota Probolinggo. Bagian terpenting dari organisasi ini adalah kaderisasi, yang mana kaderisasi dapat membantu membentuk dan mengembangkan kualitas para pelajar melalui pendidikan kepemimpinan, pengembangan *soft-skill* dan lain-lain serta sebagai peningkatan sumber daya manusia untuk pengembangan organisasi.

d. Kinerja Kader

Kinerja (*performance*) adalah hasil dari kegiatan kerjasama antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi.¹³ Kinerja organisasi dapat diketahui dari sejauh mana tingkatan organisasi telah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan kader merupakan seseorang yang diharapkan akan memegang peran penting dalam organisasi, pemerintahan, partai, dan sebagainya yaitu pengurus PC dan kader IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022. Dari penjelasan tersebut, kinerja kader adalah hasil atau *output* dari kegiatan kaderisasi yang diikuti dan diharapkan dapat memegang peran penting dalam organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi serta dapat meneruskan perjuangan dari para pendiri organisasi.

Dalam hal ini peningkatan kinerja kader PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dapat dilihat melalui hasil dari kegiatan program kaderisasi. Sumber daya manusia atau anggota kader PC IPNU – IPPNU dan sumber daya lainnya juga dapat membantu peningkatan kinerja kader melalui program kaderisasi.

e. Pandemi Covid-19

Dimulai dengan desas-desus laporan pada akhir 2019 bahwa virus misterius yang mirip dengan SARS telah muncul di Wuhan, ibu kota provinsi Hubei China. Pada tanggal 30 Januari Organisasi Kesehatan Dunia kemudian menyatakan bahwa dunia sedang dilanda varian baru dari pandemi virus

¹³ Amrullah, *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian* (Jakarta: Mitra Wacana Medika, 2015), 223.

corona, yang kemudian dijuluki Coronavirus Disease 2019 atau Covid-19.¹⁴ Sedangkan di Indonesia, Presiden Jokowi dan Menteri Kesehatan Terawan Agus Putranto mengumumkan adanya kasus positif Covid-19 pertama kali pada tanggal 2 Maret 2020, kemudian melalui Keppres Nomor 12 tahun 2020 yang diterbitkan tanggal 13 April diumumkan bahwa Covid-19 telah menjadi bencana nasional.¹⁵

Munculnya pandemi Covid-19 di Indonesia membuat pemerintah melakukan beberapa aturan kebijakan untuk membatasi pergerakan masyarakat, begitupun dengan Pemerintah Daerah Jawa Timur. Sesuai dengan surat yang diedarkan oleh pemendagri (Pemerintah dalam negeri) Jawa timur, Pemerintah Kota Probolinggo menerapkan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) darurat sejak tanggal 3 Juli hingga 21 Juli 2021. Namun PPKM tersebut diperpanjang hingga 30 Agustus 2021 dengan berganti nama menjadi PPKM level 4 yang sebelumnya berganti nama dan format beberapa kali, yakni berawal dari PSBB dan PSBB transisi.¹⁶ Adanya perpanjangan tersebut, Dishub dan Polres Kota Probolinggo melakukan penyekatan dan penutupan di beberapa titik ruas jalan Kota Probolinggo mulai pukul 16.00 hingga 06.00 WIB. Hal ini diterapkan untuk menurunkan angka

¹⁴ Wawan Mas'udi dan Poppy S. Winani, *Tata Kelola Penanganan Covid-19 Di Indonesia: Kajian Awal* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2020), v.

¹⁵ "Penetapan Bencana Nasional Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional", JDIH BPK RI, diakses pada 30 Maret 2022, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/135718/keppres-no-12-tahun-2020>.

¹⁶ Desi Permatasari, "Kebijakan Covid-19 dari PSBB hingga PPKM empat level", diakses 26 Maret 2022, <https://kompaspedia.kompas.id/baca/infografik/kronologi/kebijakan-covid-19-dari-psbb-hingga-ppkm-empat-level>.

penyebaran Covid-19 dan diharapkan membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional serta mencegah masyarakat melakukan kerumunan.¹⁷

Berdasarkan hal tersebut, maksud dari judul penelitian strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 ialah suatu usaha, cara, atau langkah yang dilakukan oleh ketua PC IPNU – IPPNU yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja kader PC IPNU – IPPNU melalui perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi di masa pandemi Covid-19.

F. Sistematika Pembahasan

Deskripsi alur pembahasan pada penelitian ini merupakan pengertian dari sistematika pembahasan. Tujuan dari sistematika pembahasan adalah menghasilkan teks yang teratur dan terarah yang memudahkan untuk menyelidiki masalah utama yang sedang dibahas. Setiap pembahasan disajikan dalam bentuk bab pembahasan yang terdiri dari lima bab dan dijelaskan secara urut oleh peneliti yang disebutkan sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN.

Pada bab 1 berisi mengenai gambaran umum tentang penelitian yang meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

¹⁷ Cb Tv News Indonesia, “Perpanjangan Ppkm Covid 19 Level 4 Sampai 30 Agustus, Kota Probolinggo Lakukan Penyekatan”, youtube channel, 27 Agustus, 2021, <https://youtu.be/-JMMJOLHHs>.

2. BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.

Pada bab ini, peneliti membahas mengenai penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan pada penelitian ini. Pada penelitian terdahulu peneliti juga membahas mengenai *novelty* atau unsur kebaruan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3. BAB III METODE PENELITIAN.

Dalam metode penelitian, peneliti membahas mengenai cara hingga proses dilakukannya penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, serta tahap-tahap penelitian.

4. BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.

Pada bab ini peneliti mendeskripsikan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan dan untuk menjawab fokus masalah yang telah disebutkan pada bab pendahuluan. Dalam bab ini meliputi gambaran obyek penelitian, penyajian dan analisis data, dan pembahasan temuan.

5. BAB V PENUTUP.

Dalam bab ini peneliti menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil temuan pada penelitian dan peneliti juga melampirkan saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang membangun serta keterbatasan peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya.

6. LAMPIRAN

Selanjutnya pada bagian akhir penelitian skripsi ini, peneliti mencantumkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran (matriks penelitian,

jurnal kegiatan penelitian, pedoman wawancara, daftar informan, surat ijin penelitian, surat keterangan telah melakukan penelitian) serta surat pernyataan keaslian dan daftar riwayat hidup.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian, bertujuan untuk dijadikan salah satu acuan sumber daya bagi peneliti saat melakukan penelitian. selain itu, teori - teori yang digunakan diharapkan dapat menghindari plagiarisme dalam penelitian. Penelitian yang mempunyai hubungan atau keterkaitan dengan penelitian ini antara lain :

1. Ismiati, Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, dengan judul skripsi “Strategi Organisasi Ipnu-Ippnu dalam Mengembangkan Karakter Kepemimpinan Siswa di Madrasah Aliyah Ma’arif Al-Mukarrom Kauman Somoroto Ponorogo (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Ma’arif Al-Mukarrom)”.¹⁹

Konteks penelitian ini adalah kesadaran MA Ma’arif Al-Mukarrom yang mewajibkan siswa-siswinya untuk mengikuti bermacam rangkaian kegiatan organisasi IPNU – IPPNU – karena menurut MA Ma’arif Al-Mukarrom, tingkatan kepemimpinan yang dimiliki para siswa belum meningkat. Oleh karena itu dilakukan pengkaderan melalui kegiatan yang diadakan oleh IPNU-IPPNU dengan diawali mengikuti Masa Kesetiaan Anggota (MAKESTA), Pelatihan Kepemimpinan atau *Training of Leadership* (TOL) dan kegiatan *workshop* yang memberikan wawasan materi tentang

¹⁹Ismiati, “Strategi Organisasi Ipnu-Ippnu dalam Mengembangkan Karakter Kepemimpinan Siswa di Madrasah Aliyah Ma’arif Al-Mukarrom Kauman Somoroto Ponorogo (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Ma’arif Al-Mukarrom)” (Skripsi IAIN Ponorogo, 2019).

kebangsaan, kepemimpinan, dan lalu lintas dalam rangka membentuk dan mengembangkan karakter kepemimpinan siswa.

Pada penelitian ini, peneliti mencoba mendeskripsikan konsep kepemimpinan dan strategi organisasi yang digunakan serta mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung untuk mengembangkan karakter kepemimpinan siswa di Madrasah Aliyah Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Somoroto Ponorogo. Hasil penelitian ini terdapat kepemimpinan dalam organisasi IPNU – IPPNU Al-Mukarrom yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratik. Temuan ini menunjukkan bahwa usaha IPNU – IPPNU Al-Mukarrom dalam mengembangkan karakter kepemimpinan dilakukan dengan merancang tujuan lanjut, perencanaan program, implementasi program, serta melakukan evaluasi program kegiatan yang telah dilaksanakan.

2. Mueyessaroh, Mahasiswa program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Surabaya, dengan judul Skripsi “Fungsi Controlling dalam Pengembangan PAC IPNU Tanjungbumi Kabupaten Bangkalan”²⁰

Pada penelitian ini, peneliti mencoba mendeskripsikan tentang tahap-tahap, jenis *controlling* atau pengawasan yang dilakukan dalam pengembangan PAC IPNU Tanjungbumi Kab. Bangkalan. Hasil Penelitian ini mendeskripsikan tiga (3) tahapan yang dilakukan untuk pengembangan PAC IPNU Tanjungbumi. Tahapan tersebut yaitu:

²⁰ Mueyessaroh, “Fungsi Controlling dalam Pengembangan PAC Ipnu Tanjungbumi Kabupaten Bangkalan” (Skripsi UIN Surabaya, 2021).

- a. Tahapan penetapan standar, yaitu Anggaran Dasar (AD) Anggaran Rumah Tangga (ART) Tanjungbumi mengikuti AD-ART IPNU secara Nasional.
- b. Tahapan Penilaian, yaitu untuk mengetahui kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai atau tidak dengan perencanaan program organisasi. Penilaian ini juga dilakukan untuk mengetahui hambatan atau permasalahan yang terjadi dalam kegiatan kemudian agar bisa dilakukan perbaikan.
- c. Tahapan Tindakan perbaikan, yaitu dilakukan guna mencari solusi dari permasalahan atau hambatan yang terjadi.

Jenis *controlling* (pengawasan) PAC IPNU Tanjungbumi ada dua, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan oleh ketua PAC IPNU Tanjungbumi dengan cara dalam bentuk penyelenggaraan dan partisipasi dalam semua acara. Sedangkan Pengawasan tidak langsung dilakukan oleh pengurus dan departemen-departemen PAC IPNU dengan menyampaikan segala informasi kepada Ketua PAC mengenai kegiatan yang telah terlaksana. Penyampaian tersebut berupa kendala, hambatan ataupun keberhasilan kegiatannya

3. Rizky Amali Akhsan, Mahasiswa Program Studi Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, dengan judul Skripsi “Analisis Program Pembentukan Karakter Religius Melalui Organisasi Remaja (Studi Kasus Pada Remaja PC IPNU-IPPNU Jakarta Barat)”.²¹

Hasil dari penelitian ini mengenai program pembentukan karakter religius melalui organisasi PC IPNU-IPPNU Jakarta Barat yaitu pengajian

²¹ Rizky Amali Akhsan, “Analisis Program Pembentukan Karakter Religius Melalui Organisasi Remaja (Studi Kasus Pada Remaja Pc Ippnu Ippnu Jakarta Barat)” (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).

rutin, ratiban, yasin & talil, pesantren ramadhan, ziarah ke makam ulama, dan kegiatan sosial yang merupakan beberapa program kegiatan keagamaan yang ditawarkan. Kegiatan ini dapat membentuk karakter keagamaan mereka. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang menghasilkan adanya perubahan karakter sebelum dan sesudah bergabung dengan IPNU IPPNU Seperti bertambahnya ilmu agama, bertambahnya soft skill, dan kepekaan terhadap lingkungan sekitar.

4. Agus Tohawi, *Jurnal Ilmiah Innovative*, Volume 7 nomor 2 (september 2020) dengan judul “Strategi Pengembangan Nilai-Nilai *Ahlussunnah Wal Jama'ah* dalam Penanaman Keagamaan pada Remaja oleh IPNU – IPPNU”.²²

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan nilai-nilai aswaja dalam penanaman keagamaan pada remaja oleh IPNU-IPPNU Desa Banjaranyar Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk melalui tiga (3) tahapan, yaitu pertama, perencanaan strategi pengembangan nilai-nilai aswaja dalam penanaman keagamaan pada remaja dapat melalui pendidikan formal dan *non* formal baik Sekolah Dasar, Madrasah Ibtidaiyah, Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah serta kegiatan pembiasaan rutinan keagamaan IPNU – IPPNU desa Banjaranyar. Kedua, Sosialisasi dan penyampaian materi swadaya di Madrasah Diniyah, serta kegiatan pembinaan pembiasaan keagamaan, digunakan untuk menerapkan pengembangan nilai - nilai aswaja dalam praktik pengetahuan keagamaan pada remaja. Ketiga,

²²Agus Tohawi, “Strategi Pengembangan Nilai-Nilai Ahlussunnah Wal Jama'ah dalam Penanaman Keagamaan pada Remaja oleh Ippnu-Ippnu”, *Jurnal Ilmiah Innovative*, Volume 7 nomor 2 september 2020: print 2355-4053 (September, 2020) : 1-8, <https://doi.org/10.53429/innovative.v7i02.108>.

evaluasi pengembangan nilai-nilai aswaja dalam penanaman keagamaan pada remaja dengan memanfaatkan potensi kader dan pemuda IPNU – IPPNU di setiap dusun dalam proses dakwah, inovasi baru dalam melakukan kegiatan IPNU – IPPNU, menjangkau langsung dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh kader dan pemuda IPNU – IPPNU di masing-masing dusun dalam proses dakwah.

5. Ahmad Faizin Ngajibullah, M. Mufid Syakhlani, *Jurnal Komunikasi Ilmu dan Dakwah Meyarsa* dengan judul “Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama’ (IPNU) Kabupaten Ponorogo Dalam Menanggulangi Radikalisme.”²³

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa cara pimpinan PC IPNU Ponorogo dalam menangkal paham radikalisme yaitu melalui berbagai media dan acara yang ada di PC IPNU Ponorogo dengan memberikan informasi tentang bahaya paham radikalisme, khususnya bagi pelajar, selain itu Pimpinan PC IPNU Ponorogo juga memberikan contoh toleransi dan mengharga terhadap tradisi yang ada di wilayah Ponorogo. Pola komunikasi yang digunakan adalah komunikasi primer, sekunder, literal, dan sikular dan Pimpinan PC IPNU Ponorogo juga berkomunikasi dengan dua cara yaitu komunikasi massa dan komunikasi kelompok, komunikasi ini berada di bawah pimpinan PC IPNU Ponorogo dan dilakukan dengan menginformasikan

²³ Ahmad Faizin Ngajibullah, M. Mufid Syakhlani, “Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama’ (IPNU) Kabupaten Ponorogo Dalam Menanggulangi Radikalisme”, *Jurnal Komunikasi Ilmu dan Dakwah Meyarsa* (2021), 22, <https://doi.org/10.19105/meyarsa.v2i2.4587>.

kepada pengurus IPNU tentang radikalisme melalui seminar, penelitian dan publikasi informasi melalui grup Whatsapp.

6. M. Riziq, Abdul Mukhlis, and Heru Susanto, *Komunitas: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* dengan judul “Peran Komunitas Sosial Keagamaan dalam Meningkatkan Religiusitas Remaja: Studi pada IPNU – IPPNU Ranting Capgawen Selatan, Kabupaten Pekalongan”.²⁴

Penelitian ini menghasilkan langkah-langkah yang digunakan IPNU – IPPNU Pimpinan Ranting (PR) Capgawen Selatan (Capsel), Kelurahan Kedungwuni Timur, Kecamatan Kedungwuni, Kabupaten Pekalongan untuk meningkatkan karakter religius remaja. Langkah-langkah tersebut yaitu mengadakan kegiatan rutin Yasintana (Yasin, Tahlilan, dan Nariyah), mengadakan latihan Simtud Duror, mengadakan kegiatan sosial penggalangan dana korban bencana, mengadakan gowes religi, mengadakan agenda mengaji pasaran, rutin tadarus, dan bagi takjil setiap bulan Ramadan, dan sebagai wadah bagi remaja untuk belajar berorganisasi. Dari langkah-langkah tersebut, disimpulkan bahwa peran IPNU-IPPNU PR Capsel dalam meningkatkan religiusitas remaja tidak hanya terpaku pada materi ke-NU-an. Namun juga membantu dalam pengembangan bakat dan minat para anggotanya.

²⁴ M. Riziq, Abdul Mukhlis, and Heru Susanto, “Peran Komunitas Sosial Keagamaan dalam Meningkatkan Religiusitas Remaja: Studi pada IPNU-IPPNU Ranting Capgawen Selatan, Kabupaten Pekalongan,” *Komunitas: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* (Agustus 2021) : 51-56, <https://doi.org/10.20414/komunitas.v12i1.3633>.

2.1 Tabel
Tabulasi Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ismiati, 2019, Strategi Organisasi IPNU-IPPNU dalam Mengembangkan Karakter Kepemimpinan Siswa di Madrasah Aliyah Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Somoroto Ponorogo (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Ma'arif Al-Mukarrom). ²⁵	Penelitian ini sama-sama membahas tentang strategi dan menggunakan metode penelitian kualitatif	Ismiati melakukan fokus penelitian pada strategi organisasi IPNU-IPPNU dalam mengembangkan karakter kepemimpinan siswa di madrasah aliyah ma'arif al-mukarrom kauman somoroto ponorogo yang lokasinya termasuk ke Pengurus Komisariat (PK), sedangkan peneliti berfokus pada strategi ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yang berlokasi di Pimpinan Cabang (PC).
2.	Muyessaroh, 2021, Fungsi <i>Controlling</i> dalam Pengembangan PAC Ipnu Tanjungbumi Kabupaten Bangkalan. ²⁶	sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif	Muyessaroh melakukan fokus penelitian pada fungsi <i>controlling</i> dalam pengembangan PAC IPNU Tanjungbumi saja, sedangkan peneliti berfokus pada strategi ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yang berlokasi di Pimpinan Cabang (PC).

²⁵ Ismiati, "Strategi Organisasi Ipnu-Ippnu dalam Mengembangkan Karakter Kepemimpinan Siswa di Madrasah Aliyah Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Somoroto Ponorogo (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Ma'arif Al-Mukarrom)" (Skripsi IAIN Ponorogo, 2019).

²⁶ Muyessaroh, Fungsi *Controlling* dalam Pengembangan PAC Ipnu Tanjungbumi Kabupaten Bangkalan" (Skripsi UIN Surabaya, 2021).

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
3.	Rizky Amali Akhsan, 2021, Analisis Program Pembentukan Karakter Religius Melalui Organisasi Remaja (Studi Kasus Pada Remaja PC IPNU IPPNU Jakarta Barat). ²⁷	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan juga melakukan penelitian di Pimpinan Cabang (PC) IPNU-IPPNU	Rizky Amali Akhsan melakukan fokus penelitian pada program pembentukan karakter religius melalui organisasi remaja PC IPNU-IPPNU Jakarta Barat, sedangkan peneliti berfokus pada strategi ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19
4.	Agus Tohawi, 2020, Strategi Pengembangan Nilai-Nilai <i>Ahlussunnah Wal Jama'ah</i> dalam Penanaman Keagamaan pada Remaja oleh IPNU-IPPNU. ²⁸	sama-sama membahas tentang strategi dan menggunakan metode penelitian kualitatif.	Agus Tohawi melakukan fokus penelitian mengenai strategi pengembangan nilai-nilai <i>Ahlussunnah Wal Jama'ah</i> dalam penanaman keagamaan pada remaja oleh IPNU-IPPNU yang berlokasi di PAC Desa Banjaranyar Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk, sedangkan peneliti berfokus pada strategi ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19.
5.	Ahmad Faizin Ngajibullah, M. Mufid Syakhlani, 2021, "Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' (IPNU) Kabupaten Ponorogo Dalam	Menggunakan kualitatif deskriptif	Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan mengenai cara Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' Kab. Ponorogo dalam menangkal paham radikalisme dan mengetahui komunikasi yang diterapkan pimpinan cabang IPNU kab. Ponorogo dalam menanggulangi paham radikalisme.

²⁷ Rizky Amali Akhsan, "Analisis Program Pembentukan Karakter Religius Melalui Organisasi Remaja (Studi Kasus Pada Remaja Pc Ippnu Ippnu Jakarta Barat)" (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).

²⁸ Agus Tohawi, "Strategi Pengembangan Nilai-Nilai *Ahlussunnah Wal Jama'ah* dalam Penanaman Keagamaan pada Remaja oleh Ippnu-Ippnu", *Jurnal Ilmiah Innovative*, Volume 7 nomor 2 (september 2020), 1-8, <https://doi.org/10.53429/innovative.v7i02.108>.

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
	Menanggulangi Radikalisme” ²⁹		
6.	M. Riziq, Abdul Mukhlis, and Heru Susanto, 2021, Peran Komunitas Sosial Keagamaan dalam Meningkatkan Religiusitas Remaja: Studi pada IPNU-IPPNU Ranting Capgawen Selatan, Kabupaten Pekalongan. ³⁰	sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Para peneliti pada penelitian ini melakukan fokus penelitian pada peran komunitas sosial keagamaan dalam meningkatkan religiusitas remaja yang berlokasi di ipnu-ippnu ranting capgawen selatan, kabupaten pekalongan. Sedangkan, peneliti berfokus pada strategi ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19.
7.	Rasmiati, 2022, Strategi Ketua PC IPNU – IPPNU Periode 2020-2022 dalam Meningkatkan Kinerja Kader di Masa Pandemi Covid-19.	Membahas mengenai strategi ketua PC IPNU – IPPNU dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19, menggunakan metode kualitatif-deskriptif	Peneliti memfokuskan pada strategi yang digunakan ketua PC IPNU – IPPNU periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19.

Menurut beberapa penelitian diatas, penulis menggunakannya sebagai panduan atau sebagai kajian teoritis sebelumnya, yang memungkinkan peneliti untuk lebih fokus pada pembahasan dan kajian masalah yang penulis teliti. Peneliti melakukan penelitian di PC IPNU - IPPNU Kota Probolinggo yang

²⁹ Ahmad Faizin Ngajibullah, M. Mufid Syakhlani, “Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama’ (IPNU) Kabupaten Ponorogo Dalam Menanggulangi Radikalisme”, *Jurnal Komunikasi Ilmu dan Dakwah Meyarsa* (2021), 22, <https://doi.org/10.19105/meyarsa.v2i2.4587>.

³⁰ M. Riziq, Abdul Mukhlis, and Heru Susanto, “Peran Komunitas Sosial Keagamaan dalam Meningkatkan Religiusitas Remaja: Studi pada IPNU-IPPNU Ranting Capgawen Selatan, Kabupaten Pekalongan”, *Komunitas: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* (Agustus 2021), 51-61, <https://doi.org/10.20414/komunitas.v12i1.3633>.

terletak di Jalan Bengawan Solo 01 Kecamatan Kedopok Kota Probolinggo. Peneliti memfokuskan pada strategi ketua PC IPNU – IPPNU periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19.

Pada penelitian ini terdapat beberapa *novelty* yang menurut peneliti merupakan unsur kebaruan dari pada penelitian sebelumnya, yakni penelitian ini membahas tentang ke-manajemen'an sebuah organisasi pelajar NU yang berasaskan *Ahlussunnah Wal Jama'ah*, yaitu IPNU – IPPNU mengenai perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi serta strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU untuk meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yang penuh dengan aturan pembatasan.

B. Kajian Teori

Pembahasan dalam paragraf ini adalah mengenai landasan teori yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian.

a. Strategi

1. Pengertian Strategi

Istilah strategi, juga dikenal sebagai “stratogos” atau “strategi”, yang berasal dari bahasa Yunani dan memiliki arti “umum” atau “hal umum”, atau diartikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan manajemen organisasi.³¹ Strategi juga dapat diartikan sebagai jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.³²

Strategis menurut Nawawi adalah perencanaan dengan perbandingan lebih besar (disebut perencanaan strategi) diarahkan ke masa depan yang jauh

³¹ Rahayu Puji Suci, *Esensi Manajemen Strategi* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 1.

³² Ahmad, *Manajemen Strategis* (Makassar: CV. Nas Media Pustaka, 2020), 2.

(disebut visi), sebagai hasil dari keputusan yang dibuat oleh tingkat pimpinan tertinggi (keputusan yang bersifat mendasar dan prinsipil), agar memudahkan organisasi berinteraksi secara efektif (disebut misi), dalam usaha mewujudkan sesuatu (perencanaan operasional untuk menghasilkan barang dan atau jasa serta pelayanan) yang berkualitas, dengan penekanannya pada optimalisasi penyelesaian tugas, (disebut tujuan strategis) dan berbagai sasaran (tujuan operasional) organisasi.³³

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan teoristrategi kepemimpinan yakni teori perilaku. Teori ini bertentangan dengan pemikiran bahwa adanya kepemimpinan untuk memaksimalkan organisasi yang bergantung pada perilaku atau gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin. Maka, teori ini juga mendasari pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tantangan yang dihadapinya dalam menjalankan fungsi - fungsi strategi organisasi. Pemimpin otoriter mungkin selaras jika diterapkan selama revolusi atau ketika kondisi kritis dan mungkin tepat untuk menerapkan perilaku pemimpin demokratis pada organisasi yang anggotanya berpendidikan tinggi, dan sebagainya.³⁴

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu arah atau jalan yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya agar mendapatkan hasil yang maksimal. Maka dari itu,

³³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (performance management)* (Jember, STAIN Jember Press, 2014) 88.

³⁴ Muhammad Busro, *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Jakarta, Prenadameia group, 2018), 222.

strategi ketua PC IPNU – IPPNU adalah suatu arah atau jalan untuk membuat cara-cara yang dapat berjangka panjang yang diperlukan oleh ketua dalam mengolah dan mengoptimalkan keberlangsungan PC IPNU - IPPNU untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar mencapai hasil maksimal.

2. Manfaat Strategi

Dalam mencapai tujuannya, sebuah organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan strategi. Apapun konsep strategi yang digunakan, nampaknya ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh. Manfaat tersebut antara lain:³⁵

1. Keefektifan dalam hal pengambilan keputusan.
2. Anggota organisasi lebih memahami kemana organisasi akan dibawa dan dimana mereka dapat menyesuaikan rencana dengan tujuan yang akan dicapai.
3. Sebagai media komunikasi antar pengurus, anggota, *stakeholder* dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi dan jalan yang dipilih untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Memperbaiki tujuan, sasaran, dan strategi.
5. Mengantisipasi ancaman yang akan terjadi di masa depan.

Keuntungan menggunakan strategi adalah bahwa manajer di semua tingkatan berkolaborasi dalam perencanaan dan implementasi strategi. Adapun Prinsip Manajemen Strategi adalah sebagai berikut:

³⁵ M. Irhas Efendi dan Titik Kusmantini, *Manajemen Strategi : Evolusi Pendekatan dan Metodologi Penelitian* ([t.t.]: [t.p.], 2016), 12.

- 1) Perencanaan strategis menembus semua departemen, semua manajer harus belajar untuk berpikir secara strategis, dan semua tingkat manajemen akan terlibat dalam manajemen strategis dalam beberapa cara. Setiap langkah dan metode akan berbeda, tetapi semuanya akan berkontribusi untuk mencapai tujuan yang sama.
- 2) Perencanaan Komprehensif, maksudnya adalah perencanaan yang berdasarkan pada kebutuhan serta pengembangan bisnis, tidak dibuat dengan asal-asalan.³⁶

3. Sifat-sifat Strategi

Segala sesuatu tentang strategi harus memiliki karakteristik sebagai berikut³⁷ :

- 1) Strategi ialah *long range planning*, ialah rencana jangka panjang yang menunjukkan arah keberlangsungan organisasi.
- 2) Strategi bersifat *general plan*, strategi diharuskan bersifat *universal* atau umum dan dapat diterapkan pada semua bidang dalam organisasi.
- 3) Strategi harus komprehensif, strategi perlu melibatkan semua aspek organisasi, termasuk administrasi, keuangan, sumber daya manusia, komunikasi dan informasi, dan sebagainya.
- 4) Strategi harus *integrated*, strategi ini diharapkan dapat menyatukan perspektif seluruh bagian organisasi.

