

**SISTEM PENGKADERAN IPPEMINDRA DALAM MEMBANGUN  
GENERASI MUDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh

**DIAN AZHARI**

**NIM. 431206870**

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prodi Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2019 M/ 1440 H**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah  
Jurusan Manajemen Dakwah**

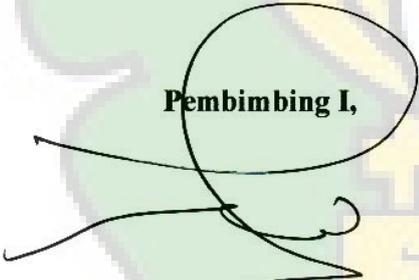
Oleh

**DIAN AZHARI**  
**NIM. 431206870**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Sakdiah, S.Ag., MA.**  
**NIP. 19730713 200801 2 007**

  
**Raihan, S.Sos.I, MA.**  
**NIP. 19811107 200604 2 003**

**Keputusan Dinyatakan Lulus dan Disahkan Sebagai Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ilmu Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah**

**Diajukan Oleh:**

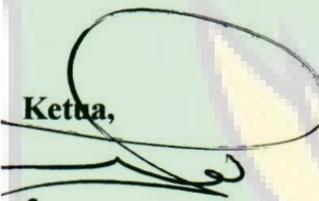
**DIAN AZHARI**  
**NIM. 431206870**  
Pada Hari/Tanggal

Senin, 11 Februari 2019

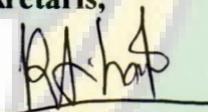
**Di**

**Darussalam-Banda Aceh**  
**Panitia Sidang Munaqasyah**

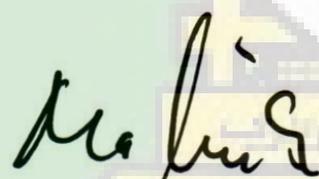
**Ketua,**

  
**Sakdiah, S.Ag., MA**  
**NIP. 19730713 200801 2 007**

**Sekretaris,**

  
**Raihan, S.Sos.I., MA**  
**NIP. 19811107 200604 2 003**

**Anggota I,**

  
**Drs. H. Maimun Ibrahim, MA**  
**NIP. 19530906 198903 1 001**

**Anggota II,**

  
**Maimun Fuadi, S. Ag., M. Ag**  
**NIP. 19751103 200901 1 008**

**Mengetahui:**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**  
**Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**

  
**Dr. Fahri, S. Sos, MA**  
**NIP. 19641129 199803 1 001**



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dian Azhari  
Tempat Tanggal Lahir : Mesale, 22 Februari 1994  
Nomor Induk Mahasiswa : 431206870  
Jenjang : Strata Satu (S-1)  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah/Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini yang berjudul "Sistem Pengkaderan IPPEMINDRA Dalam Membangun Generasi Muda", tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Aceh Besar, 18 Januari 2019  
Yang Menyatakan,



Dian Azhari

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Puji Syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. Atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayahNya. Salawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Saw, keluarga dan sahabatnya yang telah berjasa memperjuangkan agama Islam ini dalam waktu yang relatif singkat. Berkah Rahmat dan HidayahNya dan seizin Allah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Sistem Pengkaderan IPPEMINDRA Dalam Membangun Generasi Muda**”

Karya Ilmiah ini disusun dalam memenuhi serta melengkapi program sarjana (S-1) pada Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry. Pada penulisan karya ilmiah ini tentu banyak kekurangan serta kesilapan serta keterbatasan kemampuan untuk menuju sempurna.

Terima kasih Penulis ucapkan kepada Ayahanda Fauzi dan Ibunda Amrida yang sangat penulis cintai dan banggakan karena telah mendidik, mendukung ananda. Pengorbanan baik secara moril maupun materil serta ketulusan Do'a yang senantiasa Ibunda dan Ayahanda curahkan yang tak terhingga untuk penulis, sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Ar-Raniry. Terwujudnya karya Ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan semua pihak, terutama dosen pembimbing Ibu Sakdiah, S. Ag, M. Ag. sebagai Pembimbing pertama dan Ibu Raihan, S.Sos.I, MA. sebagai pembimbing kedua. Karena itu Penulis sampaikan banyak terima kasih atas bantuan dan bimbingan yang diberikan.

Dan tidak lupa ucapan terima kasih kepada dosen-dosen yang telah mengajarkan kepada kami Ilmu yang bermamfaat sehingga kami memperoleh Ilmu pengetahuan yang baik dan kepada teman-teman yang telah membantu penulis memberi ide-ide dan saran. Selanjutnya terima kasih pula kepada Kelurga besar IPPEMINDRA yang telah menerima kami melakukan penelitian di IPPEMINDRA serta telah memberikan kami informasi. Berkat Informasi yang penulis dapatkan dari IPPEMINDRA penulis telah berhasil menyelesaikan karya Ilmiah ini dalam waktu yang telah di tentukan meski dalam karya ilmiah ini masih banyak kehilafan serta kekurangan.

Karna sesungguhnya hanya milik Allah kesempurnaan itu maka hanya kepadaNya kita berserah diri. Dan segala bentuk bantuan dan jasa yang telah diberikan oleh semua pihak. Semoga skripsi ini bermamfaat bagi semua pihak khususnya bagi IPPEMINDRA dan pada semua pembaca umumnya. Semoga Allah memberi rahmat kepada kita dan membalas semua kebaikan yang setimpa disisinya.

Aceh Besar, 18 Januari 2019

Dian Azhari

## DARTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                             | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                 | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                            | <b>v</b>   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                    | <b>vi</b>  |
| <br>  |            |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                          | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang Masalah.....                          | 1          |
| B. Rumusan Masalah .....                                | 6          |
| C. Tujuan Penelitian.....                               | 6          |
| D. Mamfaat Penelitian .....                             | 6          |
| E. Defenisi Operasional .....                           | 7          |
| <br>  |            |
| <b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....                   | <b>10</b>  |
| A. Teori Generasi Muda.....                             | 10         |
| B. Teori Pengkaderan Dalam Organisasi .....             | 14         |
| 1. Pengertian Pengkaderan .....                         | 14         |
| 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....                | 21         |
| 3. Pelatihan Sumber Daya Manusia .....                  | 21         |
| <br>  |            |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                  | <b>30</b>  |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....                 | 30         |
| B. Lokasi Penelitian .....                              | 31         |
| C. Teknik Pemilihan Informan .....                      | 31         |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....                        | 31         |
| E. Teknik Analisa Data.....                             | 34         |
| <br>  |            |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....     | <b>36</b>  |
| A. Gambaran Umum IPPEMINDRA .....                       | 36         |
| 1. Sejarah Singkat IPPEMINDRA.....                      | 36         |
| 2. Struktur Organisasi .....                            | 41         |
| 3. Visi Misi IPPEMINDRA .....                           | 42         |
| 4. Tujuan IPPEMINDRA .....                              | 42         |
| B. Sistem Pengkaderan Ippemindra .....                  | 46         |
| C. Upaya IPPEMINDRA Dalam Membangun Generasi Muda ..... | 56         |
| <br>  |            |
| <b>BAB V PENUTUP</b> .....                              | <b>61</b>  |
| A. Kesimpulan.....                                      | 61         |
| B. Saran.....   | 62         |
| <br>  |            |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                             | <b>63</b>  |
| <b>LAMPIRAN</b>   |            |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>                             |            |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan (SK) Petunjuk Pembimbing
- Lampiran 2 : Surat Keterangan (SK) Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Keaslian Skripsi
- Lampiran 4 : Surat Izin Keberadaan Organisasi
- Lampiran 5 : AD/ART IPPEMINDRA
- Lampiran 6 : Daftar Wawancara
- Lampiran 7 : Dokumentasi Foto-foto Penelitian
- Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup



## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Sistem Pengkaderan IPPEMINDRA Dalam Membangun Generasi Muda”. Ikatan Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Kecamatan Indrapuri (IPPEMINDRA) merupakan salah satu organisasi yang berdiri di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar dan berada dibawah pelindung Muspika Kecamatan Indrapuri. IPPEMINDRA mempunyai tugas untuk menciptakan kader-kader baru sebagai penerus estafet dalam suatu organisasi baik di IPPEMINDRA itu sendiri maupun pada organisasi lainnya. Terciptanya kader-kader baru yang meneruskan estafet organisasi menjadi daya tarik untuk dilakukannya penelitian tentang bagaimana sistem pengkaderan IPPEMINDRA itu sendiri. Penelitian ini berguna untuk menjelaskan sistem pengkaderan IPPEMINDRA dan upaya yang di lakukan oleh IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda di Kecamatan Indrapuri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Analisis. Cara-cara pengumpulan data meliputi observasi dan wawancara. Dari hasil penelitian diketahui bahwa IPPEMINDRA memiliki sistem formal dan informal serta beberapa tingkatan di dalamnya yang harus dilalui terlebih dahulu oleh peserta-peserta kader baru sebelum di menjadi seorang kader baru pada IPPEMINDRA itu sendiri. Sistem kaderisasi IPPEMINDRA masih terlihat sangat minim, terbukti dengan pelaksanaannya dalam setahun sekali dan hanya dilaksanakan dalam beberapa hari. Dengan demikian diharapkan skripsi ini bisa menjadi referensi bagi IPPEMINDRA dalam merevisi kader-kader yang akan datang untuk meneruskan estafet kepemimpinan serta dalam membangun generasi muda Kecamatan Indrapuri.

**Kata Kunci :** *Sistem Pengkaderan, IPPEMINDRA, Generasi Muda.*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Menurut *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, kader adalah perwira-perwira rendahan; orang yang di didik untuk menjadi pelanjut tongkat estafet suatu partai atau organisasi; calon; tunas (muda); Generasi muda.<sup>1</sup> Pengkaderan adalah sebuah sistem yang terdiri dari beberapa tahapan untuk menanam nilai moral dan peningkatan sumber daya manusia di suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.<sup>2</sup>

Tujuan pengkaderan untuk membentuk generasi penerus yang akan meneruskan visi dan misi kelompok. Tujuan perkaderan yaitu membentuk kader yang kreatif dalam menganalisis dan menangani problem-problem kemanusiaan pelajar di era globalisasi dengan dikuasainya berbagai pendekatan keilmuan serta dilandasi dengan etika Islam yang obyektif dan al-Qur'an dan al-Sunnah. Semua tindakannya dilakukan untuk kemanusiaan tanpa memandang etnis, suku, ras, golongan, dan agama.<sup>3</sup>

Setiap generasi dari setiap zaman yang berbeda mungkin saja mempunyai tujuan lain dalam mengadakan pengkaderan, tetapi tujuan utama itu tidak pernah hilang. Kaderisasi dalam keorganisasian pada hakikatnya adalah totalitas upaya

---

<sup>1</sup>M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, (Arkola), tt, Hal. 253

<sup>2</sup>Azaki Khoiruddin, *Sistem Pengkaderan Ikatan Pemuda Muhammadiyah*, (Nun Pustaka, Yogyakarta, 2014), Cet Ke-1, Hal. 61

<sup>3</sup>*Ibid...* Hal. 71

pembelajaran dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, terpadu, terukur dan berkelanjutan dalam rangka melakukan pembinaan dan pengembangan kognitif, afektif dan psikomotorik setiap individu. perkaderan adalah batas akhir yang dicita-citakan dalam usaha perkaderan suatu organisasi, yaitu mewujudkan tujuan gerakan organisasi. Dengan ditunjukkan adanya perubahan yang diinginkan dan diusahakan oleh proses perkaderan, baik pada akhlak individu, dalam kehidupan pribadi atau kehidupan masyarakat dan alam sekitarnya.<sup>4</sup> Pada dasarnya, sebagaimana kita ummat Islam, sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.(QS. Ahzab: 21).

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَآءَ الْآخِرَ  
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.(QS. Ahzab: 21).<sup>5</sup>

Beranjak kepada Undang-undang Pemerintah Aceh (UUPA) tentang pembentukan syariat Islam di Aceh secara kaffah, tentunya perkaderan yang diharapkan nantinya sesuai dengan filosofis pengkaderan yang dilakukan oleh Rasul, yakni penanaman nilai-nilai Islam secara kaffah, dengan cara mengubah kesadaran jahiliyah sehingga menjadi kesadaran *al syaksiyah fa al fadli (hablum*

<sup>4</sup>Azaki Khoiruddin, *Sistem Pengkaderan Ikatan Pemuda Muhammadiyah*, ...Hal. 71

<sup>5</sup>Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, tt, Hal. 336

*minallah dan hablum minannas*). Maka dari itu hendanya pengkaderan dilakukan dengan adanya suatu wadah yang dapat mencegah dari perbuatan yang dilarang dan keluar dari norma-norma Islam, sebagaimana dalam Al-Qur'an, Surat Al Imran; 104,

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung. (QS. Ali Imran; 104).<sup>6</sup>

Menurut *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Generasi adalah angkatan; keturunan<sup>7</sup>. Untuk mengetahui masa depan sebuah ummat atau sebuah bangsa adalah dengan melihat generasi muda saat ini, bila generasi mudanya baik, maka masa depan sebuah ummat atau bangsa itu baik. Namun sebaliknya, bila generasi mudanya rusak, maka masa depan sebuah ummat atau bangsa itu suram<sup>8</sup>.