³⁶ Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik* (Jakarta Pusat: FISIP Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016) 33.

³⁷ Rahayu Puji Suci, *Esensi Manajemen Strategi* (Malang: Zifatama Publisher, 2015), 4.

- 5) Strategi harus eksternal, sangat penting dalam sebuah strategi untuk meninjau lingkungan luar organisasi, yang merupakan *stakeholder* dan lingkungan makro.
- 6) Strategi mampu beradaptasi dengan lingkungan. Strategi tersebut diharapkan dapat disesuaikan dengan lingkungannya dengan memperhatikan lingkungan internal dan eksternal, sehingga melakukan analisis lingkungan sangat penting.

4. Jenis Strategi

Kepemimpinan berdampak pada pencapaian suatu visi, misi, atau tujuan yang ditetapkan. Namun, tidak semua pemimpin adalah pemimpin, hanya karena seseorang adalah seorang manajer tidak menjamin mereka dapat memimpin dengan baik atau menjadi pemimpin yang baik. Karena menjadi seorang pemimpin tidak harus memiliki pekerjaan tertentu, pekerjaan hanya didefinisikan sebagai jabatan formal. Pada dasarnya seseorang dikatakan memiliki jiwa kepemimpinan karena memiliki pengaruh dan tujuan yang dapat mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi misi organisasi.

Selanjutnya, kepemimpinan strategis adalah kapasitas dan kemampuan individu atau kelompok yang bertanggung jawab dan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi.³⁸ Maka, strategi kepemimpinan ialah proses tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menentukan arah dan pengambilan keputusan serta manajemen sumber daya yang dimiliki untuk

³⁸ Hasan Sultoni, "Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Di Bmt Muamalah", 38.

mencapai tujuanyang telah ditetapkan dan menjaga organisasi agar tetap hidup. Adapun Karakteristik strategi kepemimpinan adalah:³⁹

1. *Missionary* adalah pemimpin yang memahami dan menginformasikan visi dan misi, dapat mampu mengembangkan dan melaksanakan rencana, dan memiliki berbagai pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman.
2. *Autocart* adalah pemimpin ini lebih mementingkan *output* dan kurang memperhatikan pekerja manusia.
3. *Deserter* adalah tipe pemimpin yang kurang memperhatikan produksi atau pekerja manusia.
4. *Executive* adalah tipe pemimpin sangat memperhatikan pekerja manusia dan produksinya.
5. *Compromiser* adalah pemimpin yang memiliki perhatian yang wajar (atau sedang) terhadap sumber daya manusia dan produksi.

b. Ketua PC IPNU – IPPNU

1. Pengertian Ketua PC IPNU – IPPNU

Membahas tentang ketua, kita dapat menggunakan definisi kepemimpinan dari beberapa sumber umum. Kata “ketua” merupakan arti dari kata *rayiys* dalam bahasa Arab yang berarti kepala, ketua, pimpinan, presiden, bos, atasan.⁴⁰ Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ketua adalah orang yang memimpin.⁴¹ Menurut Kartini, pemimpin adalah seseorang

³⁹ Fitri Rezeki, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*” (Bandung; Media Sains Indonesia, 2020. 198.

⁴⁰ Almaany, “Terjemahan dan Arti رئيس di Kamus Istilah Semua Indonesia Arab”, diakses pada 16 Maret 2022, <https://www.almaany.com/id/dict/arid/%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3/>.

⁴¹ KBBI V, “pemimpin”, diakses 15 Februari 2022, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

beserta atau tanpa gelar resmi dan dapat membujuk orang-orang yang dipimpinnya untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu.⁴² Seorang ketua memiliki tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang lebih besar dari pada anggotanya.

Dapat disimpulkan, ketua atau pemimpin ialah seseorang yang memiliki kriteria dan karakter yang dapat menggerakkan orang banyak agar mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa seorang *leader*, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak akan mudah dalam mencapai tujuannya.

IPNU dan IPPNU tingkat cabang merupakan organisasi pelaksana kebijakan dan program Nahdlatul Ulama' yang berasaskan aswaja dan beranggotakan pelajar yang berada di Kota/Kabupaten. Kader IPNU – IPPNU memiliki sebutan untuk nama panggilan yang digunakan oleh sesama anggota, yaitu "Rekan" untuk IPNU dan "Rekanita" untuk IPPNU.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa ketua IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 adalah seseorang yang dapat mempengaruhi, memimpin, mengkoordinasikan, dan menggerakkan pengurus dan anggota, serta mampu memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi IPNU – IPPNU agar digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

⁴² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 39.

2. Fungsi Ketua

Kemampuan mengambil keputusan ialah salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai efektivitas kepemimpinan. Namun, kriteria ini tidak cukup karena ada kriteria penting lainnya yang perlu dipertimbangkan ketika mengevaluasi kinerja kepemimpinan. Adapun kriteria yang dimaksudkan ialah kemampuan seseorang menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan. Menurut Nawawi, dari hal opsional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yakni :

1. Fungsi instruktif.

Ketua berfungsi sebagai seorang komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (bagaimana melaksanakan perintah), kapan (waktu mulai, pelaksanaan, dan pelaporan hasil), dan dimana (lokasi melaksanakan perintah) sehingga keputusan dapat diwujudkan secara efektif, dan fungsi orang yang dipimpin hanyalah menjalankan perintah.

2. Fungsi konsultatif.

Ketua dapat menggunakan fungsi konsultasi sebagai komunikasi dua arah dan digunakan ketika ketua mencoba membuat sebuah keputusan yang memerlukan pemikiran dan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3. Fungsi partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, ketua berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Sesuai dengan posisinya, setiap anggota

kelompok memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dijelaskan dari tugas utama yang sama.

4. Fungsi delegasi.

Ketua memiliki kewenangan untuk membuat atau menentukan keputusan dalam menjalankan fungsi pendelegasian. Fungsi pendelegasian adalah kepercayaan seorang Ketua kepada mereka yang ditugasi mendelegasikan wewenang dan melaksanakan hal tersebut dengan penuh tanggung jawab.

5. Fungsi pengendalian.

Fungsi pengendalian mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus dapat mengarahkan kegiatan anggotanya secara tepat sasaran dan efektif. Hal itu memungkinkan terwujudnya tujuan bersama secara penuh.⁴³

3. Gaya Kepemimpinan

Setiap ketua memiliki tipe karakteristik kepemimpinan yang berbeda, sehingga dapat mewarnai perilaku gaya kepemimpinannya. Beberapa faktor memengaruhi cara ketua membimbing anggotanya, diantaranya kepribadian, kecerdasan, keterampilan komunikasi, karakteristik para anggota organisasi, dan hal-hal penting untuk mencapai tujuan. Adapun gaya kepemimpinan seperti yang disajikan di bawah ini:

⁴³ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 220.

- 1) Kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan yang memperhatikan atau mewartahi semua kepentingan orang yang dipimpinnya sehingga merasa keinginannya diperhatikan oleh pemimpin.
- 2) Kepemimpinan Kharismatik adalah pemimpin yang disegani karena akhlak dan perilakunya sehingga dapat memberi perintah dan teladan kepada anggota yang dipimpinnya.
- 3) Kepemimpinan Otoriter adalah seorang pemimpin yang mengharuskan semua keinginan dan perintahnya dikabulkan tanpa memperhatikan kepentingan anggota yang dipimpinnya.
- 4) Kepemimpinan Militer adalah seorang pemimpin yang dapat memerintah bawahannya dan dituntut oleh prinsip komando untuk melaksanakan perintah dari atasannya.
- 5) Kepemimpinan Paternalistis adalah seorang pemimpin yang tumbuh sebagai hasil dari kemampuannya untuk menjadi contoh dan panutan bagi orang - orang dalam organisasi.
- 6) Kepemimpinan Birokratis adalah kepemimpinan berkembang sebagai hasil dari struktur hierarki pangkat dan posisi dalam suatu organisasi, di mana peringkat yang lebih tinggi dapat mengatur peringkat di bawahnya.⁴⁴

⁴⁴ Wendy Sepmady H., *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Pers, 2021), 7,
https://www.google.co.id/books/edition/FILSAFAT_DAN_TEORI_KEPEMIMPINAN/kSYrEAAAOBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=tipe+pemimpin&printsec=frontcover.

4. Sifat-sifat Pemimpin

Untuk mengoptimalkan fungsi seorang ketua, diperlukan memiliki watak dan sifat yang mendukung fungsi kepemimpinannya. Berikut ini adalah beberapa sifat-sifat kepemimpinan yang efektif, yaitu :⁴⁵

- a. Watak dan kepribadian yang terpuji.
- b. Adanya rasa ingin untuk melayani bawahan.
- c. Peduli terhadap kondisi lingkungan.
- d. Intelegensi yang tinggi.
- e. Fokus ke depan.
- f. Memiliki keterbukaan dan lugas.

c. PC IPNU – IPPNU

1. Pengertian PC IPNU – IPPNU

Pimpinan Cabang (PC) PC IPNU – IPPNU ialah salah satu unit organisasi masyarakat islam keterpelajaran di bawah naungan Jamiyyah Nahdlatul Ulama yang menyelenggarakan kepemimpinan organisasi di tingkat kabupaten /kota/ kota administrasi sebagai wadah atau tempat berhimpun generasi muda Nahdliyyin Indonesia secara utuh. Adapun wilayah atau daerah kerja PC meliputi seluruh wilayah kabupaten/kotamadya/kota administratif yang bersangkutan begitu pula PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo yang menaungi lima PAC di lima kecamatan Kota Probolinggo yaitu PAC

⁴⁵ Amrullah, Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 170

Wonoasih, PAC Kedopok, PAC Kademangan, PAC Kanigaran, dan PAC Mayangan.⁴⁶

2. Tujuan IPNU-IPPNU

Tujuan dari IPNU-IPPNU adalah terciptanya peserta didik yang memiliki ilmu, berakhlak mulia, berwawasan kebangsaan dan dapat bertanggung jawab atas perlindungan dan penegakan syariat Islam, sesuai dengan pemahaman Pancasila dan masyarakat ahlussunnah wal jama'ah berdasarkan UUD 1945⁴⁷.

3. Tugas, Hak dan Kewajiban PC IPNU – IPPNU

- 1) Menjalankan amanat Konferensi Anak Cabang.
- 2) Membimbing dan mengkoordinir Pimpinan Anak Cabang, Pimpinan Ranting, Pimpinan Anak Ranting dan Pimpinan Komisariat di daerah kerjanya.
- 3) Membuat Surat Pengesahan (SP) kepengurusan – PAC IPNU - IPPNU setelah mendapatkan rekomendasi MWC NU setempat; menerbitkan SP kepengurusan PR IPNU setelah mendapatkan rekomendasi dari PAC IPNU dan PRNU setempat; menerbitkan Surat Pengesahan (SP) kepengurusan PK IPNU setelah mendapat rekomendasi dari PAC IPNU dan/atau pimpinan lembaga pendidikan, serta menerbitkan Surat Pengesahan (SP) kepengurusan PAR IPNU setelah mendapat rekomendasi PAR NU dan PR IPNU dengan terlebih dahulu memahami komposisi personalia kepengurusan lengkap.

⁴⁶ Mufarrihul Hazin., *Hasil Konferensi Besar dan Rapat Kerja Nasional Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama* (Lampung: Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, 2019), 38.

⁴⁷ Ipnunatim, "Tujuan", diakses pada 29 April 2022, <https://ipnukatim.or.id/profil/tujuan/>.

- 4) Mengusahakan berdirinya Pimpinan Anak Cabang, Pimpinan Ranting, Pimpinan Anak Ranting dan Pimpinan Komisariat, dan melaporkannya kepada Pimpinan Wilayah dan Pimpinan Pusat.
- 5) Menghadiri dan mengikuti setiap undangan PP IPNU, PW IPNU, PCNU, PAC IPNU, PR IPNU, PAR IPNU dan PK IPNU di daerah kerjanya, yang dianggap penting.
- 6) Membuat laporan periodik (tahunan) tentang kegiatan dan perkembangan organisasi secara lokal kepada PCNU dan PP IPNU, dengan tembusan PW IPNU.
- 7) Menutup sementara PR, PK atau PAR yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku, setelah melakukan pendekatan dan atas pertimbangan pengurus NU setempat.
- 8) Pimpinan Cabang dapat membentuk koordinator kecamatan sesuai dengan kebutuhan.
- 9) Bertanggung jawab terhadap dan atas nama organisasi baik ke luar maupun ke dalam secara regional kepada Konferensi Cabang.
- 10) Mensosialisasikan aturan/kebijakan yang diterbitkan PP IPNU & PW IPNU ke regional daerahnya.

d. Kinerja Kader

1. Pengertian Kinerja Kader

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja memiliki arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja

(tentang peralatan).⁴⁸ Kinerja adalah hasil efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang ditentukan dari setiap kelompok yang terlibat dalam upaya tersusun, serta mengembangkan kemampuan organisasi baik secara efektif memenuhi kebutuhan secara berkelanjutan.⁴⁹ Kinerja merupakan hasil dari periode waktu tertentu, terlepas dari apakah organisasi itu berorientasi pada laba atau tidak.⁵⁰

Maka dari itu, kinerja ialah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh anggota atau staff, baik secara individu atau kelompok, dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diutus oleh organisasi. Guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan melalui kemampuan pendekatan untuk menumbuhkan lingkungan terbuka untuk mereka dengan latar belakang dan kondisi yang berbeda-beda, kegigihan, kemandirian, kemampuan menyelesaikan masalah dalam kurun waktu yang diberikan, tidak melanggar hukum, dan konsisten dengan moral dan etika.

Kader adalah individu atau kelompok individu dalam organisasi yang mendapat otoritas administratif dan bertindak sebagai pihak dan atau mendukung misi dan fungsi utama organisasi. Kaderisasi adalah proses rekrutmen, pendidikan, pembinaan, pendampingan, pengembangan dan distribusi kader.⁵¹ Kader merupakan orang-orang dalam organisasi yang diharapkan dapat memiliki peran penting bagi organisasi dan dapat meneruskan kepemimpinan organisasi tersebut.

⁴⁸ KBBI V, "kinerja", diakses 20 Maret 2022, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

⁴⁹ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen SDM* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 138.

⁵⁰ Muhammad Busro, *Teori-teori MSDM* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 87.

⁵¹ Mufarrihul Hazin, dkk, *Rakernas Dan Konbes 2019* (Jakarta: Sekretariat Umum Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, 2019), 288.

Berdasarkan hal tersebut, kinerja kader PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 merupakan hasil efektivitas seseorang atau kelompok individu dalam organisasi secara keseluruhan dalam rangka diharapkan memiliki peran penting dalam organisasi dan dapat meneruskan kepemimpinan organisasi dari keseluruhan komponen organisasi selama satu periode waktu. Sebuah organisasi tidak akan efektif untuk mewujudkan kinerja yang baik tanpa adanya dukungan dari seluruh komponen organisasi. Begitu pun dengan IPNU – IPPNU, nafas organisasi IPNU – IPPNU adalah kaderisasi karena ia merupakan bagian terpenting dari perjalanan panjang sebuah organisasi. Jika proses kaderisasi dilakukan dan berjalan lancar, maka IPNU – IPPNU akan tumbuh menjadi organisasi yang berkembang dan maju.⁵²

2. Manfaat Kinerja

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan menerapkan Sistem Manajemen Kinerja sebagai berikut, yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas anggota, baik secara individu maupun kelompok.
- 2) Prestasi individu akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara total, yang akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.
- 3) Menciptakan minat individu yang bertujuan untuk meningkatkan potensi anggota dengan memberikan umpan balik tentang kinerja kerja.

⁵² Syakir NF, “Kaderisasi”, Pimpinan Pusat IPNU, diakses pada 20 Maret 2022, <https://www.ipnu.or.id/kaderisasi/>.

- 4) Membantu organisasi dalam mengembangkan program pelatihan dan pendampingan yang lebih efektif bagi anggota serta nantinya diharapkan bahwa upaya ini akan membantu organisasi dalam memperoleh pasokan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan terampil untuk ekspansi di masa depan.
- 5) Menyediakan alat/instrumen untuk membandingkan kinerja anggota dengan tingkat remunerasi sebagai bagian dari kebijakan yang baik dan sistem penghargaan.
- 6) Memungkinkan anggota untuk berbagi pemikiran mereka mengenai pekerjaan atau masalah yang terkait.⁵³

3. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan potensi SDM yang berada di perusahaan atau organisasi.⁵⁴ Kinerja yang luar biasa adalah penentu tujuan yang terdefinisi dengan baik dan terarah. Ada berbagai alasan mengapa para pemimpin mungkin gagal dalam menerapkan visi, misi, dan strategi yang terintegrasi ke dalam alur manajemen kinerja mereka. Kegagalan tersebut terjadi karena adanya perbedaan antara lingkungan organisasi yang dilaksanakan dengan yang ada dalam buku teks, adanya penolakan dari *internal* organisasi, dan komitmen pemimpin atau ketua dan anggota yang rendah, kurangnya kerjasama, komunikasi yang tidak efektif, dan kurangnya sarana dan prasarana yang memadai.

⁵³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (performance management)* (Jember, STAIN Jember Press, 2014) 14.

⁵⁴ Amrullah, *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 226.

4. Meningkatkan Kinerja

Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah keseluruhan efektivitas suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan spesifik setiap kelompok melalui upaya sistem dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhannya secara efektif.⁵⁵ Sedangkan kader merupakan sumber daya organisasi yang utama dan esensi kinerja organisasinya tergantung dari manusianya. Untuk itu, aktivitas sehari-hari setiap orang harus dievaluasi agar produktivitas kader semakin maksimal. Adapun meningkatkan kinerja kader dengan membantu orang lain menjadi lebih baik menurut Wibowo⁵⁶ ialah :

a. Berhubungan Secara Nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah cara berkomunikasi dengan orang lain tanpa menggunakan kata-kata atau bahasa tubuh, melainkan seperti tindakan.

b. Mengevaluasi Prioritas

Setiap orang memiliki prioritas yang harus diperhatikan dalam setiap aspek bisnis, termasuk layanan pelanggan, manajemen sumber daya manusia, dan kepuasan dari tujuan yang diprioritaskan. Jika pencapaian tujuan diserahkan kepada tim maka diperlukan sebuah kriteria kinerja yang jelas, aspek/bidang mana yang perlu diperbaiki, dan perlu menggunakan standar bagaimana.

⁵⁵ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2018), 129.

⁵⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi kelima* (Depok: Rajawali Pers, 2017), 260.

c. Bekerja dengan Sifat Kepribadian

Dalam sebuah tim, diperlukan sebuah usaha untuk mengelompokkan masing-masing anggota ke dalam kelompok yang berbeda. Hal tersebut agar memastikan karakteristik orang dalam tim tersebut sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya.

d. Mendapatkan Persetujuan Terbaik

Tidak semua orang memiliki pendekatan negosiasi dengan cara yang sama. Kompromi, paksaan, emosional, intelektual, dan negosiasi adalah lima teknik dasar yang digunakan orang untuk negosiasi dengan alam bawah sadar seseorang. Hasil terbaik bagi kedua belah pihak dalam negosiasi akan dicapai dengan menyadari strategi pendekatan diri sendiri dan mengenal orang lain.

e. Mendeteksi dan Mencegah Masalah.

Tindakan yang paling penting adalah mencegah masalah sebelum muncul. Ini dapat diantisipasi dengan menangkap petunjuk halus dalam perilaku orang lain dan ini membuatnya penting untuk memulai dengan mengidentifikasi keberadaannya dan mengawasi petunjuk halus darinya.

f. Menyelenggarakan Pertemuan

Pertemuan menjadi platform yang produktif di mana semua topik dapat didiskusikan secara efektif dan efisien ketika keterampilan rapat ditingkatkan.

g. Memperbaiki Hubungan Kerja

Mengetahui kapan dan bagaimana menyesuaikan pandangan adalah kemampuan penting untuk mendapatkan yang terbaik dari orang lain. Untuk itu, kita harus mengevaluasi apa yang kita lakukan kepada orang lain yang efektif dan mengubah apa yang tidak.

h. Mengenal Syarat

Saat berbicara dengan seseorang, penting untuk menyadari mode berpikir visual, aural, dan kinestetik (emosional) mereka, yang mungkin berubah sewaktu-waktu. Untuk dapat memilih komunikasi yang paling sesuai dengan gaya mereka, seseorang harus dapat membaca tanda/isyarat. Dengan berfikir akan membuat urutan atau strategi dari citra, suara, dan perasaan lebih terbaca.

i. Memengaruhi Melalui Bahasa

Memahami kapan harus mengajukan pertanyaan dan bagaimana mengubah bahasa agar sesuai dengan bahasa orang lain dapat membantu berkomunikasi lebih berhasil dan berdampak pada hasil. Pernyataan manajer pada saat itu sangat penting untuk kinerja dan hasil secara keseluruhan.

j. Meningkatkan Gagasan untuk Menang.

Sangat penting untuk menahan diri dari tidak mengkritik mereka yang memiliki ide-ide kreatif untuk mempromosikan kreativitas. Dibangun di lingkungan di mana orang sadar bahwa tujuannya adalah untuk tidak dibatasi secara kreatif dan di mana semua gagasan dapat diteima.

5. Empat Agenda Utama Kaderisasi IPNU⁵⁷

a. Penguatan ideologi

Pertama, penguatan ideologi. Pada konteks Kongres, forum berfungsi sebagai pengingat akan pentingnya manajemen yang efektif mulai dari ranting hingga pusat untuk membuat program internalisasi dan implementasi sebagai modal dasar dalam ikut serta melestarikan ajaran *Ahlusunnah Wal Jamaah an-Nahdliyah* melalui kajian ilmiah dan kegiatan sehari - hari (Amaliyah). Upaya ini dilandasi oleh munculnya ideologi - ideologi yang berupaya membalikkan aswaja yang selama ini menjadi landasan ideologi NU dalam beragama dan bernegara.

b. Menumbuhkan kepekaan dan spirit

Kedua, menumbuhkan kepekaan dan spirit sosial-kebangsaan. Saat ini, ada gerakan besar, baik agama maupun politik, yang mendukung dominasi Indonesia. Kaderisasi akan digunakan untuk mengembangkan keterampilan sosial dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, serta untuk melindungi masyarakat dari kesalahpahaman yang bertentangan dengan nilai-nilai budaya Indonesia. Akibatnya, alih - alih dinilai sebagai urat nadi kehidupan masyarakat, program kerja kader harus mengartikulasikan keluhan masyarakat. Sebagai cermin dan modal, jika suatu saat seorang kader IPNU menjadi orang yang berwibawa, ia akan mendahulukan masyarakat, negara dan bangsanya.

⁵⁷ Asep Irfan Mujahid, *Pedoman Kaderisasi IPNU* (Jakarta Utara: Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. 2018), 38.

c. Sosial-kebangsaan, penguatan *skill* organisasi

Ketiga, *skill* organisasi. Mengingat kehadiran dan pertumbuhan mahasiswa hanya di beberapa kota besar, IPNU harus mempertimbangkan ekspansi organisasi di kota-kota besar (metropolis dan *megacity*), terutama bagi generasi milenial dan mereka yang mempelajari ilmu pengetahuan di sekolah. Selain itu, juga digencarkan gerakan satu juta komisariat, baik dari tingkatan sekolah, pesantren dan mahasiswa. Pertumbuhan organisasi ini diarahkan pada pembentukan cabang perkotaan dan komisariat di semua tingkat pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan umum.

d. Literasi digital.

Keempat, digital literasi. IPNU dewasa ini harus merespon perkembangan teknologi informasi, terutama media sosial dan media massa elektronik. Karena media memiliki potensi untuk meningkatkan kehidupan seseorang secara efisien dan tepat waktu. Sebagai bagian dari upaya regenerasi dunia maya untuk kelompok luar atau bahkan mungkin orang-orang yang berlatar belakang keluarga dan lingkungan NU, IPNU harus mampu menghasilkan dan melengkapi narasi yang kuat untuk mempromosikan jama'ah *Ahlusunnah Wal Jamaah* dan nilai-nilai ideologis bangsa Indonesia, namun pemahaman lain melalui media sosial mulai mempengaruhi hal ini.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada strategi ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19 melalui program kaderisasi.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dalam Meningkatkan Kinerja

Hasil kerja suatu organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat dinilai tingkat kinerjanya didefinisikan sebagai kinerja dalam lingkup organisasi tersebut. Pencapaian tujuan dan acuan dalam suatu organisasi terletak pada bagaimana proses kinerja itu dilakukan. Kinerja organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor internal yang berpotensi menurunkan kinerja organisasi.⁵⁸

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara umum, faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah yang berasal dari *internal* atau didalam organisasi dan yang berasal dari *eksternal* atau luar organisasi (faktor yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan memiliki tingkat produktivitas yang berbeda - beda karena setiap organisasi memiliki seperangkat aturan atau karakteristiknya masing - masing, sehingga permasalahan yang muncul akan berbeda - beda tergantung dari faktor internal dan eksternal organisasi tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁸ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance management)* (Jember: STAIN Jember Pers, 2014), 49.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sepenuhnya mengenai strategi yang digunakan Ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19. Pada penelitian ini, peneliti memanfaatkan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif ialah penelitian yang berlandaskan *post positivisme* atau enterpretif yang menggunakan peneliti sebagai instrumen utama mempelajari keadaan alamiah.⁵⁹ Sedangkan, menurut John W. Creswell mengartikan pendekatan kualitatif sebagai metode penelitian untuk memahami suatu masalah sosial atau manusia yang terdiri dari membuat gambaran verbal, melaporkan sudut pandang informan secara rinci, dan menempatkannya dalam kerangka ilmiah.⁶⁰ A. Muri Yusuf mendefinisikan penelitian kualitatif merupakan sebuah proses pembentukan dan penghimpunan, analisis, dan interpretasi data kongkret dan naratif yang komprehensif untuk menghasilkan pemahaman tentang suatu fenomena atau masalah yang menarik perhatian.⁶¹

Berdasarkan pengertian diatas, penelitian kualitatif didefinisikan sebagai *explores research* atau penelitian yang menyelidiki latar alamiah secara

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 9.

⁶⁰ Samsu, *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)* (Jambi: Pusaka, 2017), 86.

⁶¹ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), 330.

mendalam, mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk komunikasi lisan dan tertulis, serta tindakan manusia yang nyata atau langsung, dan tidak hanya berfokus pada angka. Tujuan penelitian kualitatif untuk lebih memahami fenomena yang dihadapi partisipan, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Peneliti ingin memahami fenomena dari perspektif partisipan atau internal bukan dari perspektif peneliti sendiri atau dari luar. Oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif di dalam penelitian yang diteliti ini diperlukan menyelaraskan antara realita empirik dengan teori yang digunakan. Sedangkan jenis penelitian ini adalah deskriptif. Hidayat Syah mengemukakan, penelitian deskriptif yakni metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan yang paling komprehensif tentang obyek studi pada waktu tertentu.⁶² Penelitian deskriptif berusaha menggambarkan berbagai faktor yang berkaitan dengan fokus masalah yang diteliti dan komponen yang dipelajari.

Penggunaan penelitian deskriptif pada penelitian ini dikarenakan untuk mengkaji tentang strategi yang digunakan oleh Ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19. Peneliti memfokuskan pada proses perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi PC IPNU – IPPNU, dimana dari setiap program tersebut memerlukan sebuah strategi agar terlaksana sesuai waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu, penggunaan jenis penelitian ini merupakan pilihan tepat karena memerlukan penelitian secara mendalam untuk menemukan semua variabel yang dibutuhkan.