Bung Karno pernah mengajukan semacam tantangan: ”*beri aku sepuluh pemuda; akan kuguncangkan dunia* ”. Ini menunjukkan suatu perspektif dan asumsi yang kuat bahwa pemuda memiliki potensi yang sangat besar untuk menciptakan perubahan. Dalam sejarah, termasuk sejarah Indonesia menunjukkan bahwa kaum muda atau pemuda selalu menempati peran terdepan dalam momentum yang menentukan. Pendiri bangsa ini, adalah kaum muda, tak hanya

<sup>6</sup>Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, tt, Hal. 50

<sup>7</sup>M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, (Arkola), tt, Hal. 170

<sup>8</sup>Chavchay Saifullah, *Generasi Muda Menolak Kemiskinan*, (Cempaka Putih, 2008), Hal.

hebat menjadi pejuang, tetapi juga ulet dan teguh pendirian. Karakter yang kuat pada diri merekalah, yang membuat mereka gigih untuk merebut kemerdekaan dari tangan penjajah. Dengan karakter yang kuat ini pula menunjukkan jati diri sebagai pemuda yang memiliki karakter, sehingga akan terbentuknya suatu generasi pemuda yang bermoral dan bermartabat untuk bangsa dan Negara.<sup>9</sup>

Pemuda Pelajar dan Mahasiswa di Indrapuri merupakan bagian integral Ikatan Pemuda, Pelajar dan Mahasiswa Kecamatan Indrapuri (IPPEMINDRA), didalamnya terdapat generasi muda yang bertanggung jawab, kokoh, istiqomah, dan berakhlak mulia serta memiliki citra sebagai penerus cita-cita besar keluarga besar Kecamatan Indrapuri.

Keberadaan IPPEMINDRA merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari "Gerakan Kekompakan Generasi Muda" di Indrapuri, dalam berkhitmat pada kemajuan dan pembangunan kecamatan untuk mencapai masyarakat adil dan makmur, material dan spiritual, yang pastinya tidak terlepas dari kebersamaan dan kekompakan semua komponen.

Sebagai organisasi paguyuban mahasiswa yang peduli terhadap pengembangan diri generasi muda dan pembentukan karakter pemuda yang islami kami juga peduli terhadap masalah masalah sosial yang muncul dalam masyarakat. Semua Program yang kami laksanakan guna menjawab kebutuhan masyarakat. mulai dari kegiatan rutin dan kegiatan kegiatan kondisional lainnya.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Sarbaini, *Membangun Karakter Kemanusiaan, Membentuk Kepribadian Bangsa Melalui Pendidikan*, (Aswaja Persindo, Yogyakarta, 2016), Cet Ke-1, Hal 17

<sup>10</sup>DokumenTentang Kami IPPEMINDRA. Diakses 7 November 2017

Sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengaruh budaya luar, tentunya berpengaruh kepada generasi-generasi kita kedepan, baik pemuda, pelajar dan mahasiswa. Semua ini tidak dapat dibendung tanpa adanya suatu pembinaan pada setiap organisasi, tentunya perlu adanya suatu proses wadah manajemen yang lebih baik. Proses tersebut merupakan dilalui dengan cara sistem pengkaderan, pembinaan sehingga terbentuknya kader IPPEMINDRA yang menghargai norma-norma Islam yang dapat berbakti kepada agama dan Negara.

Didasari pada tujuan pembentukan IPPEMINDRA, yang mempunyai visi "Mewujudkan Generasi yang Mandiri, Tangguh, Terampil, Berakhlak dan Berkualitas", serta mempunyai misi "Membangun dan meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan sosial Masyarakat, Mewujudkan kerukunan dan persatuan, menciptakan karakter kader yang islami, modern, dan futuristic melalui metode training, dan meningkatkan prestasi baik dalam seni, olah raga, maupun lainnya<sup>11</sup>.

Seharusnya IPPEMINDRA sebagai organisasi Kecamatan mampu memberikan kualitas yang baik untuk masyarakat Indrapuri dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan visi misi yang telah direncanakan.

Namun pada kenyataannya, kegiatan-kegiatan IPPEMINDRA Kecamatan Indrapuri khususnya yang berorientasi pada pembinaan mental/moral pemuda dirasa masih sangat kurang yang dapat dilihat dari diadakannya kegiatan-kegiatan diskusi atau seminar, kurangnya pelatihan organisasi untuk keterampilan sumber

---

<sup>11</sup>Dokumen Hasil Mubes IPPEMINDRA. Diakses 7 November 2017

daya manusia yang berkualitas, kurangnya kegiatan sosial sebagai wujud solidaritas terhadap kehidupan masyarakat serta kurangnya pembinaan kerjasama dengan organisasi lain, seperti yang di ungkapkan oleh bapak Haris Satria “ ya tahun ini IPPEMINDRA memang sedikit *minim* dalam melaksanakan kegiatannya, tahun ini hanya melaksanakan kegiatan tahunan, selain dari itu banyak yang di tiadakan, apalagi ini mendekati mubes IPPEMINDRA”<sup>12</sup>.

Atas dasar inilah peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Sistem Pengkaderan IPPEMINDRA dalam Membangun Generasi Muda”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan masalah di atas yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem pengkaderan IPPEMINDRA Kecamatan Indrapuri ?
2. Bagaimana upaya IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengkaderan IPPEMINDRA Kecamatan Indrapuri.
2. Untuk mengetahui upaya IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda Kecamatan Indrapuri.

---

<sup>12</sup> Bapak Haris Satria, Ketua 4 IPPEMINDRA, 11 Februari 2018

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna, baik kegunaan akademis maupun kegunaan praktis.

### 1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bidang ilmu Manajemen Dakwah, terutama mengetahui permasalahan perkaderan dalam organisasi.

### 2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi informasi awal bagi penelitian yang serupa di waktu mendatang.
- b. Penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan dan evaluasi bagi organisasi IPPEMINDRA Indrapuri, khususnya dalam merekrut anggota baru.

## E. Definisi Operasional

### 1. Sistem

Menurut *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, sistem adalah metode; cara yang teratur (untuk melakukan sesuatu); susunan cara.<sup>13</sup> Pendekatan sistem dan konsep sistem sebagai pengertian *Intermedier* dapat memenuhi suatu fungsi karena mereka dapat di gunakan baik sebagai suatu kerangka

---

<sup>13</sup>M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, (Arkola), tt, Hal. 610

fikir guna kepentingan pembentukan teori, maupun sebagai titik tolak bagi penerapan-penerapan teknologis.<sup>14</sup>

Sistem yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian ini berupa tata cara pelaksanaan pengkaderan dalam organisasi IPPEMINDRA baik berupa pengkaderan formal maupun informal.

## 2. Kader

Menurut *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, kader adalah perwira-perwira rendahan; orang yang di didik untuk menjadi pelanjut tongkat estafet suatu partai atau organisasi; calon; tunas (muda); Generasi muda.<sup>15</sup>

Kader adalah orang atau kumpulan orang yang dibina oleh suatu lembaga kepengurusan dalam sebuah organisasi, baik sipil maupun militer, yang berfungsi sebagai pemihak dan atau membantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut.<sup>16</sup>

## 3. IPPEMINDRA

IPPEMINDRA adalah sebuah organisasi yang tumbuh dan berkembang di Kecamatan Indrapuri karena di dasari oleh suatu kenyataan waktu itu dimana masyarakat Kecamatan Indrapuri khususnya dan Masyarakat Aceh umumnya yang didera oleh konflik pada tahun 1953 (DII/TII oleh Daud Beureuh) sehingga dampak dari konflik itu atas

<sup>14</sup>J Winardi, *Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005), Hal. 15

<sup>15</sup>M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, (Arkola), tt, Hal. 253

<sup>16</sup>Dokumen *Leadership Training Ippemindra*. Diakses 7 November 2017

beberapa aspek kehidupan masyarakat antara lain: segi sosial masyarakat, segi pendidikan, segi agama dan lain-lain.<sup>17</sup>

#### 4. Generasi Muda

Menurut *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Generasi adalah angkatan; keturunan<sup>18</sup>. Untuk mengetahui masa depan sebuah ummat atau sebuah Bangsa adalah dengan melihat generasi muda saat ini, bila generasi mudanya baik, maka masa depan sebuah ummat atau bangsa itu baik. Namun sebaliknya, bila generasi mudanya rusak, maka masa depan sebuah ummat atau bangsa itu suram<sup>19</sup>. Pemuda yang dimaksud oleh peneliti disini berumur antara 16 sampai 30 tahun.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa sistem pengkaderan IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda adalah menciptakan generasi muda yang bertanggung jawab, kokoh, istoqomah, dan berakhlak mulia serta memiliki citra sebagai penerus cita-cita keluarga besar Kecamatan Indrapuri. Sehingga akan terciptanya sebuah organisasi paguyuban mahasiswa yang peduli terhadap pengembangan diri generasi muda, pembentuk karakter pemuda yang islami juga bersikap kritis terhadap masalah-masalah sosial yang muncul didalam masyarakat.

---

<sup>17</sup>Dokumen Sejarah Pembentukan IPPINDRA. Diakses 7 November 2017

<sup>18</sup>M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, (Arkola), tt, Hal. 170

<sup>19</sup>Chavchay Saifullah, *Generasi Muda Menolak Kemiskinan*, (Cempaka Putih, 2008), Hal.

## BAB II

### PEMBAHASAN

#### A. Teori Generasi Muda

Menurut *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Generasi adalah angkatan; keturunan<sup>1</sup>. Untuk mengetahui masa depan sebuah ummat atau sebuah bangsa adalah dengan melihat generasi muda saat ini, bila generasi mudanya baik, maka masa depan sebuah ummat atau bangsa itu baik. Namun sebaliknya, bila generasi mudanya rusak, maka masa depan sebuah ummat atau bangsa itu suram<sup>2</sup>.

Bung Karno pernah mengajukan semacam tantangan: "*beri aku sepuluh pemuda; akan kuguncangkan dunia*". Ini menunjukkan suatu perspektif dan asumsi yang kuat bahwa pemuda memiliki potensi yang sangat besar untuk menciptakan perubahan. Dalam sejarah, termasuk sejarah Indonesia menunjukkan bahwa kaum muda atau pemuda selalu menempati peran terdepan dalam momentum yang menentukan. Pendiri bangsa ini, adalah kaum muda, tak hanya hebat menjadi pejuang, tetapi juga ulet dan teguh pendirian. Karakter yang kuat pada diri merekalah, yang membuat mereka gigih untuk merebut kemerdekaan dari tangan penjajah. Dengan karakter yang kuat ini pula menunjukkan jati diri

---

<sup>1</sup>M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, (Arkola), tt, Hal. 170

<sup>2</sup>Chavchay Saifullah, *Generasi Muda Menolak Kemiskinan*, (Cempaka Putih,2008), Hal.

sebagai pemuda yang memiliki karakter, sehingga akan terbentuknya suatu generasi pemuda yang bermoral dan bermartabat untuk bangsa dan Negara.<sup>3</sup>

Masa muda adalah masa ketika buah sedang ranum-ranumnya. Buah hatimu dan buah pikiranmu harus kepada yang benar. Sulit sekali berfikir ketika sudah uzur, masa ketika kehilangan kontrol atas inderamu. Mulailah lebih awal, berkendara dengan pelan, capai tujuan dengan selamat. Jika tidak memulainya ketika tubuh masih kuat, ketika secara mental siaga dan ketika kapasitas pemikiran berada di posisi puncak, kapan lagi waktu yang lebih baik.<sup>4</sup>

“*Syubbanul yaum rijaalul ghadi*”. Artinya, pemuda sekarang adalah pemimpin masa depan. Begitulah ungkapan Arab yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya pemuda untuk menghadapi masa depan kehidupan ini. Pemuda adalah tumpuan harapan masa depan yang lebih baik dan anggun. Untuk itu pemuda merupakan cermin yang seharusnya tidak boleh retak, karena baik buruknya masa depan sangat tergantung padanya. Dalam potret kehidupan penyambung lidah para khalifah yang di sematkan juga sebagai khalifah ke lima yakni Umar Bin Abdul Aziz bahwasanya seorang pemuda harus mampu berdiri di atas dirinya sendiri dan mampu berfikir kepada orang lain. Umar Bin Abdul Aziz juga menekankan seorang pemuda harus Tangguh dan pandai di semua komponen baik dari segi jasmani maupun rohani. Generasi muda diharapkan senantiasa memahami dan menyadari bahwa dirinya mempunyai potensi raga, potensi etika

---

<sup>3</sup> Sarbaini, *Membangun Karakter Kemanusiaan, Membentuk Kepribadian Bangsa Melalui Pendidikan*, (Aswaja Persindo, Yogyakarta, 2016), Cet Ke-1, Hal 17

<sup>4</sup> Wayan Jendra, *Buku Pedoman Generasi Muda*. (Team Pustaka Sai, 2010), Hal 5