⁶² Samsu, *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)* (Jambi: Pusaka, 2017), 65.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti pada penelitian ini yaitu PC IPNU dan IPPNU Kota Probolinggo yang berada di Jalan Bengawan Solo 01, Kelurahan Jrebeng Wetan, Kecamatan Kedopok, Kota Probolinggo.

Peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan peneliti menemukan adanya fenomena kebaruan pada perkembangan PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo. Pada masa khidmat 2020-2022 Kota Probolinggo sedang berada di masa pandemi Covid-19, tentunya banyak aturan pembatasan yang wajib diikuti oleh masyarakat untuk tidak melakukan pertemuan yang menimbulkan kerumunan dan meningkatkan penyebaran Covid-19. Namun pada periode ini, PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo telah menghidupkan kurang lebih 70% atau sekitar 22 dari 29 Pimpinan Ranting yang ada di Kota Probolinggo. Hal ini didukung dari hasil observasi pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui Ketua PC IPNU – IPPNU dan media sosial yang berhubungan dengan PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo di mana pada masa khidmat saat ini mengalami peningkatan terhadap perkembangan organisasi.

C. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melaporkan jenis data dan sumber data. Peneliti menentukan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data pokok dalam penelitian ini yang disebut sebagai *person* oleh peneliti. Sedangkan data sekunder ialah data tambahan atau pendukung dari data primer yang dapat didapatkan melalui observasi *place* dan data-data dokumentasi.

Dalam memilih subjek penelitian, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel data dilakukan atas pertimbangan sebagai informan yang bisa dijadikan sebagai partisipan dan sesuai dengan data yang diperlukan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memilih sebagai subjek *person* dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Ketua PC IPNU Kota Probolinggo yaitu Rekan M. Rizal Ali dan Ketua IPPNU Kota Probolinggo yaitu Rekanita Winda Baidhatul Jamila.
2. Waka II Kaderisasi PC IPNU dan Departemen Kaderisasi PC IPPNU Kota Probolinggo yaitu Rekan Samsul Huda dan Rekanita Dinastiya Iriani Azzahro
3. Kader PAC (Pimpinan Anak Cabang) IPNU/IPPNU Kota Probolinggo yaitu PAC Kanigaran yakni Rekanita Syalsa, PAC Kademangan yakni Rekanita Linda dan Rekan Faruq, dan PAC Wonoasih yakni Rekan Ilham yang dipilih atas pertimbangan berdasarkan data dari program kerja PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo yang telah melaksanakan kegiatan program kaderisasi pada masa pandemi Covid-19.

D. Teknik Pengumpulan Data

Langkah yang paling awal dalam penelitian merupakan teknik pengumpulan data. Karena tujuan utama dari penelitian ialah untuk mendapatkan data. Tanpa pengetahuan tentang teknik pengumpulan data peneliti tidak akan menerima informasi yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan.⁶³ Ketepatan dalam pemilihan metode menguatkan diperolehnya data yang objektif

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 104.

dan sangat mendukung keberhasilan penelitian. Pada penelitian ini, ada beberapa teknik pengumpulan data yang dipilih untuk digunakan peneliti, yaitu:

1. Observasi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik observasi. Nasution menyatakan bahwa observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan, karena peneliti hanya dapat bekerja dengan data tentang fakta dunia nyata yang diperoleh melalui observasi.⁶⁴ Penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, atau gejala kerja, dan jumlah responden yang diamati tidak terlalu besar, maka dapat menggunakan observasi.

Jenis observasi memiliki 3 (tiga) pembagian, namun peneliti kali ini menggunakan jenis observasi partisipatif. Observasi partisipatif terbagi menjadi empat bagian, yakni partisipasi pasif, partisipasi moderat, partisipasi aktif, dan partisipasi lengkap. Peneliti menggunakan partisipasi pasif, di mana peneliti berperan sebagai pengamat saat melakukan pengamatan terhadap kegiatan organisasi, namun peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan tersebut.

2. *Interview* atau Wawancara

Selain observasi, peneliti juga menggunakan teknik wawancara. Wawancara merupakan salah satu metode untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara yakni percakapan tatap muka secara langsung antara pewawancara dengan sumber informasi dimana pewawancara mengajukan pertanyaan langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang

⁶⁴ Ibid, 106.

sebelumnya.⁶⁵ Sedangkan menurut Susan Stainback, bagi seorang peneliti wawancara memungkinkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih signifikan dan mendalam tentang bagaimana peneliti memahami sebuah situasi atau fenomena yang terjadi, di mana hal tersebut tidak dapat ditemukan melalui observasi.⁶⁶

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Semi terstruktur ialah teknik wawancara yang pelaksanaannya bebas dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan menyeluruh namun dapat berkembang sesuai dengan keadaan untuk mendeteksi permasalahan secara lebih terbuka. Pedoman yang diterapkan dalam wawancara ini adalah sebagian garis besar dari pertanyaan yang akan diajukan dan dikembangkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi adalah mencari informasi tentang faktor-faktor atau variabel berupa ulasan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen hasil rapat, buku besar, agenda, dan sebagainya.⁶⁷ Dokumentasi teknik tergolong pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Pada teknik ini juga membubuhkan beberapa dokumen data yang akan diambil yakni :

⁶⁵ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), 372.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 114.

⁶⁷ Samsu, *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)* (Jambi: Pustaka, 2017), 99.

- a. Gambaran umum PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo seperti profil, susunan pengurus, susunan program kerja, dan visi misi.
- b. Dokumentasi foto kegiatan dari program kaderisasi PC IPNU – IPPNU periode 2020-2022.
- c. Data-data dokumentasi yang diperlukan untuk mendukung hasil data yang didapatkan.

E. Analisis Data

Upaya atau langkah untuk memanifestasikan data yang diperoleh secara naratif, deskriptif, atau tabulasi terhadap temuan atau penjelasan yang berasal dari analisis data yang akan mengarah pada kesimpulan penelitian ialah pengertian dari analisis data. Menurut Arief B, analisis kualitatif adalah aktivitas intensif yang memerlukan tingkat pemahaman, kecerdikan, kreativitas, kepekaan konseptual, dan kerja keras yang tinggi. Karena analisis kualitatif tidak dirumuskan dan dibakukan, maka analisis ini lebih sulit dan kompleks daripada analisis kuantitatif.⁶⁸

Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian ini menerapkan model analisis Miles dan Huberman yaitu teknik analisis interaktif yang berpendapat bahwa di analisis data kualitatif, kegiatan dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai selesai sehingga menyebabkan data menjadi padat atau jenuh. Kemudian dibuatlah kesimpulan dengan melalui beberapa proses. Kegiatan analisis ini

⁶⁸ Ibid, 188.

dilakukan selama penelitian berlangsung (selama pengumpulan data).⁶⁹ Mengenai hal tersebut, langkah-langkah dalam penelitian model ini ada tiga, yaitu :

1. Pengumpulan Data

Pada penelitian kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau kombinasi ketiganya (triangulasi). Pada saat pengumpulan data membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga jumlah data yang diterima akan lebih banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan observasi secara umum tentang situasi sosial atau obyek yang diteliti untuk menemukan fenomena penelitian.

2. Reduksi Data

Saat mengumpulkan data, banyak data lapangan yang harus dicatat secara detail dan hati-hati. Bertambah lama peneliti mengumpulkan data di lapangan, semakin besar kumpulan datanya, semakin sulit dan kompleks jadinya. Reduksi data mencakup meringkas, memilih, dan menyortir hal-hal penting, berkonsentrasi pada hal-hal penting, dan mencari tema dan pola untuk mencari data yang dianggap searah dengan penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian.

3. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel, atau dengan teks yang bersifat naratif. Pada penyajian data yang baik ialah suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid.

⁶⁹ Ibid, 132.

4. Kesimpulan

Langkah selanjutnya yaitu penarikan kesimpulan. Kesimpulan diperoleh selepas membetulkan data yang dikumpulkan selama penelitian, dan data tersebut kemudian disajikan sehingga dapat ditarik kesimpulannya pada tahap akhir dalam pembahasan.

Pada akhir tahap ini, peneliti berusaha menyimpulkan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kesimpulan data penelitian kualitatif memungkinkan dapat menjawab fokus masalah yang dirumuskan sejak awal, akan tetapi mungkin juga tidak. Karena seperti yang telah diutarakan sebelumnya, fokus masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian dilakukan di lapangan untuk mendapat kesimpulan yang dapat dipercaya.

F. Keabsahan Data Temuan

Pada penelitian kualitatif, ketika tidak ada perbedaan antara apa yang disampaikan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti, maka hasil data penelitian kualitatif dapat dinyatakan valid.⁷⁰ Tolak ukur utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif. Tingkat keakuratan antara data yang ditemukan dalam subjek penelitian dan kekuatan yang dapat diungkapkan oleh peneliti disebut sebagai validitas. Maka data yang valid ialah data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 183.

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembenaran keabsahan data dengan cara menguji kredibilitas data (validitas internal), uji dependabilitas (reliabilitas) data, uji transferabilitas (validitas eksternal/ generalisasi), dan uji konfirmabilitas (obyektivitas) yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kredibilitas

Kredibilitas informasi dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa informasi yang dikumpulkan adalah akurat. Adapun beberapa langkah untuk menguji hasil data agar mencapai kredibilitas, yaitu :

a. Perpanjangan Pengamatan

Melakukan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan dan wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru.⁷¹ Maka, dengan memperluas pengamatan, hubungan peneliti dengan para nara sumber akan semakin dekat dan terbuka, tanpa ada informasi yang dirahasiakan karena mereka saling percaya. Pada tahap ini peneliti memperpanjang waktu penelitian yang awalnya meneliti selama dua bulan menjadi tiga bulan. Hal tersebut dilakukan untuk mengumpulkan data yang lebih kredibel.

b. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan kegiatan pengamatan secara lebih cermat dan bersinambungan.⁷² Melalui cara ini, keakuratan data dan urutan kejadian dicatat secara akurat dan sistematis. Peneliti dapat

⁷¹ Ibid, 186.

⁷² Ibid, 188.

menghasilkan interpretasi hasil yang andal dan sistematis dari apa yang telah diamati dengan meningkatkan kegigihan peneliti.

c. Triangulasi

Dalam pengujian ini didefinisikan sebagai pengecekan data yang diperoleh dari sumber yang berbeda dan dengan cara yang berbeda.⁷³ Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber yakni mengumpulkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama dan dikerjakan dengan cara memeriksa data yang diperoleh melalui beberapa sumber untuk diuji kredibilitasnya. Sedangkan triangulasi teknik adalah mendapatkan data dengan menggunakan teknik yang berbeda dari sumber yang sama.⁷⁴ Jika teknik uji kredibilitas data mewujudkan data yang berbeda, maka perlu melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang relevan atau pihak lain agar memastikan data mana yang dianggap benar atau bisa jadi semuanya benar.

2. Transferabilitas

Transferability ialah kebenaran personal yang menentukan derajat ketepatan atau hasil penelitian dapat diterapkannya dan digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain.⁷⁵ Maka dari itu, agar orang lain dapat memahami hasil penelitian ini dan menerapkan temuannya, peneliti harus menyajikan deskripsi yang lengkap, jelas, metodis, dan kredibel dalam laporannya. Persyaratan *transferability* terpenuhi ketika para pembaca hasil

⁷³ Ibid, 189.

⁷⁴ Ibid, 191.

⁷⁵ Ibid, 194.

laporan penelitian menerima gambaran yang jelas sehingga suatu hasil studi tersebut dapat digunakan (*transferability*).

3. Depenabilitas

Dependability artinya ada keteguhan atau kesesuaian dari data yang diperoleh. Dependabilitas ialah kriteria untuk menentukan apakah metode penelitian kualitatif berkualitas tinggi atau tidak. Pada penelitian kualitatif, depenabilitas dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian, sering terjadi peneliti tidak melakukan penelitian di lapangan, tetapi dapat memberikan data. Peneliti seperti ini perlu diuji depenabilitasnya. Apabila metode penelitian tidak diikuti meskipun datanya ada, penelitian tersebut tidak dapat diandalkan atau *dependable* maka depenabilitas penelitiannya patut diragukan.⁷⁶

4. Konfirmabilitas

Definisi dari konfirmabilitas yaitu enguji konfirmabilitas berarti menguji temuan - temuan penelitian, serta proses itu sendiri. Jika hasil penelitian mengamalkan fungsi dari proses penelitian, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas. Di dalam penelitian, antara proses dan hasilnya harusimbang dan dapat dipertanggungjawabkan.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap – tahap penelitian berisikan langkah – langkah pelaksanaan dari awal sampai akhir penelitian. Adapun langkah-langkah pada penelitian diuraikan secara rinci sebagai berikut:

⁷⁶ Ibid, 194.

1) Tahap Persiapan

Peneliti menyiapkan observasi awal untuk memperoleh gambaran umum dan mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam fokus masalah yang akan diteliti. Peneliti menetapkan apa yang akan menjadi fokus penelitian, mengidentifikasi fenomena yang akan diteliti, mengagendakan alat-alat yang akan digunakan dalam penelitian, dan membuat proposal penelitian berdasarkan hasil usulan dosen pembimbing, dan menyelesaikannya agar dapat diseminarkan. Kemudian peneliti menyampaikan surat ijin penelitian kepada Ketua PC IPNU dan IPPNU.

2) Tahap Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan utama dari penelitian ini adalah tahap pelaksanaan. Selama proses pelaksanaan ini, peneliti mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan. Adapun tahap pelaksanaan ini antara lain meliputi :

1. Untuk memperoleh kelengkapan penelitian, peneliti mewawancarai Ketua PC IPNU – IPPNU, waka II, anggota kader, dan siapa saja yang dianggap perlu untuk mendapatkan informasi mengenai rumusan masalah.
2. Peneliti menyisir dokumen-dokumen resmi, antara lain informasi tentang hasil konfercab/rakercab, dokumen, tugas dan wewenang pimpinan dan anggota, media digital, dan sebagainya. Hal ini akan digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan sebagai pelengkap dan penguat dari hasil data wawancara.
3. Peneliti meneliti data penelitian untuk menentukan apa yang belum diungkapkan.

4. Peneliti memperpanjang waktu penelitian untuk menyempurnakan data-data yang masih kurang untuk mencapai tujuan, dan sebagai hasilnya data yang diperoleh lebih akurat.

3) Tahap akhir atau Penyelesaian

Pada tahap ini ialah tahap paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah didapatkan dari wawancara dan dokumentasi. Data tersebut kemudian diuraikan dan disajikan dalam bentuk artikel ilmiah, khususnya skripsi penelitian dengan mengacu pada pedoman penelitian yang telah ditentukan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Pada bagian ini, berisikan penyajian gambaran umum mengenai obyek penelitian dan dilanjutkan dengan sub-bab yang disesuaikan dengan fokus masalah yang sedang diteliti.

a. Profil PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo

PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo merupakan salah satu organisasi kemasyarakatan yang berlingkup pada dunia keterpelajaran. Setelah berdirinya IPNU pusat pada tahun 1954, Kota Probolinggo baru mampu mendirikan PC IPNU setelah daerah Probolinggo mengalami pemekaran wilayah pada tahun 1985. Pemekaran wilayah tersebut menyesuaikan dengan aturan-aturan daerah di mana jika sebelumnya cabang ke-NU-annya mengikuti Probolinggo raya atau cabang Probolinggo timur yaitu Kraksaan dan cabang Probolinggo barat yaitu Probolinggo sendiri, maka pada saat itu PBNU (Pengurus Besar Nahdlatul Ulama) menghimbau untuk mendirikan pembentukan pimpinan daerah cabang atau wilayah disesuaikan dengan domisili pemerintahannya.

Kemudian, pada tahun 1990 atau lima tahun setelahnya PC IPNU Kota Probolinggo resmi didirikan. Berdirinya PC IPNU Kota Probolinggo digagasi oleh Alm. Ibnu Kholid beserta kawan-kawan yang saat itu menjadi aktivis IPNU Probolinggo. Selain karena adanya pemekaran wilayah, berdirinya PC IPNU Kota Probolinggo juga didasari oleh aktivis IPNU yang berada di forum

komunikasi santri dari Pondok Pesantren Nurul Jadid untuk mendirikan pimpinan cabang sesuai domisili pemerintahan yakni termasuk Alm. Ibnu Kholid.

Kepemimpinan Alm. Ibnu Kholid berlangsung kurang lebih 2-3 tahun, kemudian terjadi pergantian pengurus dari Alm. Ibnu Kholid ke H. Badrus Zaman yang berkhidmat hingga tahun 1997, di mana pada tahun itu merupakan terjadinya konferensi pertama kali atau pemilihan ketua secara demokrasi di PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo. Sedangkan berdirinya PC IPPNU Kota Probolinggo didirikan kurang lebih pada tahun 1987, kemudian diresmikan pada tahun 1993. Berdirinya PC IPPNU di Kota Probolinggo juga didasarari melalui forum komunikasi santri Nurul Jadid, di mana pada saat itu Kota Probolinggo masih memiliki tiga kecamatan yaitu Mayangan, Wonoasih, dan Kademangan. Karena dirasa telah cukup untuk bisa mendirikan IPPNU, maka diresmikanlah PC IPPNU Kota Probolinggo pada tahun 1993.

Periode kepemimpinan di PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo sempat mengalami reshuffle dan kekosongan di beberapa waktu, contohnya pada periode ketua IPNU Yusuf Zainal Qubro yang berkhidmat selama satu periode atau satu tahun kepengurusan karena beliau mendapatkan kepercayaan untuk mewakili NU menjadi anggota legislatif pada saat itu. Kemudian setelah periode dari rekan Abd. Jalal, PC IPNU – IPPNU sempat mengalami kekosongan kepemimpinan dikarenakan beberapa faktor yang terjadi pada organisasi. Kemudian pada tahun 2016 kekosongan tersebut dapat terisi

kembali oleh rekan Anton dan rekanita Baiti hingga ke periode sekarang.⁷⁷

Adapun nama-nama pemimpin PC IPNU – IPPNU dari awal berdiri hingga sekarang ialah sebagai berikut :

4.1 Tabel
Nama-Nama Ketua PC IPNU – IPPNU dan Masa Khitmad

No	Nama		Masa Khitmad
	IPNU	IPPNU	
1.	Ibnu Kholid	-	1990 – 1993
2.	H. Badrus Zaman, S.E	Harlah Nur Ridho	1993 – 1997
3.	Yusuf Zainal Qubro, S.Pd	Mutfah Isnainih	1997 – 1998
4.	Abdullah Zabut, S.Pd	Farida Subowo	1998 – 2000
5.	Musthofa Baqir, S.Ag	Nur Fadilah Walqur'ani S.Ag	2000 – 2002
6.	Abdul Karim Zain, S.Pd	Musyarofa Ubaidi, S.Ag., M.Pd.I	2002 – 2004
7.	M. Syahroni	Fifit Syamur R	2004 – 2006
8.	Didik Hariyanto, S.Pd	Wahyuni Hidayati, S.Ag	2006 – 2008
9.	Imam Muhtadi, S.Pd	Nur Hasanah, S.Pd	2008 – 2010
10.	Mashuri Nurzah, S.Pd., MM	Khoirun Nisa	2010 – 2012
11.	Abd. Jalal, S.Pd	Musyrifatul Mukarromah, S.Pd.I	2012 – 2014
12.	Anton, S.Sos	Nur Baiti As Shiddiqi	2016 – 2018
13.	M. Fathur Rozi, S.Sos	Evi Kumala Sari	2018 – 2020
14.	M. Rizal Ali, S.T	Winda Badiatul Jamila	2020 – 2022

Sumber: Dokumentasi 2022

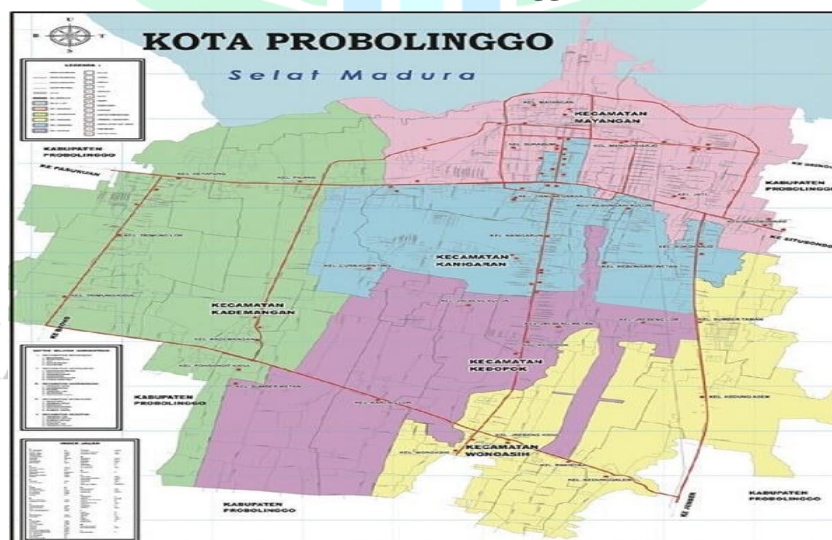
b. Lokasi Geografis PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo

Secara geografis PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo berada di Jalan Bengawan Solo, No. 1, Kec. Kedopok. Tepatnya berada di daerah bagian selatan dari pusat kota, Kota Probolinggo. Sebelah utara PC IPNU – IPPNU merupakan daerah Kec. Kanigaran, sebelah barat adalah Kec. Kademangan, dan sebelah selatan adalah Kec. Wonoasih yang mana di Kota Probolinggo sendiri terdapat 5 Kecamatan, yakni Kanigaran, Kademangan, Kedopok,

⁷⁷ Observasi di PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo, 24 Juni 2022.

Wonoasih, dan Mayangan. PC IPNU – IPPNU sendiri bersebelahan dengan SMKN 1 Kota Probolinggo, yang mana dibatasi oleh aliran anak sungai Kedunggaleng. Letak Kota Probolinggo sendiri berada $7^{\circ} 43' 41''$ hingga $7^{\circ} 49' 04''$ Lintang Selatan dan $113^{\circ} 10'$ hingga $113^{\circ} 15'$ Bujur Timur yang memiliki luas wilayah 56,667 Km². Selain itu Kota Probolinggo termasuk daerah transit yang menghubungkan kota-kota (sebelah timur Kota) Banyuwangi, Jember, Bondowoso, Situbondo, Lumajang, dengan kota-kota (sebelah barat Kota) Pasuruan, Malang, Surabaya. Kantor PC IPNU – IPPNU sendiri satu gedung dengan kantor PCNU Kota Probolinggo dengan total pengurus PC IPNU – IPPNU yang berjumlah 38 anggota IPNU dan 31 anggota IPPNU.

Gambar. 4.1
Peta Kota Probolinggo



Gambar. 4.2
Barcode lokasi PC IPNU - IPPNU Kota Probolinggo



c. Visi Misi PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo

Visi IPNU

Terwujudnya IPNU yang unggul dan kolaboratif dalam skala nasional dan internasional berlandaskan nilai religius nasionalis.

Misi IPNU

- 1) Menjadikan IPNU sebagai organisasi pelajar yang sistematis dalam kaderisasi, dan terstruktur dalam tata kelola organisasi.
- 2) Melakukan internalisasi, aktualisasi, dan desiminasi nilai-nilai ahlu sunnah wal jamaah An-Nahdliyyah
- 3) Membentuk kader IPNU sebagai insan terpelajar, berwawasan global, bertindak profesional, dan produktif dalam berkarya

Visi IPPNU

Terbentuknya kesempurnaan pelajar putri Indonesia yang bertaqwa, berakhlaqul karimah, berilmu, dan berwawasan kebangsaan.

Misi IPPNU

- 1) Membangun kader NU yang berkualitas, berakhlakul karimah, bersikap demokratis dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- 2) Mengembangkan wacana dan kualitas sumber daya kader menuju terciptanya kesetaraan gender.
- 3) Membentuk kader yang dinamis, kreatif, dan inovatif.

d. Susunan Pengurus PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo

Berdasarkan Surat Pengesahan PP. IPNU-IPPNU nomor 460 tahun 2020, berikut struktur pengurus PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo :

4.2 Tabel
Susunan Pengurus PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo
Masa Khidmat 2020-2022

Keterangan	IPNU	IPPNU
Pelindung	PCNU Kota Probolinggo	
Pembina	1. H. Badrus Zaman, SE 2. Yusuf Zainal Kubro, S. Pd 3. Abdullah Zabut, S. Pd 4. Musthofa Baqir, S. Ag 5. Abdul Karim Zain, S. Pd 6. M. Syahroni 7. Didik Hariyanto, S. Pd 8. Imam Muhtadi, S.Pd 9. Mashuri Nurzah, S. Pd., MM. 10. Abd. Jalal, S. Pd 11. Anton, S. Sos 12. M. Fathur Rozi, S. Sos	1. Farida Subowo 2. Nur Fadilah Walqur'ani S.Ag 3. Musyarofa Ubaidi, S.Ag. M.Pd.I 4. Fifit Syamur R 5. Wahyuni Hidayati, S.Ag 6. Nur Hasanah, S.Pd 7. Khoirun Nisa 8. Musyrifatul Mukarromah, S.Pd.I 9. Nur Baiti As Shiddiqi 10. Evi Kumalasari
Badan Pengurus Harian		
Ketua	M. Rizal Ali	Winda Badiatul Jamila
Wakil Ketua I		Fita Mar'atus Sholihah
Wakil Ketua II	Samsul Huda	Dewi Indriani
Wakil Ketua III	Holyubi	Nadiatus Zuhriyah Mukhtar
Wakil Ketua IV	Solihin	Virda Widya Sari
Wakil Ketua V	Dyki Dermawan	-
Sekretaris	Kholilul Rohman	Dewi Aisyatur Ridha
Wakil Sekretaris	Abdur Rahman	Rita Dwi Ningsih
Wakil Sekretaris	Muhammad Arif	Sunaeni

Keterangan	IPNU	IPPNU
Wakil Sekretaris	Muhammad Masyhuri	-
Wakil Sekretaris	Rashya Muhammad Yusuf	-
Wakil Sekretaris	Muhammad Toher	-
Bendahara	Anas Fathullah	Nizrina Sofiani Rizkillah
Wakil Bendahara	Dwi Rahmat Hidayatullah	Intan Dea Nuraini
Wakil Bendahara	Ahmad Ainul Yaqin	Siti Ulfa Nuraini
Departemen-Departemen		
Departemen Pengembangan Organisasi dan Komisariat	1. Rizky Fernando 2. Nurul Yaqin	1. Hera Puji Layrisha 2. Syalsa Billa Dwi Ananda 3. Siti Maryam
Departemen Pendidikan, Pengkaderan, dan Pengembangan SDM	1. Alex Cahyadi Gymnastiar 2. Ahmad Syaifudin Syaiful Rizal	1. Riza Umami Habsahwati 2. Dinastiya Iriani Azzahro 3. Musdhalifa
Departemen Budaya dan Olahraga	1. Achmad Syahroni 2. Mariel Hadi Wicaksono	1. Zahra Avrilia Putri 2. Kirana 3. Melani Musrifahwati
Departemen Hubungan Pesantren, Sosial Kemasyarakatan, dan departemen Jaringan, Komunikasi, dan Informatika.	1. M. Yusrillah 2. Abd. Rohman Wahid	1. Aprilia Lailatul Umro 2. Fitriana
Lembaga-Lembaga		
A. Lembaga Corps Brigade Pembangunan B. Lembaga Korp Pelajar Putri (L-KPP)	A. 1. Nur Ahmad Fakhriillah Zamzami 2. Abdur Rahman Wahyudi 3. M. Hasan 4. M. Holel 5. Abd. Halim 6. Kurniawan Firmansyah	B. 1. Firda Wulandari 2. Rohmatullaili 3. Faik Kotul Himmah 4. Tri Wulan Maharani 5. Homsiyah
A. Lembaga Anti Narkoba' B. Lembaga Konseling Pelajar Putri	A. 1. Ilhamul Hasan 2. Ahmad Hasan	B. 1. Husnul Hidayatun Nisa' 2. Hasriani
Lembaga Pers dan Jurnalistik	1. Atmadi 2. Zainal Abidin	1. Siti Fadilah 2. Bella Nanda
Lembaga Ekonomi	1. Fersya Sholehudin	-

Keterangan	IPNU	IPPNU
Kewirausahaan dan Koperasi	2. Moch. Rizky Royyandika	
Badan – Badan		
Badan Student Crisis Centre	1. Misnari 2. Thoriqul Fahri	-

*Sumber:*Dokumentasi 2020



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

e. Program Kerja PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022

Adapun perencanaan program kerja PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022, sebagai berikut :

4.3 Tabel
Program Kerja PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo Periode 2020-2022

N o	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
1	Organisasi	Turba (Turun ke Bawah)	Konsolidasi dan sinergi Organisasi	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	11 Nov 2020	Terlaksana, turba ke PAC Kademangan
		Seminar Pendidikan dan <i>Launching IPNU Educare</i>	<i>Sharing</i> diskusi mengenai peran pelajar NU di era pandemi	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang dan <i>stakeholder</i>	7 Feb 2021	Terlaksana, bertempat di gedung kesenian Kota Probolinggo.
		Upgrading PC IPPNU Kota Probolinggo	Sebagai ajang evaluasi organisasi untuk memperbaiki kekurangan / kelebihan disetiap kegiatan	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	23 Feb 2021	Terlaksana periode pertama bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo.
		RAKERCAB	Membahas program yang akan dilaksanakan di periode ke dua	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	27 Feb 2021	Terlaksana, rakercab periode pertama bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo.
		Turba (Turun ke Bawah)	Konsolidasi dan sinergi Organisasi	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	3 mei 2021	Terlaksana, turba ke PAC Kanigaran

No	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
		Pembentukan dan pelantikan Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	Menjalankan tugas dan fungsi PC	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	13 Mar 2021 19 Mei 2021 6 Juni 2021 5 Sep 2021 10 Sep 2021 19 Sep 2021 20 Mar 2022	Terlaksana, Pelantikan PAC IPNU – IPPNU Kedopok di MTs. Raudlatul Hasaniyah. Terlaksana, Pelantikan PR IPNU – IPPNU se-Wonoasihdi Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo Terlaksana, pelantikan PR IPNU – IPPNU se-Kanigaran di Kecamatan Kanigaran Terlaksana, pelantikan PAC IPNU – IPPNU Wonoasih di P.P An-Nur Sumbertaman Terlaksana, pelantikan PK IPNU MTs Riyadlus Sholihin di P.P. Riyadlus Sholihin Terlaksana, pelantikan PR IPNU – IPPNU Pohsangit Kidul di Di MI Darul Hidayah Terlaksana, pelantikan PAC IPNU – IPPNU KademanganDi MTs Nurul Hidayah
	Kerjasama dengan LP Ma'arif, NU sinergi IPNU dengan		Untuk pembentukan Pimpinan Komisariat	Siswa Sekolah/Madrasah di lingkungan LP Ma'arif NU	Juli 2021	Terlaksana, setiap awal tahun ajaran baru

No	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
		OSIS/OSIM				
		Upgrading PC IPNU Kota Probolinggo	Sebagai ajang evaluasi organisasi untuk memperbaiki kekurangan / kelebihan disetiap kegiatan	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	28-29 Jan 22	Terlaksana periode kedua bertempat di PP. An-Nahdliyah Kademangan
		RAKERCAB	Membahas program yang akan dilaksanakan di periode ke dua	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	28-29 Jan 22	Terlaksana, rakercab periode kedua bertempat di PP. An-Nahdliyah Kademangan
		Sekolah Organisasi, Bab "Teknik Persidangan"	Untuk mengetahui jalannya persidangan yang baik dan benar saat konferensi.	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	12 Juni 2022	Terlaksana, bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo.
		Kerjasama dengan LP Ma'arif, NU sinergi IPNU dengan OSIS/OSIM	Untuk pembentukan Pimpinan Komisariat	Siswa Sekolah/Madrasah di lingkungan LP Ma'arif NU	Juli 2022	Terlaksana, setiap awal tahun ajaran baru
		Kartu Anggota IPNU	Pembuatan Kartu Anggota IPNU	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	Agustus 2022	Tidak terlaksana.

J E M B E R

No	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
2	Kaderisasi	Latihan Kader Muda (LAKMUD)	untuk menguatkan dan meningkatkan kompetensi kader dan merupakan kegiatan pengkaderan tahap kedua	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	10-13 Juni 2021	Terlaksana, Lakmud periode I bertempat di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'alimin dengan jumlah peserta 25 orang.
		Latihan Instruktur (LATIN) dan Latihan Pelatih (LATPEL)	Membentuk instruktur dan pelatih yang mampu mengawal kaderisasi dengan baik dan berfokus pada pengembangan kader	Kader yang telah mengikuti Lakmud	30 Des 21 – 2 Jan 22	Terlaksana, Berkolaborasi dengan IPNU – IPPNU se-Probolinggo Raya bertempat di SMA Sunan Giri Kademangan Kota Probolinggo dengan jumlah peserta 25 orang.
		Diklat Administrasi	Penguatan Administrasi Organisasi	Pimpinan Cabang, Anak Cabang, Komisariat dan Ranting	25 Februari 2022	Terlaksana, bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo.
		Latihan Kader Muda (LAKMUD)	untuk menguatkan dan meningkatkan kompetensi kader dan merupakan kegiatan pengkaderan tahap kedua	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	30 Juni – 3 Juli 2022	Terlaksana, Lakmud periode II bertempat di MTs Nusantara dengan jumlah peserta 21 orang
		Madrasah Kader Aswaja	Seminar Aswaja	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	Agustus 2022	Tidak terlaksana.
		Konferensi Cabang	Evaluasi an regenerasi organisasi	Pimpinan Cabang, Anak Cabang, Komisariat dan	September 2022	Akan terlaksana.

No	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
				Ranting		
3	Dakwah	Khotmil Quran	Memperingati hari santri nasional dengan tema “gerakan pelajar mengaji” yg diintruksikan oleh pimpinan pusat	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang & Stakeholder	20 Okt 2020	Terlaksana, bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo dengan jumlah peserta 20 orang.
		Peringatan Hari Santri Nasional	Upacara dan Kegiatan semarak Hari Santri Nasional	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang & Stakeholder	22 Oktober 2020	Terlaksana, bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo
		Maulid Nabi	Memperingati Maulid Nabi Muhammad SAW	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang & Stakeholder	30 Okt 2020	Terlaksana, bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo dengan jumlah partisipan 50 orang.
		Ziarah Museum Rasulullah	Mengenal peninggalan Rasulullah saw.	PW IPNU Jatim	07 Feb 2021	Terlaksana, bertempat di Museum Rasulullah Kota Probolinggo dengan jumlah partisipan 6 orang.
		Harlah IPNU – IPPNU	Istighosah bersama dalam rangkarefeksi harlah IPNU-IPPNU	Majelis Alumni dan Kader IPNU IPPNU Kota Probolinggo	24 Feb 2021	Terlaksana, bertempat di aula KH Hasyim Asy'ari PCNU Kota Prob. dengan jumlah partisipan 50 orang
		Bakti Sosial	Membantu meringankan beban mereka yang membutuhkan	Kaum dhuafa	28 Feb 2021	Terlaksana, melibatkan semua PAC untuk Pendistribusin sembako dengan jumlah partisipan 50 orang.

No	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
		Donor Darah	Dalam rangka peringatan harlah IPNU – IPPNU	Anggota dan masyarakat umum	3 Mar 2021	Bekerja sama dengan PMI Kota Probolinggo bertempat di klinik NU Kota Probolinggo dengan jumlah partisipan 60 orang.
		<i>Tour</i> Religi	Meneguhkan sanad perjuangan untuk mempertahankan tradisi ziarah	Dilaksanakan oleh PC IPNU Kota Probolinggo	31 Mar 2021	Terlaksana, berziarah ke Maqbaroh Muassis NU salah satunya ke makam KH. Hasan Sepuh Genggong
		Tadarus	Tadarus Al-Qur'an Bulan Ramadhan	Pimpinan Cabang	26-28 April 2021	Terlaksana, bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo.
		Khotmil Quran, sholawat nariyah, doa bersama	Kegiatan dalam rangka berdoa untuk keselamatan bangsa	PC INU-IPPNU Kota Probolinggo	12 Agustus 2021	Terlaksana, bertempat di Masjid Darul Falah Kedopak, Kota Probolinggo dengan jumlah partisipan 16 orang.
		Peringatan Hari Santri Nasional	Upacara dan Kegiatan semarak Hari Santri Nasional	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang & Stakeholder	22 Oktober 2021	Terlaksana, bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo
		Harlah IPNU – IPPNU	Istighosah bersama dalam rangkarefleksi harlah IPNU-IPPNU	Majelis Alumni dan Kader IPNU IPPNU Kota Probolinggo	05 Mar 2022	Terlaksana, bertempat di aula KH Hasyim Asy'ari PCNU Kota Prob. dengan jumlah partisipan 70 orang
		Donor Darah	Dalam rangka peringatan harlah IPNU – IPPNU	Anggota dan masyarakat umum	24 Feb 2022	Bekerja sama dengan PMI Kota Probolinggo bertempat di klinik NU Kota Probolinggo dengan jumlah partisipan 60

No	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
						orang.
		Jumat berkah	Sebagai kepedulian terhadap sesama	Tukang becak dan masyarakat umum	2 April 2021	Terlaksana, setiap hari jumat
4	Bidang Seni Budaya & Olahraga	Turnamen Futsal HUT RI ke 76 th.	Untuk mengembangkan bakat, mempererat persaudaraan kader dan menyebarkan organisasi.	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang	18 Agustus 2021	Terlaksana, bertempat di P.P. Roudlotul Tholibin Kademangan dengan jumlah peserta 150 orang.
		Seminar <i>online</i>	Untuk mengetahui millennial dan tantangan yang terjadi di kalangan pelajar	Pimpinan Komisariat, Pimpinan Ranting dan Pimpinan Anak Cabang & Stakeholder	20 April 2022	Terlaksana, <i>Live on instagram</i> @pelajarputrinu_kotaprob
5	Jaringan Sekolah dan Pesantren	Lomba Foto kontes Sosial media IPPNU	Mengembangkan bakat kader melalui bidang fotografi	Pimpinan Cabang, Anak Cabang, Komisariat dan Ranting	22 Feb – 2 Mar 2021	Terlaksana, <i>ter-post</i> di laman <i>instagram</i> @pelajarputrinu_kotaprob
		Seminar online dengan tema strategi membangun komisariat pondok pesantren.	Untuk mengetahui langkah-langkah membangun PKPP	Pimpinan Komisariat dan pondok pesantren	17 Apr 2022	Terlaksana, <i>Live on instagram</i> @ipnu_kotaprobolinggo
6	Lembaga Pers dan Penerbitan (LPP)	Pelatihan Desain Grafis dengan konsep ngaji desain.	Sebagai bekal pemuda dan pelajar NU dalam dunia desain grafis	Pimpinan Cabang, Anak Cabang, Komisariat dan Ranting	7 November 2020	Terlaksana, bertempat di Aula KH. Hasyim Asy'ari PCNU Kota Probolinggo.

J E M B E R

No	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
		Bhakti sosial	Menerapkan ajaran islam untuk saling tolong menolong	Masyarakat kurang mampu dan Korban banjir	28 Feb 2021	Terlaksana, sebagai peringatan HARLAH IPNU – IPPNU
		Bhakti sosial	Menerapkan ajaran islam untuk saling tolong menolong	Masyarakat kurang mampu dan Korban banjir	11-12 Mar 2021	Terlaksana, peduli bencana alam banjir Dringu
		Pembentukan Dewan Kerja Anak Cabang	Pembentukan Dewan Kerja Anak Cabang di setiap PAC	Pimpinan Anak Cabang	Juli 2022	Terlaksana.
7	Lembaga Ekonomi Kewirausahaan dan Koperasi (LEKAS)	Cooking challenge	Mengembangkan bakat kader melalui bidang masak	Anggota IPPNU se-Kota Probolinggo	18 Ags 2021	Terlaksana, bertempat di MTs Roudlotut Tholibin
		Membuat kaos hari santri	Mengembangkan bakat dibidang enterpreneur	Alumni, pengurus NU, anggota IPNU – IPPNU	September 2021	Terlaksana.
8	Lembaga Corp Bigade Pembangunan (CBP) dan Korp Pelajar Putri (KPP)	Apel Rutin salam sapa awal bulan	Apel Rutin Awal Bulan CBP	Dewan Kerja Cabang Corp Brigade Pembangunan	3 April 2021	Terlaksana, Setiap awal bulan
		Baksos dan galang dana Peduli Gempa Lumajang	Membantu meringankan beban para korban gempa	Masyarakat kurang mampu dan Korban banjir Korban gempa lumajang,	28 April 2021	Terlaksana, CBP dan KPP berkolaborasi dengan CBP-KPP Probolinggo raya dengan jjumlah partisipan 30 orang.
		Peduli bencana	Kerja Bakti Banjir Dringu	Korban banjir Dringu	29 April 2021	Terlaksana, bertempat di daerah Dringu Kab. Probolinggo dengan jumlah anggota 25 orang.

No	Departemen /Lembaga	Jenis Kegiatan	Deskripsi Singkat Kegiatan	Sasaran	Alokasi Waktu	Keterangan
		Peduli lingkungan	Penanaman 1000 bibit pohon	Anggota PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo	25 Jun 2021	Terlaksana, Berkolaborasi dengan PC PMII Probolinggo dengan jumlah partisipan 70 orang.
		DIKLATAMA DKC CBP KPP IPNU IPPNU KOTA PROB.	Merupakan kegiatan pengkaderan tahap pertama di CBP KPP	PAC, PR, PK Kota Probolinggo.	12-13 Nov 2021	Terlaksana, bertempat di MI Darul Hidayah Kademangan Kota Probolinggo dengan jumlah peserta 31 orang.
		Pendidikan & Latihan Pertama (DIKLATAMA)	Mengadakan Kaderisasi DIKLATAMA	Pimpinan Cabang, Anak Cabang, Komisariat dan Ranting	18-20 Feb 2022	Terlaksana, bertempat di SD Riyadlus Sholihin

Sumber: Dokumentasi 2020-2022

Keterangan :



= Jenis program yang terlaksana



= Jenis program yang tidak terlaksana



= Jenis program yang akan terlaksana



= Program Kaderisasi (Formal, *in-formal*, dan *non-formal*)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan suatu kegiatan menyajikan sebuah laporan dari hasil penelitian yang telah dilakukan agar data yang didapatkan dapat dianalisis sesuai dengan tujuan diadakannya penelitian. Sebelum data disajikan, peneliti menggunakan langkah-langkah dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan mengumpulkan data yang dianggap penting dalam penelitian. Kemudian membuat pernyataan yang relevan sesuai dengan data yang ditemukan di lapangan untuk menjawab fokus masalah yang diangkat dalam penelitian. Maka, hasil data yang diperoleh di lokasi penelitian peneliti menyajikannya sebagai berikut:

1. Perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara di PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo dengan ketua PC IPNU–IPPNU, perencanaan yang digunakan untuk melaksanakan program kaderisasi dalam meningkatkan kinerja kader yang dilakukan oleh ketua PC IPNU– IPPNU dijelaskan oleh Rekanita Winda saat wawancara, yaitu :

“kalau perencanaan itu dari awal kepengurusan sudah direncanakan, jadi pra/jauh dari sebelum kita melaksanakan acara itu sudah ada rencana sebenarnya dari kaderisasi dan memang program kaderisasi itu lebih didominasi oleh kegiatan formal. Jadi yang formal itu bisa kita lihat seperti pengkaderan yang sifatnya agak baku seperti MAKESTA, LAKMUD, LATIN-LATPEL, LAKUT yang sifatnya yang sedikit *ceremonial* atau baku seperti diawal harus ada pembukaan, dan lain sebagainya.”⁷⁸

⁷⁸Winda BJ, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 4 Juni 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rekanita Winda mengenai perencanaan program kaderisasi yang dilakukan oleh ketua PC IPNU - IPPNU periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader yaitu proses perencanaan program kaderisasi telah direncanakan sejak pra kepengurusan yakni saat Konfercab (Konferensi Cabang) yaitu forum permusyawaratan yang mempunyai pemegang kekuasaan tertinggi organisasi IPNU-IPPNU ditingkat Cabang. Salah satu tujuan dari konfercab adalah menetapkan program umum organisasi, di mana program umum yang dibuat merupakan rencana awal yang dapat dilaksanakan dan ataupun disesuaikan kembali dengan keadaan serta dapat dibahas kembali saat Rakercab (Rapat Kerja Cabang). Pada kepengurusan saat ini perencanaan kaderisasi lebih didominasi oleh jenjang pelatihan kader formal seperti LAKMUD yang diorientasikan untuk melakukan pengembangan kemampuan keorganisasian.

Untuk mempermudah ketua dalam merencanakan dan melaksanakan program kaderisasi dalam meningkatkan kinerja kader, ketua menggunakan jenis perencanaan jangka pendek dan menengah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, Rekanita Winda menjelaskan :

“Kita lebih seringnya menggunakan jangka pendek dan menengah ya mbk, karena selaku yang mengetahui programnya anak-anak juga ya mbk. Jadi memang untuk jangka pendek itu sesuatu atau kegiatan yang dilakukan paling lama satu tahun, untuk jangka menengahnya itu satu periode dan untuk jangka panjangnya tidak ada. Tapi perihal perencanaan belum matang betul si seperti yang dianjurkan namun kita menyesuaikan dengan kebutuhan teman-teman ajh seperti jika dirasa perlu untuk mengadakan jadi kita ngadakan. Jadi kita sifatnya disesuaikan dan tidak kaku harus seperti yang dianjurkan begitulah.”⁷⁹

⁷⁹ Ibid.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa jenis perencanaan yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo untuk melaksanakan program kaderisasi dalam meningkatkan kinerja kader menggunakan perencanaan jangka pendek dan menengah. Perencanaan jangka pendek ialah perencanaan yang direncanakan selama satu tahun, di mana pelaksanaannya terdapat di Rakercab. Sedangkan perencanaan menengah selama satu periode yakni pelaksanaannya di Konfercab. Namun dalam menetapkan program umum PC IPNU – IPPNU saat Konfercab dan Rakercab hasil yang didapat dapat tidak menjadi patokan program yang wajib dilaksanakan melainkan menyesuaikan dengan kebutuhan para kadernya sehingga perencanaan ini tidaklah bersifat baku melainkan fleksibel.

Selanjutnya, untuk mendukung data tersebut peneliti juga bertanya kepada Waka II PC IPNU yang mengkoordinasi kaderisasi mengenai perencanaan yang digunakan untuk melaksanakan program kaderisasi dalam meningkatkan kinerja kader, Rekan Samsul Huda menjelaskan bahwa :

“Perencanaan kaderisasi di Kota Probolinggo khususnya ini lebih kepada kebutuhan, jadi kami fokuskan dengan apa yang dibutuhkan kader baik dari ranting, PAC, maupun di cabang sendiri. Seperti halnya hari ini kita mengadakan LAKMUD itu *pure* memang kebutuhan cabang untuk mempersiapkan regenerasi berikutnya. Kalau perencanaannya itu sebenarnya kita pengen mau buat kalender perencanaan kaya habis ini ngapain gitu, jadi kaya kemarin kita habis mengadakan lakmud yang pertama sekarang yang kedua dan juga sudah LATIN-LATPEL kemarin. Itu dalam rangka mempersiapkan regenerasi juga untuk mempersiapkan peserta di latin-latpelnnya karena peserta LAKMUD itu mayoritas dapat menjadi peserta LATIN-LATPEL. Sehingga perencanaan kami kedepan akan ada kaya sekolah yang khusus untuk temen-temen yang sudah latin-latpel untuk melihat

sejauh mana dia bisa menjadi seorang pelatih atau mengolah forum dalam ruangan.”⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rekan Huda sebagai waka 2 IPNU yang mengolah kaderisasi, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan yang digunakan untuk melaksanakan program kaderisasi dalam meningkatkan kinerja kader lebih disesuaikan dengan kebutuhan para kader yang berada di lingkungan cabang. Kebutuhan tersebut seperti mempersiapkan kader untuk regenerasi organisasi dengan mengadakan program kaderisasi formal yakni LAKMUD untuk melanjutkan jenjang pengkaderan berikutnya bagi kader yang telah mengikuti MAKESTA. Di mana MAKESTA merupakan jenjang pengkaderan yang diintruksikan untuk dilaksanakan oleh PAC, PR, dan PK.

Hal tersebut termasuk ke dalam perencanaan jangka menengah dan mencerminkan fungsi konsultatif dari seorang pemimpin bahwa dalam merencanakan program kaderisasi, ketua perlu berkonsultasi dengan Waka II yang mana Waka II merupakan pengurus PC yang memiliki kepercayaan untuk mengoptimalkan kaderisasi. Tentunya Waka II akan membantu ketua dalam pengambilan keputusan atas perencanaan program kaderisasi.

Kemudian, untuk mengetahui program kaderisasi peneliti pun bertanya kepada ketua PC IPNU Kota Probolinggo, beliau menjelaskan, yakni:

“Program yang ada di kaderisasi terbagi menjadi tiga kelompok, yakni kaderisasi formal, kaderisasi *non*-formal dan kaderisasi *in*-formal. Untuk di PC sendiri, kaderisasi formal itu kami mengadakan LAKMUD. Kegiatan formal tersebut bertujuan sebagai *training* pembelajaran kader berjenjang yang bersifat formal dan baku.

⁸⁰Samsul Huda, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 24 Juni 2022

Sedangkan kegiatan *non-formal*nya yakni kami mengadakan LATIN-LATPEL dan untuk *in-formal*nya yaitu kegiatan yang tidak baku seperti ngaji desain gitu itu. Nah yang mengkonsep itu semua biasanya adalah waka II, dan waka II ini mempunyai istilahnya pasukan atau orang-orang yang siap mengawal namanya pelatih dan instruktur yang merupakan *out put* dari LATIN-LATPEL”⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa program kaderisasi yang dilakukan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo terbagi menjadi tiga bagian, yakni kaderisasi formal, kaderisasi *non-formal*, dan kaderisasi *in-formal* yang mana setiap bagian memiliki karakteristik masing-masing. Kaderisasi formal merupakan pendidikan untuk kader berjenjang yang bersifat formal dan baku, yang isi dan lamanya waktu pelaksanaan, tujuan atau orientasinya, dan pihak yang dapat menahannya sampai pada tahap sertifikasi semuanya telah ditetapkan.

Adapun dari 44 jenis kegiatan yang telah dilaksanakan oleh PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di Masa Pandemi Covid-19 melalui penerapan dari empat agenda utama kaderisasi, yaitu

- a. Penguatan ideologi
 - 1) Gerakan Pelajar Mengaji, PC IPNU Kota Probolinggo mengadakan hataman Al-Qqur’an dan sholawat Thibbil Qulub.
 - 2) Maulid Nabi Muhammad SAW.
 - 3) Ziarah Museum Rosulullah SAW.
 - 4) Istighosah bersama dalam rangka tasyakuran Harlah IPNU ke 67 tahun 2021.

⁸¹ M. Rizal Ali, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 22 Mei 2022

- 5) Yasinan wafatnya KH M Lubab Abul Khoir (Rois Syuriyah PCNU Kota Probolinggo).
 - 6) Khotmil Qur'an, Sholawat Nariyah dan Doa bersama, kegiatan ini dalam rangka keselamatan warga Kota Probolinggo dari Covid-19.
 - 7) Istighosah dalam rangka Refelksi Harlah IPNU ke-68 dan IPPNU ke-67.
- b. Menumbuhkan kepekaan dan spirit
- 1) LAKMUD I PC IPNU IPPNU Kota Probolinggo tahun 2021
 - 2) DIKLATAMA DKC CBP KPP PC IPNU IPPNU Kota Probolinggo
 - 3) LATIN LATPEL Probolinggo Raya
 - 4) LAKMUD PC IPNU IPPNU Kota Probolinggo tahun 2022
- c. Sosial-kebangsaan, penguatan *skill* organisasi
- 1) Audiensi dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo
 - 2) Audiensi dengan Kasi Pendma Kemenag Kota Probolinggo
 - 3) Seminar Pendidikan IPNU Educare
 - 4) Sekolah Keorganisasian
 - 5) Bakti Sosial
 - 6) Donor Darah 2021
 - 7) Galang Dana Peduli Erupsi Gunung Semeru 2021
 - 8) Kerja Bakti Banjir Dringu
 - 9) Penanaman 1000 Bibit Pohon
 - 10) IPNU Futsal CUP

11) Ngamen Bareng Erupsi Gunung Semeru 2021

12) Donor Darah 2022

d. Literasi digital.

1) Pelatihan Desain Grafis dengan konsep ngaji desain.

2) Seminar *online* dengan tema millennial dan tantangan yang terjadi di kalangan pelajar.

3) Seminar online dengan tema strategi membangun komisariat pondok pesantren.

4) Lomba foto kontes sosial media IPPNU.

Program kaderisasi berjenjang di PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo yaitu LAKMUD. Kaderisasi *non* formal yaitu pelatihan-pelatihan yang diadakan untuk mengembangkan bakat dan minat para kader juga bersifat baku seperti LATIN-LATPEL untuk membentuk instruktur dan pelatih. Sedangkan untuk kaderisasi *in* formal yaitu kegiatan yang tidak bersifat formal dan baku seperti pelatihan desain grafis, jurnalistik, seminar atau *workshop*, dan lain-lain. Program-program tersebut dikoordinasi oleh waka II kaderisasi yang bertanggung jawab untuk mengolah dan melaksanakan setiap program yang telah direncanakan dan tentunya saling bekerja sama dengan departemen lain.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa perencanaan program kaderisasi mengimplementasikan sifat dari strategi yakni rencana jangka panjang yang menghasilkan *output* untuk keberlangsungan organisasi. Adapun garis besar program disesuaikan dengan arah dan kebijakan organisasi, yang mana

IPNU-IPPNU lebih didominasi pada bidang organisasi, kaderisasi, pembinaan dan pengembangan komisariat, pengembangan minat bakat sebagai upaya menggali potensi kader. Program yang dibuat diharapkan dapat diterapkan pada semua bidang departemen PC IPNU – IPPNU dan melibatkan semua aspek organisasi seperti mengikutkan kader yang masih dijenjang MAKESTA untuk mengikuti LAKMUD sebagai peserta dan bagi kader yang sudah mengikuti dapat dipilih dalam kepanitian.

Untuk memperjelas kesimpulan diatas, peneliti menguraikan kembali data yang telah diperoleh untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program kaderisasi ketua PC IPNU – IPPNU dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19. Melalui wawancara dengan kader ketua PAC Wonoasih yaitu Rekan Ilham, di mana beliau telah melaksanakan perekrutan dan pelantikan kader PR serta makesta di masa pandemi covid-19, sebagai berikut:

“Saat pelantikan PAC di masa pandemi Covid-19 itu Wonoasih Covid banget. Karena saat pelantikan kita kedatangan SATGAS Covid saat acara akan dimulai, di mana menurut mereka mengapa ada acara besar yang mengundang keramaian di masa pandemi covid. Sedangkan kita sudah izin ke kecamatan dan kepolisian wonoasih untuk melakukan kegiatan. Setelah beberapa lama berselisih karena mengira kita mengadakan kegiatan tanpa perizinan akhirnya Satgas tersebut percaya dan meninggalkan setelah kita menghubungi bapak camat dan setelah mengecek perlengkapan protokol kesehatan di lokasi kegiatan. Karena sebelum kegiatan kita sudah diwanti oleh pihak kecamatan, alumni, senior, dan pengurus MWCNUnya itu jika ingin mengadakan kegiatan yang mengundang keramaian itu perlu dibatasi dan tetap melaksanakan protokol kesehatan. Kita acara pada saat itu mengundang 150 orang dan sebelum tamu memasuki ruangan kita sudah menyediakan tempat cuci tangan, masker, dll.”⁸²

⁸² Ilhamul Hasan, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 12 Juni 2022

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program kaderisasi yang dilaksanakan di masa pandemi Covid-19 membutuhkan persiapan yang cukup matang karena perihal pembatasan sosial yang membutuhkan perizinan kepada banyak pihak untuk melakukan sebuah kegiatan yang mengundang kerumunan. Kegiatan dilaksanakan dengan mengutamakan protokol kesehatan dengan menyediakan tempat cuci tangan, *handsanitaizer*, masker dan membatasi jumlah peserta, panitia serta tamu undangan.