(seni), dan potensi hati (*qalbu*), yang selalu mengedepankan etika, moral, dan berperilaku santun di saat beraktivitas hingga saat terjun kemasyarakat.<sup>5</sup>

Masa muda merupakan masa yang penuh dengan harapan, penuh dengan cita-cita dan penuh dengan romantika kehidupan yang sangat indah. Keindahan masa muda dihiasi dengan bentuk fisik yang masih kuat, kaki yang berjalan masih cepat, pendengaran yang masih akurat, pikiran masih cermat, kulit wajah yang indah mengkilap, walau terkadang banyak yang berhiaskan jerawat, tetapi tidak akan gawat karena masih banyak obat ditoko-toko terdekat, oleh karena itu pantas bila para generasi muda merupakan salah satu penentu maju dan mundurnya suatu Negara. Sebab telah terbukti sejak dahulu kala hingga saat ini dan sampai yang akan datang sesuai dengan fitrahnya, generasi muda merupakan tulang punggung suatu Negara, penerus estafet perjuangan terhadap bangsanya.<sup>6</sup>

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةَ ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ  
وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya: Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar. (Q.S. An-Nisa : 9).<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Ridwan Yahya, *Memilih Pemimpin Dalam Perspektif Islam*, (Pustaka Nawaitu, Jakarta, 2004), Cet ke-1, Hal 91-92

<sup>6</sup> Chavchay Saifullah, *Generasi Muda Menolak Kemiskinan*, (Cempaka Putih,2008), Hal. 3

<sup>7</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, tt, Hal. 62

Abu Ja'far berkata: Pendapat yang representatif sebagai tafsir ayat tersebut adalah pendapat yang mengatakan bahwa makna firman Allah tersebut adalah, "Hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang seandainya mereka meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatirkan (anak-anak itu) akan terlantar bila mereka membagikan harta mereka semasa hidup, atau membagikannya sebagai wasiat dari mereka kepada keluarga mereka, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin. Oleh karena itu, mereka menyimpan harta mereka untuk anak-anak mereka, karena mereka takut anak-anak mereka akan terlantar sepeninggal mereka, di samping (karena kondisi) anak-anak mereka itu (memang) lemah dan tidak mampu memenuhi tuntutan. Itulah sebabnya mereka harus memerintahkan orang yang mereka hadiri (maksudnya orang yang akan memberikan wasiat) saat memberikan wasiat untuk kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, dan yang lainnya agar berlaku adil terhadap hartanya, takut kepada Allah, serta mengatakan perkataan yang benar, yaitu memberitahukan kepada orang yang akan memberikan wasiat tentang apa-apa yang telah Allah bolehkan bagi dirinya, yaitu boleh memberikan wasiat, dan apa-apa yang telah Allah pilihkan untuknya yakni (harus memberikan wasiat tersebut kepada) orang-orang yang beriman kepada Allah, kitab-kitab-Nya dan syariat-syariat-Nya."<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Salim Bahreisy, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier Jilid 3*, (PT Bina Ilmu, Surabaya, 1990), Cet Ke 1, Hal 27

## B. Teori Pengkaderan Dalam Organisasi

### 1. Pengertian Pengkaderan

Istilah kader (Perancis: *cadre*) atau *les cadres* memiliki arti staf inti yang menjadi bagian terpilih atau elit strategis gerakan, dalam lingkup dan lingkungan pimpinan (*leader*) serta mendampingi di sekitar kepemimpinan (*leadership*). Sebagai kelompok strategis, kader tergolong orang-orang yang terbaik karena terlatih. Kader bisa berarti pula sebagai jantung suatu organisasi. Kader berarti pula pasukan inti. Daya juang pasukan inti ini sangat tergantung dari nilai kadernya yang merupakan tulang punggung, pusat semangat dan etos. Jadi, jelas bahwa orang-orang yang berkualitas itulah yang terpilih dalam berorganisasi yang dapat disebut sebagai kader.<sup>9</sup>

Kader diartikan sebagai perwira atau bintangara dalam ketentaraan; orang yang diharapkan akan memegang pekerjaan penting dalam pemerintahan atau partai. Dalam pengertian lain juga menyebutkan bahwa kader diartikan sebagai perwira-perwira rendahan; orang yang dididik sebagai pelanjut tongkat estafet partai atau organisasi; calon; tunas; generasi (muda).

Adapun pengertian kaderisasi adalah proses mempersiapkan calon-calon pemimpin suatu organisasi untuk waktu sekarang dan masa yang akan datang. Tujuan kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon pemimpin demi kesinambungan organisasi, sehingga jika terjadi pergantian pemimpin dapat

---

<sup>9</sup>Azaki Khairuddin, *Sistem Perkaderan Ikatan Pelajar Muhammadiyah*, (Nun Pustaka, Yogyakarta, 2014), Cet ke-4, Hal 2

berjalan mulus karena sudah dipersiapkan. Dengan demikian pengangkatan seorang pemimpin sebaiknya melalui proses kaderisasi.<sup>10</sup>

Sedangkan perkaderan, berasal dari kata dasar kader ditambah prefiks nominal *per* dan sufiks *an* (perihal, yang berhubungan dengan, antara lain, kader). Dalam “perkaderan”, posisi kader atau orang yang ikut pelatihan menjadi *subyek* dan *aktif*. Jadi, yang pas dipergunakan dalam SPI adalah perkaderan, sebagaimana nama bidang perkaderan.<sup>11</sup>

Dalam Membentuk kader yang bermartabat maka seorang pemimpin harus memperhatikan hal berikut ini:

a) Keterampilan dalam berinteraksi dengan manusia.

Philper Stein mengatakan Kebanyakan manajer beranggapan, bahwa interaksi dengan manusia adalah suatu pasal dalam buku tentang organisasi kerja. Anggapan mereka itu keliru, karena sesungguhnya interaksi antara manusia adalah keseluruhan isi buku itu.

b) Pemahaman dan komunikasi

Bahwa diantara penyebab kegagalan Challenger adalah tidak adanya kemampuan “mendengar” artinya, sikap tidak mau mendengar. Artinya, sikap tidak mau mendengar telah cukup untuk menjadi beban bagi kehidupannya. Bahkan biasanya menjadikan anda kehilangan banyak pengikut dan bawahan.