Kemudian, peneliti juga bertanya tentang apa saja yang berperan penting dari seluruh program kaderisasi tersebut yang telah meningkatkan kinerja kader pada periode ini dari pada periode sebelumnya, Rekanita Winda menjelaskan bahwa :

“karena pengkaderan itu pastinya agendanya formal, maka kami sudah mempunyai pengurus yang berperan disitu yakni bagian P3SDM yang dibidangi oleh waka II atau kita sebut dengan waka kaderisasi. Nah ketika ditanya yang berperan penting tentu tidak mengecualikan waka yang lain karena akan selalu berkaitan, kaya waka I tentang organisasi dan komisariat yang pastinya mereka akan ke sekolah-sekolah kan, nah ketika akan dimakestakan ini akan berhubungan dengan waka II, ketika akan disalurkan bakatnya maka akan berhubungan dengan waka III. Cuma kalo agenda-agenda besar atau kegiatan formalnya PC itu waka II yang paling berperan penting untuk jadi Scnya, Ocnya ya dari departemen lain. Karena mereka yang tau kan mbk kira-kira *granddesignnya* pengkaderan ini mau dibawa kemana terus *output* atau *incomenya* apa mereka yang tau. Jadi selain waka II juga ada instruktur dan pelatih.”⁸³

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan yang paling berperan penting dalam program kaderisasi untuk meningkatkan kinerja kader adalah waka II dan departemen kaderisasi serta instruktur dan pelatih namun

⁸³ Winda BJ, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 4 Juni 2022

juga tidak mengecualikam untuk pengurus harian lainnya. Hasil observasi, peneliti menemukan bahwa jumlah kader hasil *output* dari LATIN-LATPEL pada periode ini berjumlah 12 orang, berikut nama-nama yang telah menjadi instruktur atau pelatih pada periode 2020-2022⁸⁴ :

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| 1) Samsul Huda | 10) Dewi Indriyani |
| 2) Muhammad Toher | 11) Vivin Kurniawati |
| 3) Moh. Arip | 12) Silvia Anggrayni |
| 4) Misbahul Munir | |
| 5) Rudi | |
| 6) Moh. Mashury | |
| 7) Dinastiya Iriani Azzahro | |
| 8) Virda Widya Sari | |
| 9) Fita Mar'atus Sholihah. | |

2. Strategi yang digunakan ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi COVID-19

Berdasarkan observasi dan wawancara di PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo dengan ketua PC IPNU –IPPNU, strategi yang digunakan ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 memerlukan sebuah pemikiran / gagasan yang harus disesuaikan kembali dengan keadaan yang terjadi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Kertonegoro mengenai konsep strategi yang

⁸⁴ Observasi di PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo, 20 Juni 2022.

didefinisikan sebagai rencana yang komprehensif dan terintegrasi untuk kegiatan utama organisasi yang akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan utama pada lingkungan yang menantang. Karena pada periode saat ini PC IPNU – IPPNU mengalami perubahan lingkungan yang berbeda dari periode sebelumnya yakni adanya pandemi Covid-19 yang mewabah di Indonesia termasuk Kota Probolinggo.

Pada awal kepengurusan, Kota Probolinggo termasuk daerah yang terdampak kasus penyebaran Covid-19, yaitu sebuah pandemi virus yang mudah menular yang menyebabkan berbagai batasan atau aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk mengurangi penyebaran Covid-19. Munculnya pandemi tersebut membuat PC IPNU – IPPNU memutar pemikiran mereka untuk tetap mempertahankan dan memajukan organisasi dengan mencoba melakukan berbagai cara khususnya dalam hal kaderisasi, yang mana kader merupakan sumber daya utama yang dapat menjalankan organisasi agar tetap hidup.

a. Strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU

Berikut merupakan hasil dari wawancara dengan ketua PC IPNU Kota Probolinggo yaitu Rekan Rizal terkait dengan Strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19, yakni :

Strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU

“Dari perekrutan tersebut kami benar-benar memanfaatkan media sosial. Kalau kita *door to door*, ok lah itu cara baru yang tetap kita laksanakan namun pemanfaatan media social benar-benar kita masifkan seperti setiap bulan itu kita mesti ada pamflet yang tersebar yang berbunyi *“open recruitment”* terhadap organisasi ini. Nah, Pasti orang-orang yang mempunyai social media itu melihat dan

membaca “oiya ada organisasi baru yang menerima kita untuk bergabung. Dari *open recruitmen* itu lumayan menghasilkan dampak yang luar biasa untuk orang yang awam mengenai apa sih IPNU dan IPPNU itu, mereka taunya dari social media seperti *instagram*, *WA* wa bil khusus, *facebook*, dan ada bahkan PAC itu yang menggunakan *youtube* untuk *open recruitmennya*. Nah program kedua untuk merekrut itu secara *person to person*, jadi dari 1 kader atau 1 anggota itu kita wajibkan membawa orang yang baru untuk dikenalkan ke IPNU dan IPPNU dan yang ke 3 ini menjadi yang terbaru terhadap organisasi ini yaitu program bagaimana kita menawarkan IPNU dan IPPNU ini dengan cara yang berbeda, nah maksudnya apa ? era sekarang ini kan bukan lagi seperti jaman dahulu untuk mengenalkan organisasi dengan memaksa dan sebagainya. Kita mengenalkan organisasi ini dengan cara-cara yang apa yaa, kalau bahasa sederhananya itu mungkin *rahmatan lil alaamin*, luas lah, luwes gitu loh. Jadi teman-teman itu masuk ke semua *lini* dengan tidak langsung menembak bahwasannya. Dan *alhamdulillahnya* dari 3 program sederhana tersebut itu hasilnya lumayan di Kota Probolinggo, pengkaderan dari anggota itu lumayan masiflah untuk periode sekarang ini.”⁸⁵

Dari hasil observasi dan dokumentasi (terlampir dilampiran dokumentasi) yang peneliti lakukan antara lain :

“Peneliti melakukan observasi lapangan secara virtual melalui media *instagram*. Pada 17 April 2022, PC IPNU Kota Probolinggo mengadakan kegiatan bincang santai *live on instagram @pelajarnukotaprobolinggo* yang bertemakan strategi membangun pimpinan komisariat pondok pesantren bersama rekan Zaynollah yang merupakan wakabid. Jaringan pesantren PW IPNU Jatim. Kegiatan ini dimulai pukul 15.00 WIB dan yang bergabung dalam kegiatan bincang tersebut cukup banyak, tidak hanya anggota atau kader dari PC IPNU saja melainkan juga dari kader daerah lainnya.”

Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU Kota Probolinggo dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu:

⁸⁵M. Rizal Ali, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 21 Mei 2022

1. Ketua berfokus kepada program kaderisasi perekrutan untuk anggota baru dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal dengan memastikan pemanfaatan media sosial. Metode perekrutan tersebut ada tiga, yaitu pemanfaatan media sosial, strategi *person to person*, dan pengenalan organisasi dengan cara baru yang mana ketiga metode tersebut termasuk ke dalam prinsip kaderisasi.
2. Menghidupkan Pimpinan Komisariat dan Pimpinan Ranting melalui koordinasi dengan Pimpinan Anak Cabang dan mengembangkan kader instruktur dan pelatih.
3. Membangun hubungan &/ kerjasama dengan internal dan eksternal organisasi seperti PCNU, LP Ma'arif NU, Lembaga pemerintahan, Forkopimda, organisasi kepemudaan yang ada, dan lain sebagainya.

Simpulan tersebut mencerminkan implementasi dari karakteristik strategi kepemimpinan *missionary* bahwa sebagai ketua IPNU memahami betul bagaimana keadaan yang sedang terjadi di organisasi. Selain berusaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi, ketua PC IPNU juga membaca peluang yang terjadi akibat pandemi Covid-19 yakni dengan memanfaatkan media sosial sebagai media perekrutan utama di masa pandemi Covid-19 dan sebagai media komunikasi jarak jauh bagi organisasi. Strategi tersebut dilakukan agar organisasi tetap produktif ditengah hambatan pandemi dan regenerasi organisasi dapat dilanjutkan.

Berhasilnya program tersebut tentunya tak lepas dari dukungan, kerja sama dan semangat para kader IPNU – IPPNU yang berada dibawah naungan

PC, yaitu kader PAC, PR, hingga PK untuk sama-sama menjaga organisasi tetap berkembang ditengah pandemi Covid-19, yang mana banyak aturan pembatasan yang harus dipatuhi.

b. Strategi yang digunakan oleh ketua PC IPPNU

Strategi yang digunakan ketua PC IPPNU untuk meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 kira-kira sama dengan strategi yang digunakan oleh ketua IPNU, karena kegiatan yang diadakan di IPNU – IPPNU dilakukan secara bersamaan. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan ketua PC IPPNU Kota Probolinggo terkait dengan strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja kader :

“Kalau strategi yang digunakan ketua itu, apalagi dikalangan pelajar memang harusnya itu sangat kompleks yaa mbak. Kita bilang kompleks karena di organisasi sendiri peraturannya bisa seabrek itu, yaa tentang visi, kalau misinya kan gak cuma satu jadi banyak misi, pengkaderan formal, *in-formal*, dan *non formal*, baik tentang organisasi secara keseluruhan maupun keinginan kader. Keinginan kader kan gak sama, seperti kader “A” ini pengennya kemana, jadi kita itu sebisa mungkin harus menyediakan atau menyalurkan bakat-bakat mereka, kaya gitu. Kami tidak membatasi kader dalam berkreasi, berinovasi, dan slalu berusaha memberikan ruang-ruang untuk mereka menyalurkan bakatnya selama kita mampu dan ada fasilitas yang mendukung kita slalu akan mengarahkan ksana. Selain itu kita juga perlu melakukan pendekatan dengan kader-kader IPNU – IPPNU dengan cara mendukung dan membimbing kader seperti turba, sharing/diskusi personal, dan lain sebagainya. Nah pendekatan yang kita gunakan disini itu lebih ke pendekatan emosional antar personal, jadi meskipun di IPPNU tidak diatur sedemikian rupa, kader itu menurut saya kita anggap sebagai teman, keluarga, yang gak boleh dianggap sebagai pengurus. Kalau sesama pengurus mungkin kita akan berinteraksi hanya ketika ada tugas-tugas saja. Juga kita perlu mengoptimalkan kinerja Pengurus Cabang dahulu dengan memfokuskan tugas dan tanggungjawab yang dimiliki oleh setiap pengurus untuk dikembangkan lagi ilmu dan wawasannya. Kemudian disalurkan atau disebarluaskan kepada bawahannya seperti ke PAC, PR, dan PK. Dengan mengoptimalkan kinerja pengurus PC sendiri,

kinerja kader dibawahnya itu juga bisa ikut meningkat dengan sendirinya.”⁸⁶

Dari hasil observasi dan dokumentasi terlampir yang peneliti lakukan dengan antara lain :

“Pada 12 Juni 2022, peneliti melakukan observasi lapangan. Saat itu PC IPPNU mengadakan kegiatan sekolah organisasi tentang teknik persidangan dari departemen organisasi. Kegiatan ini dimulai pukul 08.00 wib dilanjutkan dengan pembukaan kegiatan lalu materi yang diisi oleh rekan Muhsin yang merupakan direktur SCC PW IPNU Jatim. Tema dalam kegiatan ini yaitu menciptakan kualitas pelajar NU yang kompeten dan profesional dalam tata laksana sidang. Saat sambutan dari ketua IPNU, tujuan diadakannya kegiatan ini sebagai wawasan, pengetahuan, dan pengalaman para kader PC untuk mengetahui bagaimana jalannya persidangan yang baik dan benar dalam menyambut konferensi yang akan diadakan selanjutnya. Kegiatan ini tidak hanya dihadiri oleh kader PC saja melainkan juga dari PAC, PR, PK, dan pembina PK.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi yang digunakan oleh ketua PC memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan dan peningkatan kader organisasi. Adapun strategi yang digunakan oleh ketua PC IPPNU adalah :

1. Ketua tidak memberikan batasan terhadap bakat dan minat para kader melainkan berusaha memberikan ruang-ruang yang dibutuhkan agar bakat-bakat tersebut bisa tersalurkan.
2. Ketua melakukan pendekatan emosional secara personal antar kader agar bisa lebih dekat dan tidak ada perbedaan yang menyangkut jabatan.
3. Mengoptimalkan kinerja pengurus cabang.

⁸⁶Winda BJ, diwawancarai oleh Rasmianti, Probolinggo, 4 Juni 2022

Berdasarkan simpulan tersebut, selaku menjadi ketua PC IPNU-IPPNU kak Rizal dan Winda memiliki persamaan mencerminkan gaya kepemimpinan demokratis, di mana mereka memperhatikan dan berusaha mewedahi semua kepentingan anggotanya sehingga anggota kader tersebut merasa keinginannya diperhatikan oleh ketuanya dan kepemimpinan paternalistis di mana peran sebagai seorang ketua tumbuh dari hasil kemampuannya selama berkhidmat di IPNU – IPPNU yakni mereka dipercaya oleh anggota kader dan majlis alumni bahwa memiliki kemampuan untuk memimpin organisasi PC IPNU-IPPNU.

Kemudian peneliti juga bertanya kepada waka II kaderisasi selaku yang mengkoordinir pengkaderan di PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo mengenai strategi atau metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja kader pada periode ini, Rekan Samsul Huda menjelaskan bahwa :

“untuk meningkatkan kinerja kader, kita memfokuskan kepada kaderisasi. Kenapa kinerja kader sebelumnya banyak yang tidak maksimal itu karena mereka tidak melanjutkan ke jenjang kaderisasi berikutnya. Contohnya mereka hanya terpacu pada MAKESTA, setelah MAKESTA mereka masih belum tau mau ngapain gitu kan! Baru setelah mengikuti LAKMUD setelah MAKESTA baru ada RTL (rencana tindak lanjut) disitulah nantinya seorang alumni lakmud bisa tau, punya arah untuk kemana gitu kan. Tetapi di LAKMUD ini masih belum luas pemahaman yang didapatkan oleh mereka, maka kami tambah lagi dengan LATIN-LATPEL untuk memperluas lagi pengetahuan mereka mengenai organisasi dan khususnya tentang kaderisasi. Dari hasil LATIN-LATPEL itu menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena mayoritas alumni LATIN-LATPEL akan menjadi pelatih dan instruktur yang akan mengawal atau menjadi fasilitator yang paling dibutuhkan oleh kaderisasi.”⁸⁷

⁸⁷Samsul Huda, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 24 Juni 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka II PC IPNU mengenai strategi atau metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu dengan memfokuskan kepada program kaderisasi yakni dengan melanjutkan ke jenjang pengkaderan LAKMUD bagi kader yang telah mengikuti MAKESTA kemudian ke jenjang LATIN-LATPEL untuk memperluas pengetahuan dan dapat mengembangkan wawasannya.

Selanjutnya, untuk mendukung strategi tersebut peneliti bertanya kepada Rekanita Winda tentang mengapa kaderisasi perlu dilakukan dan siapakah yang berperan penting dalam pelaksanaan program kaderisasi, Rekan Winda menjawab :

“Karena IPNU – IPPNU itu kan organisasi pengkaderan, selain organisasinya pelajar memang tempatnya warga NU terutama dalam kurun waktu yang masih sangat belia, kan dari umur 12 sampai umur 27 itu kan masanya di IPNU – IPPNU maka sangat penting untuk dilakukan tugas-tugas pengkaderan disana. Selain itu, kita kan tidak selalu akan ada di IPNU – IPPNU maka kita terus merekrut kan! merekrut sekaligus dikader, mereka diajarkan dan dikenalkan kepada aswaja sedini mungkin tentang bagaimana menanamkan nilai-nilai aswaja sejak dini sehingga ketika umurnya matang tinggal meneruskan, apakah ingin ke .. mungkin kalau di kampus itu ke PMII nya atau kalau ke masyarakat itu ke fatayat nya, kan kaya gitu. Makanya kaderisasi sangat penting, jadi kita tidak hanya sekedar merekrut sebagai pengganti kita di periode saat ini tetapi juga agar mereka lebih siap dengan tantangan-tantangan kedepan, terutama mereka yang sudah dibekali dengan dasar-dasar aswaja.”⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa sebuah pengkaderan bagi organisasi itu penting untuk dilakukan. Karena kader merupakan orang-orang yang akan meneruskan perjuangan di

⁸⁸Winda BJ, diwawancarai oleh Rasmianti, Probolinggo, 4 Juni 2022

organisasi pada periode-periode selanjutnya agar organisasi tetap hidup dan terus berkembang, selain itu pengkaderan juga dapat memberikan manfaat yang penting bagi kader yang dapat diterapkan di kehidupan sehari-hari. Karena di sebuah organisasi, seorang kader dapat mempelajari banyak hal yang sangat bermanfaat.

Berdasarkan hal tersebut, strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 melalui program kaderisasi yakni mampu menghasilkan kader atau kelompok individu yang diharapkan memiliki peran penting dalam organisasi dan dapat meneruskan kepemimpinan atau regenerasi organisasi serta dapat menghasilkan efektivitas dari keseluruhan komponen dan tujuan dari organisasi PC IPNU-IPPNU.

3. Faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader.

Dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19, tentunya hasil yang didapatkan tidaklah mudah. Karena ketua PC IPNU – IPPNU dihadapkan oleh beberapa faktor yang dapat menghambat dan mendukung terlaksananya strategi dari ketua PC, di mana beberapa faktor tersebut tidak ada di periode sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19, Ketua PC dihadapkan oleh 2 faktor yang saling berhubungan, yakni faktor penghambat dan faktor pendukung. Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi :

a. Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam melaksanakan strategi ketua PC dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 merupakan sesuatu yang dapat mengganggu jalannya organisasi untuk terus berkembang. Faktor tersebut juga dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan program-program organisasi.

Ketika wawancara dengan ketua PC IPNU – IPPNU, peneliti bertanya hal-hal apa saja yang berkenaan dapat menghambat terlaksananya strategi Ketua PC dalam meningkatkan kinerja kader di Masa Pandemi Covid-19, Ketua PC IPNU menyampaikan :

“kalau saya menilai dan melihat faktor-faktor penghambat ya, terhadap tumbuh kembangnya organisasi ini ada banyak hal sebenarnya Ras! kalau Covid sudah pasti. Kedua, di kota kan tidak ada kampus seperti kota-kota yang lain, maksudnya kampus yang berafiliasi NU kita tidak ada atau pun kampus yang netral, yakan! Karens semakin tingginya pendidikan di IPNU – IPPNU semakin bagus potensi kadernya, pola pikirnya itu lebih dalem, gitu Ras! yang ketiga, kurangnya peranan warga NU sendiri. Mungkin terbilang di Kota Probolinggo warganya itu saya yakin 90% warga NU, yakan! Namun apakah hanya sekedar “saya ini NU” gitu loh. Namun anak-anaknya itu di dorong ndak terhadap tubuh organisasi, kan ndak semuanya Ras, kaya smeana gitu loh, sama kaya temen-temen yang lain apakah ada dorongan, kan ndak. Bahkan mereka mengenal organisasi ini bukan dari orangtuanya, coba seandainya orang-orang orangtua yang murni NU bokya didorong anak-anaknya untuk masuk ke organisasi NU. termasuk yang keempat ini ya, dari majlis alumni sendiri itu kurang guyup gitu loh bahasanya. Kurang guyup untuk mendorong keluarganya, bukan hanya anaknya saja tapi keluarganya, tetangganya gitu loh! seandainya majlis alumni yang ada kalau kita melihat dari tahun 90an berdirinya IPNU – IPPNU di Kota Probolinggo sampai sekarang sudah berapa ribu yakan! Coba semua didorong, dari anak-anaknya, saudaranya, tetangganya bahkan yang ada di dunia pendidikan juga terlibat untuk aktif di IPNU – IPPNU kita ndk kesulitan. Makanya ini juga menjadi hambatan bagi kita atas kepedulian dari warga NU sendiri, dari majlis alumni sendiri, kaya saya nanti akan purna. Saya tidak melulu langsung melepas gitu loh,

harus ada kepedulian didalamnya, wajib. Nah kita melihat data yang sekarang bagaimana, mungkin dari 100% hanya 10-20% gitu loh, sisanya kemana yakan! yang kelima, kita punya lembaga dibawah naungan NU yaitu LP Ma'arif, nah beberapa kali kita komunikasi dengan ketua LP Ma'arif, kalau ndak salah ada 16 /17 MTs yang ada di naungan LP Ma'arif kan yaa, itupun tidak semuanya *welcome* terhadap kita. Karena dari manajemen sekolahnya mungkin tidak terlalu fokus terhadap organisasi, yang penting SDMnya ada. Namun Pengembangan *life skill* kan lahirnya di organisasi. Nah seandainya yaa, lembaga-lembaga yang ada di naungan LP Ma'arif itu juga melek lah terhadap kita, insyaallah kita ndak bakal kebingungan kader yang berjangka panjang.”⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua PC IPNU Kota Probolinggo mengenai faktor hambatan yang dapat mempengaruhi strategi yang digunakan oleh ketua PC dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu adanya pandemi Covid-19, tidak adanya sarana pendidikan perguruan tinggi yang berbasis NU atau netral sehingga tidak bisa menggerakkan organisasi di tingkat komisariat perguruan tinggi, kurangnya dukungan dan peran dari majlis alumni IPNU – IPPNU dan warga NU sendiri, dan kurangnya keterbukaan lembaga sekolah terhadap kehadiran IPNU – IPPNU. Selain itu, peneliti juga bertanya kepada ketua PC IPPNU mengenai hambatan apa saja yang terjadi di periode, Rekanita winda menjelaskan bahwa :

“meskipun namanya sekarang di perkotaan ya mbak ya, tapi pemikirannya itu belum bisa kota kota banget, bahasanya itu kaya masih kolot istilahnya gitu ya, jadi bisa dikatakan banyak kader yang bahkan di pengurus cabang itu pemikirannya yang masih setelah sekolah ya sudah, kalau sudah menikah ya sudah. Padahal umurnya masih dibawah 20 itu banyak, dan ternyata setelah ditelusuri yang gak hanya keinginan anak itu tetapi ternyata keinginan orang tua jauh lebih besar. Keinginan orang tua ketika anak sudah lulus sekolah bearti sudah selesai ketika dia dinikahkan, sudah selesai tanggung

⁸⁹M. Rizal Ali, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 21 Mei 2022

jawab anaknya. Banyak yang masih kaya gitu, padahal seharusnya kan ketika anak sudah mulai berkarir, sudah mulai organisasi itu seharusnya kan didukung kan mbk, apa lagi peluang ketika sudah berorganisasi pasti banyak, paling tidak terinspirasi dari temannya yang jadi mahasiswa gitu kan, tapi nggak ini. Akhirnya pengabdian tidak selesai, yasudah ditinggalkan. Kadang ya ada yang berjanji untuk meneruskan tetapi tidak didukung oleh suaminya kan repot gitu loh! itu juga merupakan salah satu problem hambatan yang terjadi di kota.”⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua PC IPPNU mengenai faktor hambatan yang dapat mempengaruhi strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu rendahnya kesadaran dari diri kader untuk tetap aktif di IPNU – IPPNU hingga usia yang sudah ditentukan dan kurangnya dorongan dari keluarga kader untuk bisa tetap aktif di organisasi meskipun setelah lulus sekolah.

Untuk mendukung hasil temuan tersebut, peneliti juga bertanya mengenai faktor penghambat dan faktor pendukung kepada waka II selaku koordinator pengkaderan di PC IPNU – IPPNU, Rekanita Samsul Huda menjelaskan :

“untuk faktor pendukungnya itu kami terfokuskan ke media *online* si, memang selama Covid kita itu tersendat, tersendat kaya tidak bisa mengadakan kaderisasi via *online*. Cuma kami tidak berhenti disitu, kami tetap melakukan pengkaderan dengan membuat forum seperti melalui media *zoom meeting*, gitu! Cuma karena lingkungannya IPNU – IPPNU tidak terlalu takut dengan Covid dan tidak pernah ada alumni atau anggota yang terkena Covid maka kami tidak terlalu takut sehingga kami tetap mengadakan pertemuan tetapi juga tidak rame-rame dan tetap dengan protokol kesehatan. Nah untuk penghambatnya itu tidak semua kader itu suka dengan media online karena katanya *feelnya* ga dapet kak, gitu. Sehingga tidak sekompak seperti sebelum Covid, jadi menurun sekali saat itu Cuma kan kita tidak stagnan disitu

⁹⁰Winda BJ, diwawancarai oleh Rasmianti, Probolinggo, 4 Juni 2022

saja, cuma karena adanya Covid kita jadi diam, tetap ada penggerakan. Selanjutnya yaitu kita tidak bisa mempersiapkan regenerasinya waktu itu, seperti makesta kan tidak bisa terlaksana juga dari PW itu tidak diperbolehkan. Sehingga banyak kader yang hilang karena tidak ada pertemuan, mulai sibuk dengan dirinya sendiri dan lama-lama menghilang.”⁹¹

Dari hasil wawancara dengan Rekan Samsul Huda selaku waka II yang mengayomi kaderisasi tentang faktor penghambat dan faktor pendukung yang mempengaruhi strategi dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu faktor pendukungnya dengan memfokuskan penggunaan media sosial / media *online* sebagai alat untuk tetap menggerakkan organisasi dan tetap mengadakan pertemuan secara *offline* namun tetap mematuhi protokol kesehatan dan pertemuan dilakukan hanya ketika diperlukan saja. Kemudian untuk faktor penghambatnya yaitu kurangnya partisipasi kader dalam menggerakkan organisasi di saat pandemi Covid-19 baik itu secara *offline* dan *online*.

Berdasarkan dari hasil semua wawancara yang dilakukan oleh peneliti diatas mengenai faktor hambatan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan strategi ketua PC dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19, peneliti menyimpulkan faktor hambatan yang mempengaruhi hal tersebut yaitu :

1. Adanya pandemi Covid-19, yang mana pandemi tersebut menyebabkan ketua PC IPNU – IPPNU periode 2020-2022 memutar pemikiran kembali untuk tetap mengembangkan organisasi karena disaat pandemi Covid-19 membuat gerak organisasi tidak maksimal seperti periode sebelumnya dan

⁹¹Samsul Huda, diwawancarai oleh Rasmianti, Probolinggo, 24 Juni 2022

juga adanya aturan pembatasan dari pemerintah untuk tidak melakukan kerumunan ditengah pandemi Covid-19.

2. Tidak adanya perguruan tinggi di Kota Probolinggo yang berafiliasi NU atau kampus yang netral yang dapat menerapkan organisasi IPNU – IPPNU di tingkat pimpinan komisasriat perguruan tinggi.
3. Kurangnya kesadaran dan kepedulian warga NU Kota Probolinggo dan majlis alumni IPNU – IPPNU untuk mengenalkan NU kepada keluarga, teman, saudara, atau tetangganya untuk ikut serta bergabung ke dalam organisasi.
4. Kurangnya keterbukaan lembaga-lembaga yang dibawah naungan LP Ma'arif NU terhadap organisasi IPNU – IPPNU.
5. Rendahnya kesadaran dari kader-kader individu dalam hal pengabdian maupun sebagai partisipan untuk terus mengembangkan organisasi IPNU – IPPNU khususnya kepada NU sendiri.
6. Kurangnya dorongan dari orangtua atau keluarga para kader untuk tetap berorganisasi di dalam IPNU – IPPNU.

b. Faktor Pendukung

Faktor pendukung adalah faktor yang dapat membantu atau menunjang segala bentuk kegiatan maupun kebijakan yang dilakukan sebuah organisasi.

Pada penelitian ini faktor pendukung yakni hal yang berkenaan membantu ketua untuk melaksanakan strateginya dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19. Selain faktor penghambat yang dapat mempengaruhi strategi ketua PC IPNU - IPPNU, peneliti juga menanyakan mengenai faktor

pendukung yang dapat membantu strategi tersebut untuk lebih mudah dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19.

Ketua PC IPPNU menjelaskan bahwa :

“Faktor pendukung itu sama mbk dari internal dan eksternal, kalau internal itu dari diri kader sendiri yang banyak pengalamannya yang sering atau tinggi jam terbangnya, terus yang sudah mempunyai relasi yang kuat di IPNU – IPPNU biasanya akan menjadi sebuah pendukung untuk terus berkhidmat, gitu. Karena memang ber-IPNU – IPPNU itu tidak serta merta kita kaya langsung dapat enak nya aja, misalkan kaya gitu kan. Kaya langsung dapat teman atau *circle* yang pas gitu nggk, jadi perlu jam terbang tinggi atau perlu ini dulu seperti menyinkronkan antara hati dan fikiran kadang kaya cape tapi masih pengen ikut aja gitu. Nah, ketika terus sudah dilatih kaya gitu biasanya ada ajh yang melekat gitu. Ntah itu dari relasinya, kesukaannya di IPNU – IPPNU, atau kecocokan dengan jobdesnya dia yang sekarang, gitu. Kalau faktor eksternal atau yang diluar diri kader itu seperti fasilitas yang ada terus jajaran alumni yang mendukung, dari *stakeholder* yang kerja sama sama kita, karena logikanya begini kalau IPNU – IPPNU tidak didukung, atau tidak ada suntikan semangat atau apalah itu, dana juga termasuk maka pendukung dari luar itu juga berpengaruh.”⁹²

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 terbagi menjadi dua bagian, yaitu faktor pendukung dari internal dan eksternal. Adapun faktor internal meliputi adanya keinginan dan semangat dari para kader sendiri untuk tetap terus berkhidmat di IPNU – IPPNU, sedangkan faktor eksternalnya yaitu adanya dukungan spiritual maupun material dari keluarga besar NU khususnya seperti majlis alumni IPNU – IPPNU, PCNU, Ibu-ibu fatayat dan muslimat serta dari lembaga pemerintah dan *stakeholder* yang bekerja sama dengan IPNU – IPPNU. Dukungan dari faktor-faktor tersebut tentunya dapat memberikan dampak yang luar biasa

⁹²Winda BJ, diwawancarai oleh Rasmiati, Probolinggo, 4 Juni 2022

bagi IPNU – IPPNU khususnya bagi peningkatan kinerja kader dan organisasi karena seperti yang disebutkan oleh ketua PC IPPNU bahwa organisasi ini merupakan organisasi *non provit* artinya organisasi ini termasuk organisasi mandiri seperti segala sesuatu yang berhubungan dengan pendanaan tidak serta merta ditanggung oleh pemerintah atau lembaga melainkan memerlukan prosedur tertentu terlebih dahulu.

Hal ini juga diperkuat dengan pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kader PAC Kademangan yaitu Rekanita Linda dan PAC Kanigaran yaitu Rekanita Syalsa mengenai hal-hal apa saja yang dapat membantu pelaksanaan program kaderisasi dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19, Rekanita Linda menjawab :

“kalau faktor pendukung itu kayaknya kader itu melihat potensi medsos itu lebih luar biasa, beralih ke serba medsos. Lomba pun berbentuk virtual, disitu jadi tantangan tersendiri untuk para kader untuk lebih semangat.”

Kemudian, Rekanita Syalsa juga memberikan jawabannya terhadap faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja kader, yaitu :

“kalau faktor pendukung itu temen-temen itu lebih fleksibel ya waktunya, kalau misal sekolah saat pandemi Covid itu kan daring jadi lebih bebas. Jadi misalkan kalau kita kumpul meski itu jam sekolah, kan kita daring jadi bisa ditinggal, ayuk gass! jadi kita bisa kumpul. Kemudian itu saat pandemi Covid, temen-temen kan banyak waktu terus ini juga temen-temen banyak yang tertarik apalagi jaman Covid ini juga banyak yang gabung IPNU – IPPNU karena alasannya gabut dirumah, jadi yaudah akhirnya banyak yang gabung ya sampai sekarang juga aktif.”⁹³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa sosial media di masa pandemi Covid sangat berpotensi dan dapat memberikan

⁹³Syalsyabila, diwawancarai oleh Rasmianti, Probolinggo, 10 Juni 2022

pengaruh yang signifikan terhadap pelajar khususnya kader IPNU – IPPNU. Kemudian pembelajaran sekolah daring juga dapat memanfaatkan waktu luang agar lebih bermanfaat yaitu saat belajar daring, tentunya pembelajaran tidak seefektif ketika belajar secara langsung, maka dari itu dapat dimanfaatkan dengan ikut berkegiatan di IPNU – IPPNU tentunya dengan tetap menggunakan protokol kesehatan.

Jadi, dari semua hasil wawancara yang peneliti lakukan, peneliti menyimpulkan bahwa faktor pendukung yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU dalam meningkatkan kinerja kader terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal meliputi adanya keinginan dan semangat dari para kader sendiri untuk tetap terus berkhidmat di IPNU – IPPNU.
2. Faktor eksternalnya yaitu :
 - a. Adanya dukungan spiritual maupun material dari keluarga besar NU khususnya seperti majlis alumni IPNU – IPPNU, PCNU, Ibu-ibu fatayat dan muslimat serta dari lembaga pemerintah dan *stakeholder* yang bekerja sama dengan IPNU – IPPNU.
 - b. Pemanfaatan dan pemasifan sosial media yang digunakan sebagai alat atau media untuk tetap menggerakkan organisasi di masa pandemi Covid-19.
 - c. Pemanfaatkan waktu luang saat dan/ setelah pelajar melaksanakan pembelajaran *daring*.

C. Pembahasan Temuan

Setelah peneliti memperoleh data-data dari lapangan, kemudian dipaparkan dan menghasilkan temuan-temuan yang dijelaskan dalam bentuk penyajian data, maka kegiatan berikutnya adalah mengkaji temuan penelitian. Setiap fokus penelitian akan dijawab dengan menggali teori daribuku yang berkaitan dengan fokus penelitian tentang strategi ketua PC IPNU – IPPNU periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19.

1. Perencanaan dan Pelaksanaan Program Kaderisasi Ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022

Perencanaan adalah sebuah keputusan terhadap kondisi masa depan yang diinginkan (*choosing our desired future today*) beserta ada beberapa langkah yang harus diambil untuk mengatasi kondisi tersebut.⁹⁴ Pada konteks organisasi, perencanaan didefinisikan sebagai proses penetapan tujuan dan sasaran, menetapkan pilihan langkah yang akan diambil, dan meninjau cara terbaik untuk mencapai tujuan masa depan yang telah ditentukan. Perencanaan berarti juga proses pembuatan sebuah peta perjalanan ke masa depan. Maka, dengan membuat peta perjalanan, besar kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan akan lekas tercapai sebab sebuah perencanaan akan menghasilkan sebuah rencana atau program yang akan dilakukan di masa depan, kemudian agar rencana tersebut dapat berjalan maka dibutuhkan sebuah strategi atau cara yang akan memandu menyukseskan rencana tersebut agar sesuai dengan tujuan perencanaan yang telah ditetapkan.

⁹⁴ Amrullah, Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 62.

Berdasarkan hasil penyajian data mengenai perencanaan program kaderisasi yang dilakukan oleh ketua PC IPNU - IPPNU periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader yaitu perencanaan program kaderisasi direncanakan sejak pra kepengurusan yakni saat Konfercab (Konferensi Cabang) yang mana salah satu tujuan dari konfercab adalah menetapkan program umum organisasi, di mana program umum yang dibuat merupakan rencana awal yang dapat dilaksanakan dan ataupun disesuaikan kembali dengan keadaan serta dapat dibahas kembali saat Rakercab (Rapat Kerja Cabang) yaitu merupakan forum permusyawaratan untuk membahas masalah-masalah organisasi yang bersifat khusus, mulai perjalanan PC dan merumuskan kembali perjalanan tahun berikutnya. Adapun tujuan dari diadakannya rakercab untuk merumuskan penjabaran kerja PC, melakukan penilaian atas pelaksanaan program tahunan, membicarakan masalah-masalah yang timbul, dan merumuskan materi yang dipersiapkan sebagai bahan Konferwil maupun Kongres atau Konbes.

Pada kepengurusan saat ini perencanaan kaderisasi lebih didominasi oleh jenjang pelatihan kader formal seperti LAKMUD yang diorientasikan untuk melakukan pengembangan kemampuan keorganisasian. Kaderisasi formal dilakukan melalui pelatihan kader berjenjang yang bersifat formal dan baku, serta pelatihan kader pengembangan lainnya. Standar yang dimaksud adalah yang telah ditentukan dan ditentukan materinya, lamanya waktu pelaksanaannya, tujuan atau orientasinya, dan pihak yang diperbolehkan untuk melaksanakannya sampai pada tahap sertifikasi. Adapun struktur materi dalam

pelaksanaan program kaderisasi formal disusun berdasarkan orientasi pada setiap jenjang yang terdiri dari:

- a. Materi penguatan ideologi
- b. Materi pengembangan kemampuan keorganisasian
- c. Materi wawasan keilmuan dan kapasitas gerakan
- d. Materi keinstrukturan.

Ketua PC IPNU - IPPNU periode 2020-2022 bertujuan untuk mewajibkan seluruh PAC di Kota Probolinggo mengadakan MAKESTA mandiri minimal satu kali di satu periode awal kepengurusan mereka dan mengadakan LAKMUD kemudian LATIN-LATPEL di tingkat cabang. Hal ini berdasarkan target dari bidang kaderisasi yang bertujuan untuk terwujudnya kader IPPNU yang militan memiliki profesionalitas, intelektual, manajemen, serta memiliki loyalitas dan totalitas yang tinggi terhadap organisasi sebagai spirit (ghiroh) perjuangan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Adapun bentuk program yaitu :

- a. Meningkatkan kesadaran dan kepedulian sebagai bentuk tanggungjawab warga negara terhadap persoalan-persoalan bangsa yang menyangkut pendidikan, agama, sosial, budaya pelestarian lingkungan dan sistem demokrasi di Indonesia.
- b. Meningkatkan peran aktif IPPNU dalam menanggulangi masalah-masalah yang dialami pelajar seperti penyalahgunaan narkoba, kenakalan remaja, tawuran, isu pernikahan anak, bonus demografi dan masalah lainnya.

- c. Meningkatkan peran IPPNU sebagai agen diseminasi Islam nusantara dikalangan pelajar.
- d. Turut mensukseskan pemilu 2024 yang sesuai asas pemilu (langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil).
- e. Meningkatkan pemahaman isu *gender equality* di tengah masyarakat.

Jenjang Kaderisasi formal MAKESTA merupakan jenjang pengkaderan awal yang diikuti oleh pelajar IPNU–IPPNU sekaligus menjadi persyaratan yang sah untuk menjadi anggota IPNU-IPPNU dan diorientasikan untuk melakukan ideologisasi anggota. Penyelenggaraan MAKESTA membutuhkan waktu 13,5 jam atau 2 hari 1 malam dan harus bermalam, dan materi yang diberikan saat makesta yang wajib dilaksanakan ada 6 materi, yaitu:

- 1) *Ahlu Sunnah Wal Jama'ah I*
- 2) Ke-NU-an I
- 3) Ke-IPNU-an I
- 4) Ke-Indonesia-an I
- 5) Tradisi Keagamaan NU
- 6) Keorganisasian.

Indikator pencapaian pada MAKESTA yaitu didesain agar para anggota mempunyai pengalaman dan pemahaman mengenai ideologi dasar *ahlu sunnah wal jamaah*, serta pengenalan awal tentang ke-NU-an dan ke-IPNU-an dan keIndonesiaan. Selain itu, melalui MAKESTA para peserta juga diarahkan agar memiliki kompetensi dasar tentang kepemimpinan dan

organisasi sebagai modal awal meniti karis keorganisasian lebih lanjut, melalui jenjang kaderisasi yang lebih tinggi. Namun pada program kepengurusan saat ini MAKESTA merupakan program kerja yang harus dilaksanakan oleh PAC, PR/ PK.

Kemudian jenjang berikutnya LAKMUD yakni Pelatihan kader jenjang menengah dalam sistem kaderisasi IPNU untuk mencetak kader yang menekankan pada pembentukan watak, motivasi pengembangan diri dan rasa memiliki organisasi dan keterampilan berorganisasi serta upaya pembentukan standar kader. Secara umum Lakmud bertujuan mencetak kader IPNU-IPPNU yang berkarakter, motivasi pengembangan diri, rasa memiliki organisasi, dan keterampilan berorganisasi, serta upaya pembentukan kader mandiri. Pelaksanaan LAKMUD membutuhkan waktu 20,5 jam atau 3 hari 2 malam dan harus bermalam. Adapun materi yang diberikan terdiri dari 12 materi wajib yaitu:

- 1) *Ahlu Sunnah Wal Jama'ah* II
- 2) Ke-NU-an II
- 3) Ke-IPNU-an II
- 4) Ke-Indonesia-an II
- 5) Tradisi Amaliyah NU
- 6) Kepemimpinan
- 7) Manajemen Organisasi
- 8) Komunikasi & Kerjasama
- 9) *Scientific Problem Solving* (SPS)
- 10) Teknik Diskusi, Rapat & Persidangan;
- 11) Manajemen Konflik
- 12) *Networking* dan *Lobiyying*

Materi LAKMUD selain yang wajib diperkenankan menambah sesuai dengan kebutuhan. Pelaksanaan LAKMUD pada periode 2020-2022 telah dilaksanakan sebanyak 2 kali. Hal ini dikarenakan pelaksanaan LAKMUD I

hanya beberapa kader IPNU-IPPNU Kota Probolinggo yang dapat mengikuti dikarenakan terdapat batasan kuota sebab berada di masa pandemi Covid-19. Karena setelah kegiatan LAKMUD I beberapa PAC telah melaksanakan makesta, maka dirasa perlu mengadakan LAKMUD kembali pada bulan Juni 2022 untuk mengawal dan mengoptimalkan kader MAKESTA agar tetap produktif di IPNU-IPPNU. Di mana pada pelaksanaan LAKMUD II Kota Probolinggo sudah terbilang aman dari pembatasan-pembatasan akibat pandemi Covid-19.

Kemudian untuk menambah pengembangan pada kader melalui pelatihan yang menitikberatkan pengembangan *skill* dan wawasan tentang tata cara dan proses memfasilitasi jenjang pendidikan/pelatihan di lingkungan organisasi IPNU-IPPNU berdasarkan kebutuhan kader dan organisasi maka dapat melalui program kaderisasi *nonformal* yaitu LATIN-LATPEL. Secara umum, pelatihan ini diorientasikan untuk peningkatan kemampuan fasilitator, ketrampilan, melatih, dan mengarahkan pengkaderan / Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kader dan organisasi. Selain itu, mampu mengembangkan fasilitator dengan kemampuan menganalisis, menilai, dan meningkatkan sistem pendidikan dari segi gaya belajar formal dan *nonformal*. Karena *output* dari LATIN-LATPEL untuk mencetak pelatih, instruktur atau fasilitator yang mempunyai kemampuan optimal dalam proses pengkaderan dalam jenjang MAKESTA dan LAKMUD serta pelatihan *non* jenjang lainnya.

Adapun pelaksanaan LATIN-LATPEL membutuhkan waktu 25,5 jam atau 3 hari 2 malam dan harus bermalam, dan materi yang diberikan terdiri dari 11 materi wajib yaitu:

- 1) Sistem Kaderisasi IPNU
- 2) Falsafah dan Pendekatan Pelatihan
- 3) Metode dan Media Pelatihan
- 4) Keinstrukturan
- 5) Psikologi Pelatihan
- 6) Manajemen dan Desain Pelatihan
- 7) Bermain dan Belajar
- 8) Metodologi Evaluasi Pelatihan
- 9) Review Materi MAKESTA
- 10) Review Materi LAKMUD
- 11) Praktik Melatih

Materi LATIN-LATPEL selain yang wajib diperkenankan menambah sesuai dengan kebutuhan. Kegiatan LATIN-LATPEL di PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo dilaksanakan saat pandemi Covid-19 yang bergabung dengan kader IPNU-IPPNU se-Probolinggo Raya, di mana terdapat beberapa kader dari pimpinan daerah luar Kota Probolinggo yang mengikuti kegiatan tersebut yaitu Kab. Probolinggo, Kab. Malang, Nganjuk, Jember, Pamekasan, Bangil, Pasuruan, Kraksaan, Badung, dan Mojokerto. Dari *outout* LATIN-LATPEL, Kota Probolinggo sendiri memiliki 12 instruktur yang dapat menjadi fasilitator dan mengawal jalannya pengkaderan di PC IPNU-IPNNU Kota Probolinggo baik di periode saat ini maupun selanjutnya.

Hal ini sesuai dengan definisi perencanaan sebagai proses menetapkan tujuan dan sasaran, menetapkan pilihan tindakan yang akan diambil, dan meninjau cara terbaik untuk mencapai tujuan masa depan yang telah

ditentukan.⁹⁵ Menetapkan tujuan dengan mewajibkan PAC-PAC untuk mengadakan MAKESTA mandiri minimal satu kali di satu periode awal kepengurusan mereka dan mengadakan LAKMUD dan LATIN-LATPEL tingkat cabang sebagai tujuan untuk merekrut anggota baru melalui PAC-PAC, ranting dan komisariat. Mempersiapkan regenerasi untuk periode selanjutnya dan meningkatkan jenjang pengkaderan berikutnya untuk kader yang telah mengikuti MAKESTA. Karena semakin baik tingkatan pengkaderan yang dimiliki oleh cabang maka akan memberikan pengaruh dan dampak *positif* terhadap peningkatan organisasi PC IPNU – IPPNU sendiri.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari Nawawi bahwa fungsi ketua dalam memimpin organisasi secara operasional terbagi menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi instruktif, yaitu ketua berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (bagaimana melaksanakan perintah), kapan (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasil), dan dimana (lokasi melaksanakan perintah) sehingga keputusan dapat diwujudkan secara efektif, dan fungsi orang yang dipimpin hanyalah menjalankan perintah.
2. Fungsi konsultatif. yaitu ketua dapat menggunakan fungsi konsultasi sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan ketika ketua mencoba membuat keputusan yang memerlukan pemikiran dan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.

⁹⁵ Amrullah, *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 62.

3. Fungsi partisipasi yaitu dalam menjalankan fungsi partisipasi, ketua berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Sesuai dengan posisinya, setiap anggota kelompok memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dijelaskan dari tugas utama yang sama.
4. Fungsi delegasi yaitu ketua memiliki wewenang untuk membuat atau menentukan keputusan dalam menjalankan fungsi pendelegasian. Fungsi pendelegasian adalah kepercayaan seorang Ketua kepada mereka yang ditugasi mendelegasikan wewenang dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.
5. Fungsi pengendalian yaitu mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus dapat mengarahkan kegiatan anggotanya secara tepat sasaran dan efektif, Hal itu memungkinkan terwujudnya tujuan bersama secara penuh.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 mengacu pada hasil Konfercab yang merencanakan program kegiatan secara umum namun pelaksanaan programnya bersifat fleksibel atau disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi karena pada kepengurusan saat ini terdapat pandemi Covid-19 yang menyebabkan beberapa program kegiatan harus tertunda dari waktu yang telah direncanakan. Di mana pada kepengurusan saat ini, PC IPNU-IPPNU lebih didominasi oleh kegiatan pengkaderan formal dan *nonformal* yakni

adanya LAKMUD dan LATIN LATPEL. Adapun pelaksanaannya dilaksanakan sesuai dengan anjuran dari pedoman kaderisasi.

Jenis perencanaan menggunakan perencanaan jangka pendek dan jangka menengah yang bersifat fleksibel sedangkan dalam pelaksanaan program kegiatan yang dilakukan oleh PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 terdapat 46 jenis kegiatan yang terdiri dari 96% atau 44 kegiatan terlaksana dan 4% atau 2 kegiatan tidak terlaksana. Adapun program kaderisasi yang dapat meningkatkan kinerja kader yaitu program kaderisasi yakni LAKMUD dan LATIN-LATPEL yang mana *output* peningkatan kader LATIN-LATPEL periode saat ini lebih banyak dan lebih diminati daripada sebelumnya. Hal tersebut mencerminkan implementasi dari manfaat kinerja sendiri, yakni :

1. Peningkatkan produktivitas anggota terhadap program kaderisasi, di mana pada periode saat ini peminat dari program kaderisasi tersebut lebih diminati.
2. Prestasi yang dihasilkan oleh para kader akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara total, yang akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi yakni seperti *output* kegiatan LATIN-LATPEL yang dapat berperan menjadi pemateri kegiatan karena telah mendapat kelegalan menjadi instruktur dan pelatih setelah lulus mengikuti kegiatan tersebut.
3. Menciptakan minat individu yang bertujuan untuk meningkatkan potensi anggota dengan memberikan umpan balik tentang kinerja yakni bagi kader yang telah mengikuti jenjang pengkaderan setelah MAKESTA maka

akan lebih mudah mengutarakan mengenai bakat minat yang mereka inginkan agar dapat dikembangkan.

4. Upaya yang dihasilkan dari program kaderisasi akan membantu organisasi dalam memperoleh pasokan sumber daya manusia yang memenuhi syarat dan terampil untuk ekspansi di masa depan yaitu regenerasi organisasi yang lebih maksimal. Karena semakin baik jenjang kaderisasasi dan/ pendidikan para kader maka akan semakin baik pula kinerja organisasinya.
5. Memungkinkan anggota kader lebih terbuka untuk berbagi pemikiran mereka mengenai pekerjaan atau masalah yang tengah dialaminya.

Perencanaan dan pelaksanaan yang dilakukan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader sesuai dengan teori dari amrullah yaitu sebagai proses menetapkan tujuan dan sasaran, menetapkan pilihan tindakan yang akan diambil, dan meninjau cara terbaik untuk mencapai tujuan masa depan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori Nawawi tentang 5 fungsi pokok kepemimpinan dalam organisasi.

2. Strategi Ketua PC IPNU – IPPNU Periode 2020-2022 dalam Meningkatkan Kinerja Kader di Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kertonegoro mengenai konsep strategi yang didefinisikan sebagai rencana yang komprehensif dan terintegrasi untuk kegiatan utama organisasi yg akan menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuan utama pada lingkungan yang menantang sesuai dengan periode PC IPNU – IPPNU saat ini yang mengalami

perubahan lingkungan berbeda dari periode sebelumnya yakni adanya pandemi Covid-19 yang mewabah di Indonesia termasuk Kota Probolinggo. Hal tersebut menjadi salah satu tantangan besar yang harus ketua PC IPNU – IPPNU hadapi pada periode saat ini. Oleh karena itu ketua PC IPNU – IPPNU membuat langkah-langkah yang diharapkan dapat memperbaiki kepasifan organisasi di masa pandemi Covid-19 dengan memfokuskan dan mengoptimalkan organisasi melalui program kaderisasi.

Berdasarkan hasil penyajian data di organisasi PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo bahwa ketua PCIPNU – IPPNU periode 2020-2022 membuat strategi yang berbeda dari periode sebelumnya. Sebagaimana dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu dengan cara memasifkan sosial media sebagai media program perekrutan untuk anggota baru, membangun kerjasama dengan lembaga atau organisasi eksternal dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Sedangkan strategi yang digunakan oleh ketua PC IPPNU periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu memberikan ruang terhadap bakat dan minat para kader, melakukan pendekatan kepada kader dan mengoptimalkan kinerja pengurus cabang.

a. Strategi Ketua PC IPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022

1. Strategi *long range planning* yaitu rencana jangka panjang yang menunjukkan arah keberlangsungan organisasi.

Pemanfaatan sosial media yakni salah satu strategi yang digunakan oleh ketua IPNU periode 2020-2022 agar dapat menyelamatkan organisasi di masa pandemi karena di awal kepemimpinan periode saat ini, Kota Probolinggo sedang berada di zona pandemi Covid-19 yang mana terdapat batasan dan aturan untuk tidak melakukan kerumunan guna mencegah penularan Covid-19. Adanya pembatasan tersebut membuat beberapa kegiatan dilakukan secara *daring / online* diberbagai bidang dan penggunaan sosial media mengalami peningkatan dari pada sebelum masa pandemi Covid-19.

Maka dari itu dengan memanfaatkan peluang yang ada, ketua PC IPNU membuat strategi untuk pemasifan sosial media yang dimiliki oleh seluruh jajaran, baik di PC, PAC, dan PR sebagai media pengrekrutan anggota baru. Pemasifan sosial media untuk pengrekrutan anggota baru dilakukan dengan menyebarkan pamflet *open recruitmen* menggunakan media sosial seperti *instagram, whatsapp, dan facebook* bahkan ada salah satu PAC yang menggunakan *youtube* sebagai media pengrekrutan. Adapun metode yang digunakan dalam pengrekrutan oleh ketua PC IPNU ada tiga, yaitu :

- a) Pemanfaatan media sosial, yaitu sebagai media atau alat utama untuk menyebarkan informasi mengenai rekrutmen dan kegiatan organisasi serta sebagai media komunikasi jarak jauh di masa pandemi Covid-19.
- b) Strategi *person to person*, yaitu ketua PC IPNU-IPPNU menganjurkan untuk setiap anggotanya membawa anggota baru untuk lebih dikenalkan

dengan organisasi. Strategi *person to person* merupakan salah satu prinsip rekrutmen dalam organisasi IPNU-IPPNU, yakni setiap kader adalah perekrut. Di mana para kader IPNU-IPPNU memiliki peran untuk mengenalkan organisasi kepada orang lain yang bertujuan agar orang tersebut dapat bergabung dan menjadi kader IPNU/IPPNU.

- c) Pengenalan organisasi dengan cara baru yaitu merupakan cara baru yang memerlukan adaptasi dengan keadaan lingkungan. Maksudnya program ini mengikuti perkembangan zaman atau hal-hal baru apa saja yang sedang diminati oleh kaum pelajar saat ini. Karena dari setiap periode tentunya perubahan dan perkembangan bakat minat pelajar selalu mengalami peningkatan. Contohnya pada periode ini yang sedang mengalami Covid-19 para pelajar menyukai permainan *game mobile legend* melalui *smartphone*, maka untuk menjangkit anggota baru didalamnya perlu sebuah strategi seperti membuat turnamen *mobile legend*. Strategi tersebut juga termasuk ke dalam prinsip rekrutmen, yakni mengikuti trend/kecenderungan calon anggota.

2. Strategi *general plan*, strategi diharuskan bersifat *universal* atau umum dan dapat diterapkan pada semua bidang dalam organisasi.

Adanya tiga program pengrekrutan yang dilakukan oleh ketua PC IPNU periode 2020-2022 bahwasannya strategi tersebut bersifat umum dan dapat diterapkan pada semua bidang dalam organisasi, baik pengurus harian, departemen, dan lembaga di PC IPNU. Namun, meski pengrekrutan termasuk ranah dari waka II dan departemen kaderisasi,

pemanfaatan media sosial dapat dilakukan oleh seluruh kader PC dengan ikut serta menyebarkan informasi mengenai pengrekrutan.