---

<sup>10</sup>Kartono, Kartini. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan & Industri*. (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002), Hal 4-5

<sup>11</sup>Azaki Khairuddim, *Sistem Perkaderan Ikatan Pelajar Muhammadiyah*.,,Hal. 3

c) Mengerti perasaan mereka

Pemimpin perlu memperpendek sikap psikologi yang memisahkannya dari orang lain. Hal itu bisa dilakukan dengan mengetahui masalah yang mereka hadapi, juga adanya usaha yang serius untuk menyelesaikannya secara baik-baik.

d) Memahami kondisi kejiwaan

Seorang pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memperkirakan apa yang bergejolak di dalam dada orang lain. Oleh karena itulah, dia akan berinteraksi dengan setiap manusia sesuai dengan kondisi kejiwaannya.<sup>12</sup>

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا  
 لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى  
 الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا  
 وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan

<sup>12</sup>Thariq Muhammad as Suwaidan, *Sukses Menjadi Pemimpin Islam*, (MaqfirahPusataka, Jakarta, 2005), hal 163-166

rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S. Al-Baqarah : 286).<sup>13</sup>

Allah tidaklah membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya), artinya sekadar kesanggupannya. (Ia mendapat dari apa yang diusahakannya) berupa kebaikan artinya pahalanya (dan ia beroleh pula dari hasil kejahatannya), yakni dosanya. Maka seseorang itu tidaklah menerima hukuman dari apa yang tidak dilakukannya, hanya baru menjadi angan-angan dan lamunan mereka.

Mereka bermohon, Wahai Tuhan kami! Janganlah kami dihukum dengan siksa jika kami lupa atau tersalah, artinya meninggalkan kebenaran tanpa sengaja, sebagaimana dihukumnya orang-orang sebelum kami. Sebenarnya hal ini telah dicabut Allah terhadap umat ini, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh hadis. Permintaan ini merupakan pengakuan terhadap nikmat Allah. (Wahai Tuhan kami! Janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat) yang tidak mungkin dapat kami pikul (sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami), yaitu Bani Israel berupa bunuh diri dalam bertobat, mengeluarkan seperempat harta dalam zakat dan mengorek tempat yang kena najis. (Wahai Tuhan kami! Janganlah Kamu pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup) atau tidak kuat (kami memikulnya) berupa tugas-tugas dan cobaan-cobaan.

---

<sup>13</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, tt, Hal. 38

(Berilah maaf kami) atau hapuslah sekalian dosa kami (ampunilah kami dan berilah rahmat kami) dalam rahmat itu terdapat kelanjutan atau tambahan keampunan, (Engkaulah pembela kami), artinya pemimpin dan pengatur urusan kami (maka tolonglah kami terhadap orang-orang yang kafir."), yakni dengan menegakkan hujah dan memberikan kemenangan dalam peraturan dan pertempuran dengan mereka, karena ciri-ciri seorang maula atau pembela adalah menolong anak buahnya terhadap musuh-musuh mereka. Dalam sebuah hadis tercantum bahwa tatkala ayat ini turun dan dibaca oleh Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam., maka setiap kalimat diberikan jawaban oleh Allah Subhanahu wa ta'ala., "Telah Engkau penuhi!".<sup>14</sup>

Sebagai apa yang disebutkan di dalam pembinaan sumber daya peningkatan ilmu dan kemampuan perlu diadakan pembinaan dengan diberikannya kesempatan untuk hal tersebut. Hal inipun selalu dapat kita petik pelajarannya, yaitu bagaimana Allah mengajarkan utusan-utusan-Nya hikmah dan ilmu yang diperlukan dalam menjalankan misinya.<sup>15</sup>

Pembangunan karakter bangsa, tidak hanya mengenalkan nilai-nilai sebagai basis nilai (*value basic*) atau nilai inti (*core value*) bagi karakter untuk berperilaku, tetapi hendaknya meyakini bahwa nilai-nilai tersebut, dan mampu serta berkomitmen menjadikannya membudaya (*civilized*) dan mempribadi

---

<sup>14</sup> Salim Bahreisy, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier Jilid I*, (PT Bina Ilmu, Surabaya, 1990), Cet Ke 1, Hal. 405

<sup>15</sup> Tandjung Mursanto, *Sistem Manajemen Semesta*, (Dunia Bulan Bintang, Jakarta, 1995), hal 141

(*personalized*). Dalam hal demikian, maka posisi Pendidikan Umum/Nilai-nilai menjadi penting, karena tidak hanya bergulat dengan penanaman dan pembudayaan nilai-nilai yang menjadi basis dan inti karakter dalam berperilaku, tetapi Pendidikan Umum/Nilai fokus utamanya pada pribadi manusia, khususnya pribadi peserta didik, yakni pada upaya pengembangan individu dalam skala yang luas, tidak saja menyangkut pengembangan individu, tetapi meliputi emosi, sosial, dan moral peserta didik.<sup>16</sup>

Menghadapi berbagai tantangan dalam era reformasi dan globalisasi, memang sangat diperlukan kualitas kader yang mampu mewujudkan kinerja professional dan modern dalam nuansa organisasi profesi keagamaan. Maksud kualitas kader itu adalah kualitas kinerja kader bernuansa intelektual keagamaan, berkinerja berdasarkan paradigma organisasi menuju tercapainya visi dan misi serta tujuan organisasi. Hal ini mengandung makna bahwa professional kader mempunyai karakteristik yang khas, fungsi-fungsi professional dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas organisasi.<sup>17</sup>

Profesi adalah suatu pekerjaan ataupun jabatan yang menuntut keahlian para pemangkunya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan ataupun jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang. Hal ini tidak lain karena jabatan yang disebut profesi memerlukan suatu persiapan melalui Pendidikan dan pelatihan kader yang dikembangkan khusus

---

<sup>16</sup>Sarbaini, *Membangun Karakter Manusia*, (Aswaja Pressindo Yogyakarta, 2016), Hal 3

<sup>17</sup> M. Hasballah Thaib, *Potret Himmah, Menyibak Sejarah, Gerakan dan Identitas*, (Yayasan Pena Banda Aceh, 2017), Cet Ke 1, Hal 227

untuk itu. Kader adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi dan profesi bagi yang mengabdikan dirinya dalam bidang organisasi melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Kader professional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan setiap pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.<sup>18</sup>

Sosok kader professional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya kepada organisasi. Di samping dengan keahliannya, kader professional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab yang mandiri berupa kemampuan dalam mampu memahami, mengelola, mengendalikan, menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi kader dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosialnya. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan terhadap berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan kader sebagai makhluk beragama dan perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> M. Hasballah Thaib, *Potret Himmah, Menyibak Sejarah, Gerakan dan Identitas*, Hal 228

<sup>19</sup> M. Hasballah Thaib, *Potret Himmah, Menyibak Sejarah, Gerakan dan Identitas*, Hal 228

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor utama yang harus diperhatikan dalam organisasi adalah manusia. Ia merupakan aset termahal dan terpenting. Ibaratnya manusia merupakan urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi, karena eksistensi sebuah organisasi di tentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya.