Hal ini menyimpulkan bahwa strategi *general plane* ketua PC IPNU periode 2020-2022 seperti sekali mendayung tiga pulau terlampaui bahwasannya dengan membaca fenomena yang terjadi dikalangan pelajar kemudian membuat program kegiatan yang berhubungan dengan fenomena tersebut. Kemudian, untuk menyebarkan informasi mengenai kegiatan yang akan diadakan dapat dengan memanfaatkan media sosial yang dimiliki, baik melalui media sosial organisasi dan media sosial milik para kader seperti *instagram*, *whatsapp*, *facebook*, dan sebagainya. Adanya penyebaran informasi tersebut tentunya dapat menghadirkan keinginan untuk bertanya kepada yang menyebarkan informasi, maka dari sinilah strategi *person to person* dilaksanakan.

3. Strategi eksternal.

Sebagai seorang ketua, selain menjalin komunikasi dengan internal organisasi tentu juga memerlukan sebuah hubungan yang bersangkutan dengan eksternal organisasi. Hal ini agar organisasi dapat memiliki banyak relasi untuk lebih mudah mengembangkan organisasi. Adapun upaya yang dilakukan oleh ketua PC IPNU periode 2020-2022 yaitu melakukan pendekatan terhadap lingkungan eksternal organisasi seperti bekerja sama dengan lembaga pendidikan Ma'arif NU, Dinas Sosial, Kementerian Agama yang salah satunya untuk membangun Pimpinan Komisariat di tingkat sekolah, DISPOPAR (Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata) dan

bekerja sama dengan organisasi kepemudaan / keterpelajaran lainnya guna memperluas pergerakan dan mewujudkan tujuan dari organisasi.

Meninjau lingkungan luar organisasi merupakan sebuah keharusan yang perlu dilakukan oleh ketua saat akan melaksanakan strategi untuk organisasi, sebab lingkungan eksternal merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap keberlangsungan organisasi.

4. Strategi komprehensif yaitu strategi perlu melibatkan semua aspek organisasi.

Adanya strategi rekrutmen yang dilakukan oleh ketua PC IPNU periode 2020-2022 tentu perlu melibatkan semua aspek organisasi. Karena pada dasarnya organisasi merupakan perkumpulan atau wadah bagi sekumpulan orang yang bekerja sama dengan terstruktur untuk mencapai sebuah tujuan. Selain perekrutan, adanya program kaderisasi dan kegiatan-kegiatan organisasi lainnya juga perlu melibatkan semua bidang dalam organisasi karena selain untuk mewujudkan tujuan organisasi yang memerlukan kerjasama juga agar memaksimalkan kinerja dari masing-masing pengurus kader PC dalam melaksanakan tugasnya.

5. Strategi integrated yaitu strategi ini diharapkan dapat menyatukan perspektif seluruh bagian organisasi.

Adanya strategi yang dilakukan oleh ketua PC IPNU periode 2020-2022 diharapkan dapat menyatukan pandangan seluruh aspek organisasi. Tidak hanya untuk IPNU melainkan juga IPPNU karena dengan adanya

strategi seperti rekrutmen tersebut akan membuat semua bidang dalam organisasi untuk saling bekerja sama dalam menyukseskan program kaderisasi.

Kemudian adanya Rakercab dan *upgrading* yang dilakukan disetiap awal tahun satu periode kepengurusan guna menganalisa dan merencanakan hal-hal apa saja yang akan dilakukan selama satu tahun kedepan dan mengevaluasi kembali hal-hal apa saja yang terdapat kurang di satu periode sebelumnya.

6. Strategi mampu beradaptasi dengan lingkungan.

Strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU periode 2020-2022 tersebut dapat disesuaikan dengan keadaan lingkungan organisasi baik lingkungan internal dan eksternal. Tentunya hal tersebut sebelumnya telah dilakukan analisis oleh ketua PC IPNU periode 2020-2022, yakni adanya faktor penghambat organisasi yaitu pandemi Covid-19 di mana jika sebelum pandemi kegiatan dapat dilakukan tanpa terlalu mengkhawatirkan lingkungan namun saat periode saat ini memerlukan beberapa tindakan perubahan agar hambatan pandemi Covid-19 tidak mempengaruhi keberlangsungan organisasi.

b. Strategi Ketua PC IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022

1. Strategi *general plan* yaitu strategi diharuskan bersifat *universal* atau umum dan dapat diterapkan pada semua bidang dalam organisasi.

Strategi *general plane* yang digunakan oleh ketua PC IPPNU periode 2020-2022 yaitu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara

maksimal dengan mengoptimalkan kinerja pengurus cabang termasuk ke dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dibidang sumber daya manusia (SDM). Selain bermanfaat untuk jangka panjang juga untuk peningkatan kinerja kader organisasi seperti mengikutsertakan kader PC yang masih di jenjang MAKESTA untuk mengikuti tahap berikutnya yakni LAKMUD, kemudian jika sudah LAKMUD maka bisa diikutkan ke jenjang LATIN-LATPEL untuk menjadi instruktur dan pelatih yang akan mengawal pengkaderan di organisasi.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PC IPNU-IPPNU merupakan seluruh anggota dan kader kepengurusan 2020-2022, yang mana beberapa kader tersebut juga memiliki tugas dan tanggung jawab di PC dan masing-masing PAC Kota Probolinggo. Maka dari itu, meningkatkan kinerja pengurus cabang dengan melanjutkan jenjang pengkaderan bagi anggota yang belum LAKMUD dan mengikutsertakan anggota untuk mengikuti LATIN-LATPEL dapat memberikan perubahan dan peningkatan terhadap kader dan organisasi.

2. Strategi komprehensif yaitu strategi perlu melibatkan semua aspek organisasi, termasuk administrasi, keuangan, sumber daya manusia, komunikasi dan informasi, dan sebagainya.

Karakteristik strategi ini mencerminkan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan program kaderisasi. Karena untuk melaksanakan program kaderisasi, ketua perlu melibatkan semua aspek organisasi, karena bisa jadi tidak mungkin seorang ketua akan bekerja sendiri di

dalam organisasi yang memiliki anggota yang cukup memadai. Dengan melaksanakan program kaderisasi, ketua akan dituntut untuk menggerakkan anggotanya karena hal tersebut merupakan salah satu fungsi dari seorang ketua.

3. Strategi integrated, strategi ini diharapkan dapat menyatukan perspektif seluruh bagian organisasi yaitu dengan memberikan ruang terhadap bakat dan minat para kader.

Strategi ini diharapkan dapat menyatukan pandangan seluruh bagian organisasi yakni dengan memberikan kesempatan kepada kader untuk lebih berpartisipasi menyampaikan ide-ide yang dapat memberikan perubahan dan pengaruh positif baik terhadap kader maupun organisasi. Sebagai seorang ketua PC, tentunya akan berusaha memberikan ruang-ruang yang dibutuhkan sesuai dengan bakat minat para kader.

Hal ini dapat menambah semangat para kader agar lebih aktif di organisasi dan untuk meningkatkan kinerja kader itu sendiri yakni dengan memberikan ruang kepada kader maka para kader dapat mengembangkan bakatnya kemudian akan menghasilkan hal-hal baru yang dapat diterapkan di organisasi, contohnya untuk kader yang berbakat dibidang keagamaan seperti hadrah, maka bisa diikuti lomba hadrah untuk lebih mengasah bakat dan mendapatkan banyak pengalaman.

Dengan memberikan ruang terhadap bakat dan minat para kader, maka para kader akan memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai ilmu pengetahuan dan kesempatan menambah pengalaman yang mungkin

belum diketahui sebelumnya. Sehingga para anggota mempunyai semangat untuk terus aktif di organisasi dengan sebaik-baiknya.

4. Strategi *long range planning* ialah rencana jangka panjang yang menunjukkan arah keberlangsungan organisasi.

Mengoptimalkan kinerja pengurus cabang termasuk ke dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dibidang sumber daya manusia (SDM). Strategi ketua PC IPPNU tentunya menunjukkan arah keberlangsungan organisasi yang bersifat jangka panjang, karena meningkatkan kinerja pengurus cabang dapat memberikan manfaat untuk kepengurusan saat ini dan dapat dilanjutkan dan dikembangkan lagi pada kepengurusan selanjutnya.

5. Strategi mampu beradaptasi dengan lingkungan.

Strategi yang digunakan oleh ketua PC IPPNU periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu memberikan ruang terhadap bakat dan minat para kader, melakukan pendekatan dan mengoptimalkan kinerja pengurus cabang. Strategi tersebut tentunya dapat beradaptasi dengan lingkungan karena meski saat pandemi Covid-19, strategi tersebut dapat dilaksanakan.

c. Persamaan dan perbedaan strategi Ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022

Pada pelaksanaan strategi, tentunya strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU-IPPNU memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat diketahui dari hasil penyajian data diatas yang peneliti dapatkan saat

penelitian bahwa strategi ketua PC IPNU periode 2020-2022 memiliki karakteristik *long range planing*, *general plane*, komprehensif, integrated, eksternal dan mampu beradaptasi dengan lingkungan. Sedangkan strategi ketua PC IPPNU memiliki karakteristik karakteristik *long range planing*, *general plane*, komprehensif, integrated, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan.

Adapun perbedaan karakteristik diantara strategi ketua PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 adalah ketua PC IPNU memiliki enam karakteristik yang sesuai dengan teori Rahayu Puji Suci, sedangkan ketua PC IPPNU memiliki lima karakterteistik dari enam karakteristik dari teori Rahayu Puji Suci. Hal ini dikarenakan adanya keinginan dari ketua PC IPNU periode 2020-2022 untuk menjalin komunikasi dengan eksternal organisasi untuk lebih meluaskan pergerakan organisasi PC IPNU-IPPNU. Namun, secara keorganisasian dan personal ketua PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 sama-sama berjalan dan tidak hanya satu saja yang bergerak. Karena pada dasarnya Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU harus berjalan beriringan dan sama-sama harus diuntungkan serta pembangunan kerjasama dengan eksternal organisasi telah dibangun sejak kepengurusan dari periode-periode sebelumnya.

Meskipun strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU-IPPNU berbeda, namun pelaksanaannya tetap dilakukan bersama-sama baik di IPNU dan IPPNU. Akan tetapi yang membedakan terletak pada beberapa kegiatan yang dilakukan, seperti jika IPNU mengadakan lomba futsal maka IPPNU mengadakan lomba memasak dalam memperingati hari kemerdekaan. Hal ini

sesuai dengan pernyataan dari Rahayu Puji Suci dalam bukunya *Eseni Manajemen Strategi* mengungkapkan tentang sifat-sifat karakteristik strategi dalam organisasi yang telah disebutkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, strategi ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader menggunakan teori dari wibowo yang mengemukakan bahwa meningkatkan kinerja dapat dengan membantu orang lain menjadi lebih baik,⁹⁶ dimana orang lain yang dimaksud adalah kader. Adapun hasilnya, peneliti menggunakan teori wibowo dengan melalui hasil dari program kegiatan yang telah dilaksanakan oleh PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 yaitu :

a. Berhubungan Secara Nonverbal

Untuk meningkatkan kinerja kadernya, sebagai seorang yang diberi kepercayaan sebagai pemimpin memiliki keterampilan komunikasi yang baik tentu sangat diperlukan. Hal yang dilakukan oleh ketua PC IPNU atau IPPNU ketika berkomunikasi dengan para kader yaitu ketika sedang memberikan sambutan disebuah pertemuan seperti saat pembukaan Lakmud/ seminar, ketua PC melihat dan memperhatikan lawan bicara atau *audiens* para kader yang berada didepannya. Ketua menjelaskan apa yang akan disampaikan menggunakan bahasa nonverbal yang dapat menarik perhatian seperti menyampaikan pesan dengan melihat para *audiens* dan disesuaikan dengan gestur tubuh, ekspresi wajah, dan intonasi yang disesuaikan dengan isi pesan.

⁹⁶ Wibowo. Manajemen Kinerja-Edisi kelima. Depok: Rajawali Pers, 2017.

Hal ini terlihat sederhana namun dapat membantu memudahkan ketua dalam menyampaikan isi pesannya kepada *audiens* karena misalkan jika seorang ketua ketika menyampaikan sambutan kepada anggotanya dengan menunduk dan tanpa melihat siapa saja yang ada didepannya, maka akan membuat kesan dan penilaian yang kurang baik oleh para kader yang menjadi *audiensnya*.

b. Mengevaluasi Prioritas.

Hal yang dilakukan oleh ketua PC IPNU-IPPNU adalah ketika dalam satu bulan memiliki beberapa program kegiatan, tentu ada sebuah kegiatan yang perlu diutamakan. Seperti kegiatan di bulan Juni 2022 terdapat kegiatan sekolah organisasi dan Lakmud yang berselesih 12 hari. Kedua kegiatan ini sama-sama memiliki peran penting yaitu adanya sekolah organisasi dengan tema bab teknik persidangan sebagai persiapan menyambut Konfercab yang sebentar lagi akan diadakan, sedangkan LAKMUD yaitu untuk melanjutkan jenjang kaderisasi para kader setelah mengikuti MAKESTA dan untuk meningkatkan SDM akan pengetahuan tentang IPNU-IPPNU yang lebih luas.

Maka Ketua menghimbau kepada para kader pengurusnya untuk memfokuskan kegiatan yang sudah ada sesuai dengan waktu yang telah ditentukan agar kegiatan terlaksana dengan baik. Kedua ketua pun juga saling membagi tugas untuk menanggungjawab kegiatan-kegiatan tersebut.

c. Bekerja dengan Sifat Kepribadian

Setelah terpilih menjadi ketua PC, tentu ada proses memilih kader untuk menjadi anggota kepengurusan. Maka ketua PC memilih anggotanya dari beberapa kategori kader seperti telah mengabdikan di kepengurusan PAC-PAC dan/ dari kepengurusan sebelumnya. Terpilihnya kader-kader tersebut tentu disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki dan kinerjanya selama mengabdikan di IPNU-IPPNU menjadi kader serta dirasa mampu untuk menempati struktur kepengurusan di PC IPNU-IPPNU.

d. Mendapatkan Persetujuan Terbaik

Ketika wawancara dengan waka II PC IPNU, beliau menjelaskan bahwa strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 lebih bersifat fleksibel atau disesuaikan dengan kebutuhan. Maksudnya ketika mengadakan sebuah kegiatan lebih disesuaikan dengan keadaan yang terjadi, jadi tidak semua kegiatan terlahir saat Konfercab atau Rakercab. Seperti saat memperingati hari kemerdekaan namun organisasi tidak memiliki kegiatan yang mengarah ke hal tersebut maka dibuatlah sebuah kegiatan lomba futsal untuk IPNU dan lomba memasak untuk IPPNU. Apapun kegiatan fleksibel yang diadakan tentu perlu memiliki persetujuan dari ketua PC dan dapat dinilai memberikan manfaat baik untuk kader dan organisasi.

e. Mendeteksi dan Mencegah Masalah

Dalam sebuah organisasi tentu tidak akan jauh dari masalah internal dan eksternal. Bagi seorang ketua, membaca situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan internal lebih diutamakan karena menurut Wibowo mencegah terjadinya masalah biayanya lebih efisien daripada menunggu sampai terjadi. Bagi kader mungkin sadar atas terjadinya suatu masalah namun mungkin tidak dipikirkannya. Seperti ketika awal masa pandemi Covid-19 yang terdapat batasan-batasan untuk bersosial atau mengadakan pertemuan, keberadaan kader saat itu mulai berkurang atau merosot.

Hal itu dikarenakan tidak adanya kegiatan atau arah yang dapat menyatukan keberadaan mereka sehingga nyaris tidak ada regenerasi untuk organisasi. Maka ketua PC IPNU – IPPNU mengusulkan sebuah program untuk mengalihkan setiap kegiatan melalui media *online*, di mana media *online* saat itu menjadi alternatif agar dapat melakukan pertemuan melalui tempat masing-masing tanpa harus berkerumun guna mencegah penyebaran Covid-19.

f. Menyelenggarakan Pertemuan

Menyelenggarakan sebuah pertemuan tidak hanya untuk membahas perencanaan kegiatan namun juga agar saling lebih mengenal masing-masing karakter para kader, hal itulah yang dilakukan oleh ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022. Kegiatan yang dilakukan seperti pertemuan setelah mengadakan kegiatan untuk

mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan. Pada saat itu, kader diharap dapat menyampaikan segala kritik dan saran terhadap kekurangan atau kelebihan yang terjadi saat berkegiatan serta diharapkan pula dapat memberikan ide-ide membangun yang dapat menjadi acuan evaluasi untuk keberhasilan kegiatan selanjutnya.

Selain pertemuan setelah mengadakan kegiatan, ketua PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 juga mengadakan pertemuan santai dan tidak melulu membahas tentang organisasi melainkan diskusi bebas atau sekedar berkumpul bertukar cerita.

g. Memperbaiki Hubungan Kerja

Mengetahui kapan dan bagaimana menyesuaikan pandangan adalah kemampuan penting untuk mendapatkan respon yang terbaik dari para kader merupakan keterampilan personal yang perlu dimiliki oleh seorang ketua. Hal yang dilakukan ketua PC IPNU-IPPNU adalah dengan mengefektifkan kinerja dari pengurus cabang dengan melakukan *upgrading* yaitu sebuah pertemuan yang diadakan setiap tahun di periode kepengurusan untuk mengevaluasi kinerja dari pengurus cabang.

Selain *upgrading* untuk menilai kader internal organisasi, ketua juga bekerja sama dengan eksternal organisasi. seperti membangun silaturahmi dengan organisasi kepemudaan lainnya, silaturahmi kepada ulama-ulama yang ada Kota Probolinggo, dan mengadakan kegiatan yang bekerja sama dengan lembaga seperti PMI Donor Darah.

h. Mengenal isyarat

Saat berbicara dengan seseorang, penting untuk menyadari mode berpikir visual, aural, dan kinestetik (emosional) mereka, yang mungkin berubah sewaktu-waktu. Hal yang dilakukan oleh Ketua PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 untuk meningkatkan kinerja kadernya yaitu ketika seorang kader menyampaikan pendapatnya secara *person to person* sangat baik namun saat menyampaikannya di sebuah forum baik langsung atau *online* terdapat penolakan, maka perlu dicari tahu mengapa perbedaan tersebut dapat terjadi dan membantu mencari solusinya.

i. Memengaruhi Melalui Bahasa

Memahami kapan harus mengajukan pertanyaan dan bagaimana mengubah bahasa agar sesuai dengan bahasa orang lain agar dapat memahami respons nonverbal masing-masing orang yang dapat bereaksi berbeda atas kata yang sama. Hal yang dilakukan oleh Ketua PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 untuk meningkatkan kinerja kadernya yaitu ketika memberikan instruksi yang sama kepada beberapa kader namun memiliki karakter yang berbeda tentu perlu menggunakan bahasa nonverbal yang berbeda pula.

Ketika memberikan instruksi semisal untuk menghadiri rapat untuk sebuah kegiatan kepada kader yang sering aktif maka dapat dilakukan seperti instruksi biasanya namun jika kepada kader yang jarang aktif maka mungkin mendapat respon yang berbeda karena kader yang jarang aktif

cenderung kurang percaya diri saat menghadiri pertemuan organisasi namun bisa jadi sebaliknya.

j. Meningkatkan Gagasan untuk Menang

Hal yang dilakukan oleh Ketua PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 untuk meningkatkan kinerja kadernya yaitu menerima semua aspirasi atau ide-ide dari setiap kadernya, dimana ketua PC IPNU-IPPNU tidak membatasinya selama ide-ide tersebut dapat memberikan manfaat yang baik, baik untuk organisasi maupun untuk kadernya sendiri. Misalkan ketika kader ingin mengikuti kegiatan lomba Tilawah yang diadakan oleh MUI Kota Probolinggo maka keinginan tersebut perlu dipertimbangkan. Karena selain mengikuti lomba, kader tersebut juga dapat mengenalkan organisasi PC IPNU-IPPNU bahwasannya IPNU-IPPNU memiliki SDM yang berbakat dibidang hadrah.

Jadi, berdasarkan hasil data diatas dapat disimpulkan strategi yang dilakukan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 yaitu ketua PC IPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 menghasilkan enam karakteristik strategi dan sesuai dengan teori dari Rahayu Puji Suci sedangkan ketua PC IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 menghasilkan lima dari enam karakteristik strategi dari teori Rahayu Puji Suci dan didukung dengan teori wibowo mengenai langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja kader yang digunakan oleh ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 di masa pandemi Covid-19.

Selanjutnya, untuk mendukung hasil data tersebut, ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 juga memiliki sifat-sifat pemimpin yang efektif dalam menjalankan kepengurusan selama ini, yaitu :

1. Memiliki watak dan kepribadian yang terpuji yakni ta'dzim kepada para kyai dan ulama serta tokoh-tokoh NU.
2. Memiliki rasa ingin untuk melayani bawahan yakni dengan mendengarkan ide-ide dari para kader seperti keinginan menyalurkan atau mengembangkan bakat minat yang dimiliki.
3. Memiliki rasa peduli terhadap kondisi lingkungan, yakni pada masa pandemi Covid-19 pada masa kepengurusannya, mereka membuat keputusan untuk menjalankan beberapa strategi yang bertujuan agar organisasi tetap produktif ditengah hambatan-hambatan yang terjadi saat pandemi. Di mana pada saat pandemi benar-benar harus memperhatikan lingkungan, seperti mengadakan kegiatan dengan mematuhi aturan-aturan dan protokol yang berlaku.
4. Intelegensi yang tinggi yakni seorang ketua harus mampu berpikir pada tingkat yang lebih tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis masalah secara lebih baik dan mendalam, seperti pengambilan keputusan atas suatu masalah yang terjadi di internal organisasi maka diperlukan musyawarah untuk mengambil keputusan yang tepat.
5. Mempunyai arah masa depan, yakni seorang ketua perlu memikirkan keberlangsungan organisasinya, memiliki pandangan ke depan untuk

lebih meningkatkan organisasi. Karena seorang ketua di organisasi memiliki masa atau waktu selama menjabat.

3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat yang mempengaruhi Strategi Ketua PC IPNU – IPPNU dalam Meningkatkan Kinerja Kader di Masa Pandemi Covid-19

Semua kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tentu memiliki faktor pendukung dan penghambat, kegiatan tersebut tidak dapat dianggap lengkap atau sempurna jika tidak mencakup komponen faktor pendukung dan penghambat, begitu pula dengan hasil dari strategi ketua PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19. Untuk meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19, Ketua PC dihadapkan oleh 2 faktor yang saling berhubungan, yakni faktor penghambat dan faktor pendukung. Faktor - faktor tersebut terbagi menjadi :

a. Faktor Penghambat

Berdasarkan dari semua hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai faktor hambatan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan strategi ketua PC dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19, peneliti menyimpulkan faktor hambatan yang mempengaruhi hal tersebut terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Timpe mengenai faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja kader. Faktor penghambat kinerja dipengaruhi oleh dua faktor :

1. Faktor internal :

- a) Kurangnya kesadaran dari kader-kader individu dalam hal pengabdian maupun sebagai partisipan untuk terus mengembangkan organisasi IPNU – IPPNU khususnya kepada NU sendiri.
- b) Kurangnya dorongan dari orangtua atau keluarga para kader untuk tetap berorganisasi di dalam IPNU – IPPNU.
- c) Kurangnya kesadaran dan kepedulian warga NU Kota Probolinggo dan majlis alumni IPNU – IPPNU untuk mengenalkan NU kepada keluarga, teman, saudara, atau tetangganya untuk ikut serta bergabung ke dalam organisasi.
- d) Kurangnya keterbukaan lembaga-lembaga yang dibawah naungan LP Ma'arif NU terhadap organisasi IPNU – IPPNU.

2. Faktor eksternal

- a) Adanya pandemi Covid-19, yang mana pandemi tersebut menyebabkan ketua PC IPNU – IPPNU periode 2020-2022 memutar pemikiran kembali untuk tetap menggerakkan dan mengembangkan organisasi karena disaat pandemi Covid-19 membuat gerak organisasi tidak semaksimal periode sebelumnya, juga adanya aturan pembatasan dari pemerintah untuk tidak melakukan kerumunan ditengah pandemi Covid-19. Selain itu ditemukannya hambatan saat mengajukan program pengkaderan di komisariat kepada para *stakeholder* yang berhubungan dengan lembaga pendidikan.

- b) Tidak adanya perguruan tinggi di Kota Probolinggo yang berafiliasi NU atau kampus yang netral yang dapat menerapkan organisasi IPNU – IPPNU di tingkat pimpinan komisariat perguruan tinggi. Karena jika semakin tinggi jenjang pendidikan kader IPNU – IPPNU maka semakin baik pula pola berfikirnya dan tentunya juga akan meningkatkan kinerja organisasi sendiri.

b. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti menyimpulkan bahwa faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 terbagi menjadi dua bagian, yaitu faktor pendukung dari internal dan eksternal. Jadi, dari semua hasil wawancara yang peneliti lakukan, peneliti menyimpulkan bahwa faktor pendukung yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU dalam meningkatkan kinerja kader terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Timpe mengenai faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja kader. Faktor pendukung kinerja dipengaruhi oleh dua faktor :

1. Faktor internal :
 - a) Adanya keinginan dan semangat dari para kader sendiri untuk tetap terus berkhidmat di IPNU – IPPNU.
 - b) Adanya kesempatan untuk bergabung.
 - c) Rasa haus ilmu dan wawasan untuk mengikuti jenjang pengkaderan.

2. Faktor eksternal :

- a) Adanya dukungan spiritual maupun material dari keluarga besar NU khususnya seperti majlis alumni IPNU – IPPNU, PCNU, Ibu-ibu fatayat dan muslimat serta dari lembaga pemerintah dan *stakeholder* yang bekerja sama dengan IPNU – IPPNU.
- b) Pemanfaatan dan pemasifan sosial media yang digunakan sebagai alat atau media untuk tetap menggerakkan organisasi di masa pandemi Covid-19.
- c) Pemanfaatkan waktu luang saat dan atau setelah pelajar melaksanakan pembelajaran *daring*.

Berdasarkan data yang telah disajikan diatas, peneliti menarik hasil kesimpulan bahwasannya perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi serta strategi yang telah disebutkan dan digunakan pada masa pandemi Covid-19 oleh ketua PC IPNU-IPPNU mengacu kepada sistem kaderisasi di pedoman kaderisasi IPNU-IPPNU, di mana data yang dihasilkan oleh peneliti menghasilkan proses/ tahapan-tahapan dalam melaksanakan kaderisasi yang dapat meningkatkan kinerja kader PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022.

Adapun proses/ tahapan-tahapan yang dihasilkan dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19, sebagai berikut:

1) Rekrutmen Calon Anggota

Pada periode 2020-2022, proses rekrutmen difokuskan melalui sosial media, di mana penggunaan sosial media lebih meningkat dari pada periode sebelumnya. Peningkatan tersebut dikarenakan adanya pandemi Covid-19 yang membatasi pergerakan masyarakat untuk bersosial, maka

dari itu pemasifan sosial media menjadi solusi utama untuk tetap melaksanakan kegiatan yang berbasis *online* tanpa harus melakukan tatap muka secara langsung. Penggunaan sosial media juga dapat dilaksanakan seterusnya dan tidak hanya pada periode saat ini saja, karena dapat dilaksanakan sesuai dengan perkembangan zaman saat ini. Adapun metode rekrutmen yang digunakan pada periode saat ini yaitu melalui pemanfaatan media sosial, strategi *person to person*, dan pengenalan organisasi dengan cara baru yang mana ketiga metode tersebut termasuk ke dalam prinsip kaderisasi.

2) Pelatihan Kader

Setelah mengikuti proses rekrutmen, maka dibuatlah sebuah program pelatihan yang bertujuan untuk mengikat calon anggota menjadi anggota kader IPNU-IPPNU melalui program kaderisasi berjenjang formal, yakni jenjang pertama untuk menjadi anggota IPNU-IPPNU melalui MAKESTA. Makesta merupakan jenjang awal kaderisasi formal untuk menjadi anggota, di mana pada periode PC IPNU-IPPNU saat ini kegiatan kaderisasi MAKESTA maksimal diselenggarakan oleh PAC dan dilaksanakan minimal 1 kali pada satu periode kepengurusan.