Walaupun dalam perkembangannya, manusia pernah di perlukan hanya sebagai alat semata yang nilainya sama dengan alat produksi untuk mencapai hasil yang maksimal. Namun dengan demikian tidak dapat dinafikan, bahwa kunci keberhasilan sebuah oragnisasi bukan terletak pada alat mutakhir yang digunakan, akan tetapi akan teletak pada manusia yang berada di balik alat sumber daya daya tersebut.<sup>20</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, karena manusia merupakan faktor pertama dan utama dalam organisasi, karena tanpa manusia suatu organisasi itu mati atau tidak ada yang menjalankannya.

## 2. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Dalam hal mencapai sebuah tujuan harus dilakukanya pelatihan.

Pelatihan yang dapat dilakukan antara lain:

---

<sup>20</sup> M. Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Kencana, Jakarta, 2006), hal, 187

a) Pokok-pokok pikiran

Sumber daya manusia adalah unsur utama dalam pengelolaan perusahaan maupun organisasi. Dari perusahaan yang banyak menggunakan tenaga manusia sampai perusahaan dengan tingkat mekanisme yang tinggi. Bagaimana tingginya tingkat mekanisme, masih memerlukan tenaga manusia, minimal untuk jalanya mesin, mengelola sistem administrasi dan pemasaran hasil produksinya.<sup>21</sup>

Keutamaan ini sudah dinyatakan di dalam Al- Qur'an dengan pengangkatan manusia sebagai khalifah di muka bumi,

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن  
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ  
مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Q.S. Al-Baqarah : 30)<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Tanjung Mursanto, *Sistem Manajemen Semesta*, (Dunia Bulan Bintang, Jakarta, 1995), hal. 129

<sup>22</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, tt, Hal. 6

Al-Qurtubi menukil dari Zaid ibnu Ali, yang dimaksud dengan khalifah dalam ayat ini bukanlah Nabi Adam a.s. saja seperti yang dikatakan oleh sejumlah ahli tafsir. Al-Qurtubi menisbatkan pendapat ini kepada Ibnu Abbas, Ibnu Mas'ud, dan semua ahli takwil. Akan tetapi, apa yang dikatakan oleh Al-Qurtubi ini masih perlu dipertimbangkan. Bahkan perselisihan dalam masalah ini banyak, menurut riwayat Ar-Razi dalam kitab tafsirnya, juga oleh yang lainnya. Pengertian lahiriah Nabi Adam a.s. saat itu masih belum kelihatan di alam wujud. Karena jikalau sudah ada, berarti ucapan para malaikat yang disitir oleh firman-Nya dinilai kurang sesuai, yaitu: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah?

Karena sesungguhnya mereka (para malaikat) bermaksud bahwa di antara jenis makhluk ini ada orang-orang yang melakukan hal tersebut, seakan-akan mereka mengetahui hal tersebut melalui ilmu yang khusus, atau melalui apa yang mereka pahami dari watak manusia. Karena Allah Swt. memberitahukan kepada mereka bahwa Dia akan menciptakan jenis makhluk ini dari tanah liat kering yang berasal dari lumpur hitam. Atau mereka berpemahaman bahwa yang dimaksud dengan khalifah ialah orang yang meleraikan persengketaan di antara manusia, yaitu memutuskan hukum terhadap apa yang terjadi di kalangan mereka menyangkut perkara-perkara penganiayaan, dan melarang mereka melakukan perbuatan-perbuatan yang diharamkan serta dosa-dosa. Demikianlah menurut Al-Qurtubi. Atau para malaikat mengkiaskan manusia dengan makhluk sebelumnya,

sebagaimana yang akan kami kemukakan dalam berbagai pendapat ulama tafsir.

Ucapan para malaikat ini bukan dimaksudkan menentang atau memprotes Allah, bukan pula karena dorongan dengki terhadap manusia, sebagaimana yang diduga oleh sebagian ulama tafsir.

Sesungguhnya Allah Swt. menyifati para malaikat; mereka tidak pernah mendahului firman Allah Swt., yakni tidak pernah menanyakan sesuatu kepada-Nya yang tidak diizinkan bagi mereka mengemukakannya.<sup>23</sup>

Untuk dapat bertindak sebagai khalifah di muka bumi Allah membekali manusia Nabi Adam dengan ilmu pengetahuan.

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾

Artinya : Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar! (Q.S. Al-Baqarah : 31)<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Salim Bahreisy, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier Jilid 1*, (PT Bina Ilmu, Surabaya, 1990), Cet Ke 1, Hal 76

<sup>24</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, tt, Hal. 6

Firman Allah : “Allah berfirman: ‘Hai Adam, beritahukanlah kepada mereka nama-nama benda ini.’ Maka setelah itu diberitahukannya kepada mereka nama-nama benda itu, Allah berfirman: ‘bukankah sudah Aku katakan kepadamu bahwa sesungguhnya Aku mengetahui rahasia langit dan bumi serta mengetahui apa yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan.’”

Setelah keutamaan Adam atas malaikat ini terbukti dengan menyebutkan segala nama yang telah diajarkan oleh Allah kepadanya, maka Allah berfirman kepada para malaikat: “Bukankah sudah Aku katakan kepadamu bahwa sesungguhnya Aku mengetahui rahasia langit dan bumi serta mengetahui apa yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan.”

Oleh karena itu mereka berkata, “Maha suci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau beritahukan kepada kami. Sesungguhnya Engkau yang Maha mengetahui lagi Maha bijaksana.” Artinya, Dia Maha mengetahui segala sesuatu dan Maha bijaksana dalam penciptaan, perintah, pengajaran dan pencegahan terhadap apa-apa yang Engkau kehendaki. Bagi-Mu hikmah dan keadilan yang sempurna. “Subhanallah” menurut riwayat

Ibnu Abi Hatim, dari Ibnu Abbas, artinya penyucian Allah terhadap diri-Nya sendiri dari segala keburukan.<sup>25</sup>

Kemudian perihal untuk belajar seperti dinyatakan dalam Quran Surat Al Alaq ayat 1:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾

Artinya: Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan. (Q.S. Al-‘Alaq : 1)<sup>26</sup>

Imam Ahmad mengatakan, telah menceritakan kepada kami Abdur Razzaq, telah menceritakan kepada kami Ma'mar, dari Az-Zuhri, dari Urwah, dari Aisyah yang menceritakan bahwa permulaan wahyu yang disampaikan kepada Rasulullah Saw. berupa mimpi yang benar dalam tidurnya. Dan beliau tidak sekali-kali melihat suatu mimpi, melainkan datangnya mimpi itu bagaikan sinar pagi hari.