Setelah mengikuti MAKESTA, maka dapat melanjutkan ke jenjang pengkaderan formal berikutnya yakni LAKMUD. Pada periode PC IPNU-IPPNU saat ini kegiatan kaderisasi LAKMUD dilaksanakan oleh PC sebanyak 2 kali dalam satu periode kepengurusan. Hal tersebut dilaksanakan karena melihat potensi para kader yang mengikuti

MAKESTA cukup banyak dan agar kader MAKESTA dapat lebih berkembang dalam berorganisasi di IPNU-IPPNU Kota Probolinggo.

3) Perawatan dan Pengembangan Kader

Pendampingan kader adalah kegiatan yang diorientasikan untuk mendampingi dan merawat *out-put* Pelatihan formal dalam rangka menjaga kesinambungan proses kaderisasi. Sedangkan pengembangan kader merupakan bentuk program pelatihan pengembangan, pelatihan-pelatihan khusus dalam struktur kaderisasi formal, serta berbagai kegiatan kaderisasi non-formal dan in-formal yang didesain untuk pengembangan kapasitas dan keahlian kader.

Pada tahap ini, program kegiatan yang dilaksanakan untuk kader PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo sebagai bentuk perawatan jenjang formal yakni seperti agenda RTL (rencana tindak lanjut) yang dibuat oleh panitia/pemateri saat pelaksanaan kaderisasi formal, dimana kegiatannya dapat berupa kajian / pemantapan materi-materi yang pernah dipelajari. Sedangkan untuk pengembangan kader seperti diadakannya kegiatan sekolah organisasi, Bab “Teknik Persidangan” yang bertujuan sebagai bekal ilmu dan pengetahuan mengenai teknik persidangan yang baik dan benar ketika akan mengikuti kegiatan konferensi nanti. Kemudian kegiatan diklat administrasi yang bertujuan untuk menertibkan administrasi organisasi agar terwujudnya organisasi yang ideal dan lain-lain.

4) Distribusi Kader.

Distribusi kader merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memfasilitasi kader agar dapat mengaktualisasikan potensi, kapasitas, militansi dan dedikasinya secara nyata, baik dalam ranah internal organisasi

maupun ranah strategis dalam berbagai kehidupan. Pada tahap ini, diharapkan kader dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya dengan berpartisipasi dalam sebuah situasi dan sekaligus dapat mengenalkan organisasi IPNU-IPPNU lebih luas. Kegiatan yang dilakukan di PC IPNU-IPPNU Kota Probolinggo seperti mendelegasikan kader untuk melakukan bhakti sosial terhadap korban bencana alam dringu dan semeru, di mana selain untuk kegiatan bhakti sosial kader IPNU-IPPNU diharapkan dapat mengambil hikmah dari situasi yang terjadi dengan ikut serta membantu para korban. Selain itu juga dapat mengikutsertakan para kader yang memiliki bakat dibidang tertentu untuk lebih mengasah kemampuannya dan mencari pengalaman seperti mengikutkan kader yang memiliki bakat dibidang banjari maka dapat diikuti lomba seperti festival al banjari. Di mana selain untuk mengasah dan mengoptimalkan potensi para kader juga dapat mengenalkan organisasi IPNU-IPPNU ke khalayak yang lebih luas.

Jadi dapat disimpulkan hasil yang dicapai dari strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi Covid-19 menghasilkan hasil sangat baik. Dari hasil perencanaan dan strategi tersebut juga telah berhasil mengaktifkan Pimpinan Ranting dan Pimpinan Komisariat tingkat sekolah, di mana dari 29 Ranting kelurahan sudah sekitar 70% atau 22 sudah tersentuh organisasi IPNU – IPPNU.

Kemudian tingkatan jenjang kaderisasi para kader disetiap periode juga dapat mempengaruhi kinerja kader dan organisasi itu sendiri. Semakin

banyak kader yang mengikuti jenjang kaderisasi disetiap tahapan dan jenjang maka kinerja kader-kader tersebut juga akan semakin baik. Karena disetiap program kaderisasi, para kader akan mendapatkan materi dan ilmu yang berbeda. Sehingga selain dapat memahami materi tentang ke-NU-an dan ke-Aswajaan, kader juga dapat memahami bagaimana dan hal-hal apa saja yang berhubungan dan dibutuhkan oleh organisasi sehingga juga dapat mengembangkan bakat minat yang dimiliki.

Sebaliknya, jika tidak adanya partisipasi bagi anggota dan kader yang mengikuti program kaderisasi yang diadakan, maka akan mempengaruhi regenerasi dan perkembangan organisasi selanjutnya. Karena program kaderisasi merupakan jembatan utama untuk kader mengasah diri mereka lebih jauh lagi, sebagai arah pengkaderan agar kader tidak kebingungan akan pergi kemana dan akan melakukan apa selanjutnya setelah berada dan menjadi anggota kader IPNU-IPPNU Kota Probolinggo.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dalam skripsi ini yang berjudul “Strategi Ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo dalam Meningkatkan Kinerja Kader di Masa Pandemi Covid-19” maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan program kaderisasi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 mengacu pada hasil Konfercab yang merencanakan program kegiatan secara umum tetapi pelaksanaan program bersifat fleksibel atau disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi dan lebih didominasi oleh kegiatan pengkaderan formal dan *nonformal* yakni adanya Lakmud dan Latin Latpel serta pelaksanaannya dilaksanakan sesuai dengan anjuran dari pedoman kaderisasi. Jenis perencanaan menggunakan perencanaan jangka pendek dan jangka menengah sedangkan dalam pelaksanaan program kegiatan yang dilakukan oleh PC IPNU-IPPNU periode 2020-2022 terdapat 46 jenis kegiatan yang terdiri dari 96% atau 44 kegiatan terlaksana dan 4% atau 2 kegiatan tidak terlaksana.
2. Strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19 yaitu memasifkan sosial media sebagai media program pengrekrutan untuk anggota baru, memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal,

memberikan ruang terhadap bakat dan minat para kader, melakukan pendekatan dan mengoptimalkan kinerja pengurus cabang.

3. Faktor penghambat dan faktor pendukung yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader:

- a. Faktor penghambat terbagi menjadi dua yakni:

- 1) Faktor internal yang meliputi kurangnya kesadaran dari kader-kader individu dan dorongan dari orangtua atau keluarga para kader untuk tetap berorganisasi, kurangnya kesadaran dan kepedulian warga NU Kota Probolinggo dan majlis alumni IPNU – IPPNU untuk mengenalkan IPNU-IPPNU dan kurangnya keterbukaan lembaga-lembaga terhadap organisasi IPNU – IPPNU.
- 2) Faktor Eksternal meliputi adanya pandemi covid-19, tidak adanya perguruan tinggi di Kota Probolinggo yang berafiliasi NU.

- b. Faktor pendukung terbagi menjadi dua yakni;

- 1) Faktor internal meliputi adanya keinginan dan semangat dari para kader sendiri untuk tetap terus berkhidmat di IPNU – IPPNU, adanya kesempatan untuk bergabung, rasa haus ilmu dan wawasan untuk mengikuti jenjang pengkaderan.
- 2) Faktor eksternal yaitu adanya dukungan spiritual maupun material dari keluarga besar NU, pemanfaatan dan pemasifan sosial media yang digunakan sebagai alat atau media untuk tetap menggerakkan

organisasi di masa pandemi covid-19, memanfaatkan waktu luang saat dan/ setelah pelajar melaksanakan pembelajaran *daring*.

B. Saran

1. Bagi PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi yang berkenaan dengan strategi organisasi, khususnya mengenai strategi untuk meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19 dan mengenai profil singkat organisasi yang mungkin dapat lebih dikembangkan dikemudian hari.
2. a) Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan atau referensi dan masukan yang lebih mendalam saat proses penelitian terutama yang berkenaan dengan strategi ketua dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19.
b) Bagi Program Studi Manajemen Dakwah penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian dan sarana informasi atau referensi yang dapat digunakan untuk melengkapi riset penelitian mengenai strategi pemimpin dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi pada mata kuliah Manajemen Dakwah, seperti Kepemimpinan, Manajemen Kinerja, dan Strategi Lembaga Dakwah.
c) Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan literatur atau referensi dan informasi bagi civitas akademika kampus UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- “Apakah Coronavirus dan COVID-19 itu?.” diakses pada 21 Maret 2022.
<https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html>.
- “Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional”. JDIH BPK RI. diakses pada 30 Maret 2022. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/135718/keppres-no-12-tahun-2020>.
- Ahmad. *Manajemen Strategis*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka. 2020.
- Akhsan, Rizky Amali. “Analisis Program Pembentukan Karakter Religius Melalui Organisasi Remaja (Studi Kasus Pada Remaja Pc Ippnu Ippnu Jakarta Barat).” Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2021.
- Almaany. “Terjemahan dan Arti رئيس di Kamus Istilah Semua Indonesia Arab.” diakses pada 16 Maret 2022.
<https://www.almaany.com/id/dict/arid/%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3/>.
- Amrullah. *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: MitraWacana. Medika. 2015.
- Bingetan Channel. “Kota Probolinggo berlakukan PPKM darurat.” youtube channel. 3 Juli, .2021. <https://youtu.be/RKB5qEudqlg>.
- Budio, Sesra. “Strategi Manajemen Sekolah”. *Jurnal Menata* 2, No. 2 (Juli-Desember 2019): 59. <http://jurnal.stai-yaptip.ac.id/index.php/menata/article/view/163>.

- Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.
- Cb Tv News Indonesia. “Perpanjangan Ppkm Covid 19 Level 4 Sampai 30 Agustus, Kota Probolinggo Lakukan Penyekatan.” youtube channel. 27 Agustus, 2021. <https://youtu.be/-JMMJIOLHHS>.
- Efendi, M. Irhas, dan Titik Kusmantini. *Manajemen Strategi : Evolusi Pendekatan dan Metodologi Penelitian*. [t.t.]: [t.p.]. 2016.
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen SDM*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2016.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Fakhruroji, Moch. *Pola Komunikasi Dan Model Kepemimpinan Islam*. Bandung: Mimbar Pustaka. 2019.
- H., Wendy Sepmady. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Pers. 2021.
https://www.google.co.id/books/edition/FILSAFAT_DAN_TEORI_KEPEMIMPINAN/kSYrEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=tipe+pemimpin&printsec=frontcover.
- Hakimi. *Strategi, Kepemimpinan, dan Motivasi kerja*. [t.t.]. [t.p.]. [t.th].
- Hall, Prentice. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. terj. Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan. 1994.
- Hazin, Mufarrihul, Syahrul, Khairul Anwar, Achnaf Al-Ashbahani FR, Sodikin dan Akbarudin. *Rakernas Dan Konbes 2019*. Jakarta: Sekretariat Umum Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. 2019.

- Hazin, Mufarrihul. *Hasil Konferensi Besar dan Rapat Kerja Nasional Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*. Lampung: Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. 2019.
- Hazin, Mufarrihul. "Pimpinan Pusat IPNU." diakses pada 17 Desember 2021. www.ipnu.or.id.
- Mujahid, A. I., Imam F., Dwi S., W Eka W., M. Hazin, Farihul Badi, Opik Sopiudin, Aqib Malik dan Sutamaji. *Pedoman Kaderisasi IPNU*. Jakarta Utara: Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. 2018.
- Ipnu Jatim. "Tujuan". diakses pada 29 April 2022. <https://ipnujatim.or.id/profil/tujuan/>.
- Ismiati. "Strategi Organisasi Ipnu-Ippnu dalam Mengembangkan Karakter Kepemimpinan Siswa di Madrasah Aliyah Ma'arif Al-Mukarrom Kauman Somoroto Ponorogo (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Ma'arif Al-Mukarrom)." Skripsi. IAIN Ponorogo. 2019.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- KBBI V. "kinerja". diakses 20 Maret 2022. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.
- KBBI V. "pemimpin", diakses 15 Februari 2022. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.
- Kementrian Agama. *Qur'an Kemenag*. Jakarta: LPMQ. 2021.
- Mas'udi, Wawan, dan Poppy S. Winani. *Tata Kelola Penanganan Covid-19 Di Indonesia: Kajian Awal*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2020.
- Muyessaroh. "Fungsi Controlling dalam Pengembangan PAC Ipnu Tanjungbumi Kabupaten Bangkalan." Skripsi. UIN Surabaya. 2021.

- Ngajibullah, Ahmad Faizin dan M. Mufid Syakhilani. "Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' (IPNU) Kabupaten Ponorogo Dalam Menanggulangi Radikalisme." *Jurnal Komunikasi Ilmu dan Dakwah Meyarsa*. 2021. <https://doi.org/10.19105/meyarsa.v2i2.4587>.
- P., Robbins, S. *Organization theory: structure, design, and aplications*. terj.Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan. 1994.
- Permatasari, Desi. "Kebijakan Covid-19 dari PSBB hingga PPKM empat level." diakses 26 Maret 2022. <https://kompaspedia.kompas.id/baca/infografik/kronologi/kebijakan-covid-19-dari-psbb-hingga-ppkm-empat-level>.
- Retaduari, Elza Astari. "2 Maret 2020, Saat Indonesia Pertama Kali Dilanda Covid-19." last modified 2 Maret 2022. <https://nasional.kompas.com/read/2022/03/02/10573841/2-maret-2020-saat-indonesia-pertama-kali-dilanda-covid-19?page=all>.
- Riziq, M., Abdul Mukhlis, and Heru Susanto. "Peran Komunitas Sosial Keagamaan dalam Meningkatkan Religiusitas Remaja: Studi pada IPNU-IPPNU Ranting Capgawen Selatan, Kabupaten Pekalongan." *Komunitas: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*. Agustus 2021. <https://doi.org/10.20414/komunitas.v12i1.3633>.
- Rezeki, Fitri. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia. 2020.
- Salusu, J. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi nonprofit*. Jakarta : Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia. 1996.

https://www.google.co.id/books/edition/Pengambilan_Kepts_Stratejik/Bbw3EryILJsC?hl=id&gbpv=0.

Samsu. *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Jambi: Pusaka. 2017.

Suci, Rahayu Puji. *Esensi Manajemen Strategi*. Malang: Zifatama Publisher. 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2018.

Sultoni, Hasan. "Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Di Bmt Muamalah".

Syakir NF. "Kaderisasi." Pimpinan Pusat IPNU. diakses pada 20 Maret 2022. <https://www.ipnu.or.id/kaderisasi/>.

Taufiqurokhan. *Manajemen Strategik*. Jakarta Pusat: FISIP Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama. 2016.

Tim Revisi. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press, 2021.

Tohawi, Agus. "Strategi Pengembangan Nilai-Nilai Ahlussunnah Wal Jama'ah dalam Penanaman Keagamaan pada Remaja oleh Ippnu-Ippnu." *Jurnal Ilmiah Innovative* 7, no. 2. september 2020. <https://doi.org/10.53429/innovative.v7i02.108>.

Wibowo. *Manajemen Kinerja-Edisi kelima*. Depok: Rajawali Pers, 2017.

Yunus, Eddy. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta, Andi, 2016. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Strategis/vKk5DgAAQBAJ?hl=id&gbpv=0.

Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2014



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rasmiasi
NIM : D20184037
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Probolinggo, 09 September 2022
Saya yang menyatakan



RASMIATI
D20184937

Lampiran I

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
1	2	4	5	6	7
Strategi Ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo Periode 2020 – 2022 dalam Meningkatkan Kinerja Kader di Masa Pandemi Covid-19	Strategi Ketua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi bersifat long range planning. 2. Strategi bersifat general plan. 3. Strategi harus komprehensif. 4. Strategi harus integrated. 5. Strategi harus eksternal. 6. Strategi mampu beradaptasi dengan lingkungan.¹ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi 2. <i>Interview</i> : <ol style="list-style-type: none"> a. Ketua PC IPNU dan IPPNU Kota Probolinggo b. Pengurus Departemen Pendidikan, Pengkaderan, dan Pengembangan SDM PC IPNU 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan penelitian kualitatif 2. Jenis penelitian: kualitatif deskriptif 3. Lokasi penelitian : PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo 4. Teknik pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> a) Observasi b) <i>Interview</i> (wawancara) c) Dokumentasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19? 2. Bagaimana strategi yang digunakan oleh ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Rahayu Puji Suci, *Esensi Manajemen Strategi* (Malang: Zifatama Publisher. 2015).

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
1	2	4	5	6	7
	Kinerja Kader	Meningkatkan Kinerja Kader dengan membantu Orang lain menjadi lebih baik : ¹ a. Berhubungn Secara Nonverbal b. Mengevaluasi Prioritas c. Bekerja dengan Sifat Kepribadian d. Mendapatkan Persetujuan Terbaik e. Mendeteksi dan Mencegah Masalah f. Menyelenggarakan Pertemuan g. Memperbaiki Hubungan Kerja h. Mengenal Syarat i. Memengauhi Melalui Bahasa j. Meningkatkan Gagasan untuk Menang	-IPPNU Kota Probolinggo c. Kader PC (Pimpinan Cabang) dan PAC (Pimpinan Anak Cabang) IPNU - IPPNU Kota Probolinggo yaitu PAC Wonoasih, PAC Kademangan, dan PAC Kanigaran (dipilih berdasarkan hasil program kerja PC bahwa PAC Tersebut telah melakukan penelitian).	5. Analisis data: a) Reduksi data b) Penyajian data c) Penarikan kesimpulan 6. Validasi data: a) Kredibilitas 1) memperpanjang pengamatan 2) meningkatkan ketekunan 3) triangulasi sumber dan teknik b) Transferabilitas c) Depenabilitas d) konfirmabilitas 7. Tahap-tahap penelitian a. persiapan b. pra-penelitian c. pelaksanaan penelitian d. penyelesaian	2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di masa pandemi covid-19? 3. Apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung yang mempengaruhi strategi ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo periode 2020-2022 dalam meningkatkan kinerja kader di tengah pandemi covid-19?

¹ Wibowo. Manajemen Kinerja-Edisi kelima. Depok: Rajawali Pers, 2017.

PEDOMAN WAWANCARA

dengan Ketua PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo

Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi yang saudara lakukan pada masa khidmat saat ini?
2. Bagaimana perencanaan yang digunakan dalam merencanakan dan melaksanakan program kaderisasi serta untuk meningkatkan kinerja kader pada periode saat ini?
3. Apa saja yang termasuk program kaderisasi?
4. Bagaimana strategi yang saudara gunakan dalam meningkatkan kinerja kader pada masa COVID-19?
5. Apakah strategi tersebut dapat diterima dan dilaksanakan oleh seluruh bagian organisasi?
6. Apa sajakah faktor penghambat yang mempengaruhi strategi tersebut?
7. Apa sajakah faktor pendukung yang mempengaruhi strategi tersebut?
8. Dalam pelaksanaan program kaderisasi, siapakah yang berperan sangat penting agar program tersebut terlaksana? mengapa?
9. Apa saja peningkatan kinerja kader yang terjadi pada kader dari masa pandemi Covid-19 hingga sekarang?
10. Bagaimana peningkatan kinerja yang dilakukan?

PEDOMAN WAWANCARA

dengan Departemen Kaderisasi PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo

Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi yang saudara lakukan pada masa khidmat saat ini?
2. Apa saja yang termasuk program kaderisasi?
3. Bagaimana strategi yang saudara gunakan dalam meningkatkan kinerja kader pada masa COVID-19?
4. Apakah strategi tersebut dapat diterima dan dilaksanakan oleh seluruh bagian organisasi?
5. Apa sajakah faktor penghambat yang mempengaruhi strategi tersebut?
6. Apa sajakah faktor pendukung yang mempengaruhi strategi tersebut?
7. Dalam pelaksanaan program kaderisasi, siapakah yang berperan sangat penting agar program tersebut terlaksana? mengapa?
8. Menurut saudara, dalam hal apa saja peningkatan kinerja yang terjadi pada kader di periode ini?
9. Bagaimana peningkatan kinerja yang dilakukan?
10. Sebagai departemen kaderisasi, mengapa kaderisasi perlu dilakukan?

PEDOMAN WAWANCARA

dengan Kader PC dan PAC IPNU / IPPNU Kota Probolinggo


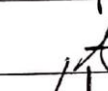

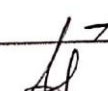
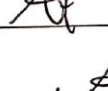

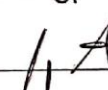

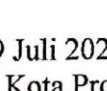
Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan program kaderisasi yang saudara ketahui pada masa khidmat saat ini?
2. Apa saja yang termasuk program kaderisasi?
3. Bagaimana strategi yang saudara gunakan dalam meningkatkan kinerja kader pada masa COVID-19?
4. Apakah strategi tersebut dapat diterima dan dilaksanakan oleh seluruh bagian organisasi?
5. Apa sajakah faktor penghambat yang mempengaruhi strategi tersebut?
6. Apa sajakah faktor pendukung yang mempengaruhi strategi tersebut?
7. Dalam pelaksanaan program kaderisasi, siapakah yang berperan sangat penting agar program tersebut terlaksana? mengapa?
8. Menurut saudara, dalam hal apa saja peningkatan kinerja yang terjadi pada kader di periode ini?
9. Bagaimana peningkatan kinerja yang dilakukan?
10. Menurut saudara, mengapa kaderisasi perlu dilakukan?

Lampiran III

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama : Rasmiati
NIM : D20184037
Prodi/Semester : Manajemen Dakwah / VIII
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

NO	Hari, Tanggal	Kegiatan	Tanda Tangan
1.	Kamis, 07 April 2022	Pra Penelitian	
2.	Jum'at, 15 April 2022	Penyerahan surat izin penelitian	
3.	Sabtu, 21 Mei 2022	Wawancara dengan Ketua PC IPPNU Kota Probolinggo	
4.	Jumat, 10 Juni 2022	Wawancara dengan kader PAC Wonoasih	
5.	Minggu, 12 Juni 2022	Observasi kegiatan PC IPNU-IPPNU	
6.	Senin, 13 Juni 2022	Wawancara dengan kader PAC Kademangan	
7.	Kamis, 16 Juni 2022	Wawancara dengan kader PAC Kanigaran	
8.	Jum'at, 24 Juni 2022	Melengkapi data BAB IV	
9.	Selasa, 12 Juli 2022	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Probolinggo, 19 Juli 2022

Ketua PC IPNU Kota Probolinggo


MUHAMMAD RIZAL ALI, S.T
NIA: 13.37.97.000019

Lampiran V

DOKUMENTASI



Kantor PCNU & PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo



Halaman Luar Kantor



Ruang Tamu



Ruang Pengurus



Ruang santai & ruang shalat



Musholla lantai II



Aula Pertemuan



Wawancara dengan M. Rizal Ali Ketua PC IPNU Kota Probolinggo Masa

Khitmad 2020-2022



Wawancara dengan Winda Badiatul J. Ketua PC IPPNU Kota Probolinggo

Masa Khidmat 2020-2022



Wawancara dengan Samsul Huda Waka II PC IPNU Kota Probolinggo



Wawancara dengan Dinastiya A. anggota Departemen Kaderisasi PC IPPNU Kota

Probolinggo



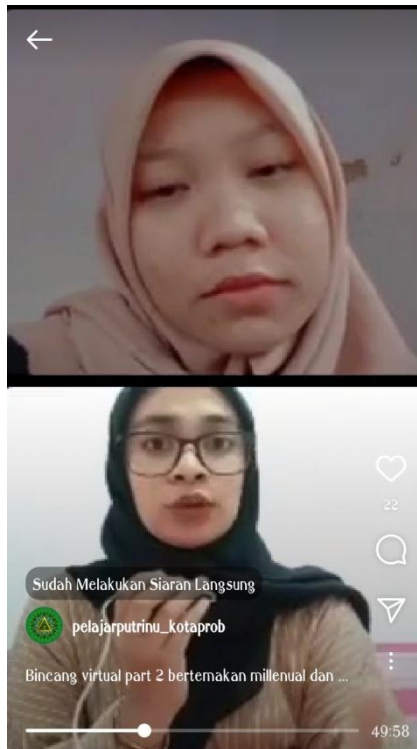
Wawancara dengan Ilhamul Hasan, Ketua IPNU PAC Wonoasih



Wawancara dengan Umar Faruq & Syafiatul M., Ketua PAC Kademangan



Wawancara dengan Syalsabila, ketua IPPNU PAC Kanigaran



Kegiatan bincang virtual dengan tema “Millennial & tantangannya”



Kegiatan bincang virtual dengan tema “Strategi membangun komisariat pondok pesantren”



Kegiatan sekolah organisasi #Bab Teknik Persidangan

Dokumentasi program kaderisasi PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo



Kegiatan LAKMUD I



Kegiatan LATIN – LATPEL



Kegiatan LAKMUD II

Nomor : B.1206/Un.22/6.a/PP.00.9/4/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

18 April 2022

Yth.
Ketua PC IPNU - IPPNU Kota Probolinggo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Rasmiati
NIM : D20184037
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "" Strategi Ketua PC IPNU - IPPNU Kota Probolinggo Periode 2020-2022 dalam Meningkatkan kinerja Kader di Masa Pandemi Covid-19""

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



An. Dekan, ssssss
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah



PIMPINAN CABANG IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA KOTA PROBOLINGGO

Sekretariat : Gedung PCNU Jl. Bengawan Solo No. 01 Kedopok Kota Probolinggo 67239
Telp. 0822-3113-7417 / 0822-1716-1576 Email : pc.ipnu.kotaprob@gmail.com

<https://pcipnu.kotaprobolinggo.blogspot.com>

Nomor : 209/PC/B/XII/7354/VI/22
Lamp : -
Hal : Surat Pernyataan Penelitian Skripsi

Kepada Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik
di -
Tempat

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh
Bismillahirrohmanirrohim

Salam silaturahmi kami sampaikan, semoga dalam menjalankan aktivitas kita selalu mendapatkan ridha dari Allah SWT. Aamiin.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Rizal Ali, S.T.
Jabatan : Ketua PC IPNU Kota Probolinggo
Alamat : Jl. Bengawan Solo No. 01, Kedopok, Kota Probolinggo

Menyatakan Bahwa :

Nama : Rasmia
NIM : D20184037
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Sidiq Jember

Benar – benar melaksanakan penelitian Skripsi dengan judul “Strategi Ketua PC IPNU – IPPNU dalam Meningkatkan Kinerja Kader di Masa Pandemi Covid-19” terhitung sejak tanggal 18 April s/d 18 Juli 2022 di kantor Sekretariat PC IPNU – IPPNU Kota Probolinggo.

Demikian Surat Pernyataan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wallahul muwafiq ilaa Aqwamitthariq,
Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Probolinggo, 19 Dzulhijjah 1443 H
19 Juli 2022 M

Ketua Pimpinan Cabang IPNU
Kota Probolinggo



MUHAMAD RIZAL ALI, S.T
NIA. 13.37.97.000019

DATA PENULIS



A. Biodata Pribadi

Nama : Rasmianti
Tempat, tanggal lahir : Probolinggo, 23 September 1999
Jenis kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Supriadi 23, RT.4/RW.6, Kel. Tisnonegaran,
Kec. Kanigaran, Kota Probolinggo.
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : WNI
E-mail / No. Telp. : rasmianti.real@gmail.com / 089620602026
NIM : D20184037
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah

B. Riwayat Pendidikan

1. TK/RA : RA Hidayat
2. SD/MI : MI Hidayat
3. SMP/MTs : MTs Hidayat
4. SMA/MA/SMK : MAN 1 Kota Probolinggo
5. Perguruan Tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

C. Pengalaman Organisasi

1. Sekretaris II OSIM MAN 1 Kota Probolinggo 2016-2017
2. Pradana Putri Pramuka MAN 1 Kota Probolinggo 2016-2017
3. Anggota Paskibraka Kota Probolinggo 2016
4. Purna RAINAS XI 2017
5. Sekretaris Reka Protokol Pramuka UIN Khas Jember 2019-2020
6. Bendahara PSKB 29 Pramuka UIN Khas Jember 2019
7. Anggota Bidang Keilmuan HMPS Manajemen Dakwah 2019-2020