Kemudian dijadikan baginya suka menyendiri, dan beliau sering datang ke Gua Hira, lalu melakukan ibadah di dalamnya selama beberapa malam yang berbilang dan untuk itu beliau membawa perbekalan secukupnya. Kemudian beliau pulang ke rumah Khadijah (istrinya) dan mengambil bekal lagi untuk melakukan hal yang sama.

<sup>25</sup> Salim Bahreisy, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier*, (PT Bina Ilmu, Surabaya, 1990), Cet Ke 1, Hal 78

<sup>26</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, tt, Hal. 479

Pada suatu hari ia dikejutkan dengan datangnya wahyu saat berada di Gua Hira. Malaikat pembawa wahyu masuk ke dalam gua menemuinya, lalu berkata, "Bacalah!" Rasulullah Saw. melanjutkan kisahnya, bahwa ia menjawabnya, "Aku bukanlah orang yang pandai membaca." Maka malaikat itu memeganku dan mendekapku sehingga aku benar-benar kepayahan olehnya, setelah itu ia melepaskan diriku dan berkata lagi, "Bacalah!" Nabi Saw. menjawab, "Aku bukanlah orang yang pandai membaca." Malaikat itu kembali mendekapku untuk kedua kalinya hingga benar-benar aku kepayahan, lalu melepaskan aku dan berkata, "Bacalah!" Aku menjawab, "Aku bukanlah orang yang pandai membaca." Malaikat itu kembali mendekapku untuk ketiga kalinya hingga aku benar-benar kepayahan, lalu dia melepaskan aku dan berkata: Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang Menciptakan.<sup>27</sup>

Kebutuhan pelatihan yang pertama adalah pada saat penempatan jabatan, yaitu bagaimana upanyanya bahwa seseorang dapat diberi pengetahuan yang cukup untuk dapat melaksanakannya tugasnya. Kebutuhan Pendidikan atau pelatihan akan berbeda antara satu orang dengan orang lain disesuaikan dengan pekerjaan atau jabatannya mengikuti sistem pengembangan karir.<sup>28</sup>

Sistem pengembangan karir ini hendaknya sejalan dengan peningkatan kemampuan dan jabatan, Dengan cara ini dapat diharapkan

---

<sup>27</sup> Salim Bahreisy, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier*, (PT Bina Ilmu, Surabaya, 1990), Cet Ke 1, Hal 54

<sup>28</sup> Tanjung Mursanto, *Sistem Manajemen Semesta...*, hal. 131

adanya dorongan untuk pengembangan tiap-tiap pribadi melalui program-program pelatihan.<sup>29</sup>

b) Bentuk badan atau petugas pelatihan

Kebutuhan akan kegiatan perlu dikenali dan di daftar, kemudian dipikirkan cara-cara pelatihannya, Pelatihan-pelatihan baik dari dalam ataupun dari luar dipilih sesuai dengan macam-macam pelatihan yang diperlukan.

Rencana pelatihan kemudian disusun dan pelaksanaannya dimonitori dan didokumentasikan dengan baik. Untuk kegiatan-kegiatan tersebut akan terlaksana dengan baik dan berkesinambungan diperlukan suatu bagian atau petugas tertentu disesuaikan dengan besar kecilnya perusahaan atau departemen.<sup>30</sup>

c) Susun modul-modul pelatihan

Modul-modul pelatihan perlu disusun dan digolong-golongkan antara lain pengetahuan dasar dan lanjutan, keterampilan dasar dan lanjutan, pengetahuan dan keterampilan manajemen, peraturan-peraturan khusus didalam perusahaan, pengetahuan dan keterampilan menangani peralatan-peralatan khusus perusahaan yang bersangkutan.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Tanjung Mursanto, *Sistem Manajemen Semesta*,.. Hal. 132

<sup>30</sup> *Ibid.*, Hal. 133-134

<sup>31</sup> Tanjung Mursanto, *Sistem Manajemen Semesta*., hal. 136

Adanya modul-modul ini akan memudahkan juga penyusunan persyaratan jabatan yang berubah-ubah dan kebutuhan pelatihnya, Modul-modul perbaharui sesuai perkembangan teknologi dan sistem-sistem yang di pakai perusahaan, di ganti dan dikoreksi.<sup>32</sup>

d) Penilaian Seluruh langkah secara berkala

Dengan perkembangan teknologi, situasi pasar yang berubah, perusahaan di tuntun untuk selalu dapat bersaing, Produk-produk perlu diperlu diperbaharui, produk-produk baru dipasarkan, cara pembuatan produk di upayakan agar lebih rendah biayanya dengan tetap mempertahankan mutu produk.

Secara singkat, seluruh langkah-langkah tersebut di atas memerlukan penilain kembali secara berkala agar pelatihan yang di lakukan dapat selalu memenuhi sasaran.<sup>33</sup>

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa seorang kader sangat di perlukan dalam organisasi sebagai penerus wewenang selanjutnya. Tanpa adanya kader-kader baru, suatu organisasi akan stagnan yakni berjalan di tempat karena tidak adanya penerus yang akan melanjutkan estafet kepemimpinan dalam suatu organisasi.

---

<sup>32</sup> *Ibid.* hal. 136

<sup>33</sup> *Ibid.* hal. 137

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian lapangan (*Field Research*), dalam penelitian ini peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian guna mendapatkan berbagai data primer, yang berkaitan dengan bagaimana Sistem Pengkaderan IPPEMINDRA Dalam Membangun Generasi Muda. Akan tetapi, untuk mendukung pembahasan penulis menggunakan kajian pustaka (*Library Research*), yaitu dengan menjadikan beberapa buku sebagai referensi yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif karena penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis, maupun lisan dan perilaku dari orang-orang yang diteliti.<sup>1</sup> Adapun bentuk masalah dari penelitian ini yaitu suatu rumusan masalah yang berbentuk deskriptif yang mana memandu peneliti untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya 2002), hal. 3.

<sup>2</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 209.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Organisasi IPPEMINDRA Kecamatan Indrapuri, dan lebih difokuskan terhadap organisasi IPPEMINDRA dalam pelaksanaan konsep pengkaderan generasi muda, terkait dengan perekrutan kader-kader muda, guna menciptakan kader-kader yang bermartabat, berakhlak mulia sehingga dapat membantu masyarakat dalam menghadapi problematika sosial.

## **C. Teknik Pemilihan Informan**

Informan Penelitian merupakan subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian.<sup>3</sup> Dengan demikian, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil sejumlah informan sebagai subjek penelitian. Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang, diantaranya adalah Ketua Umum, Sekretaris Umum, Ketua 3, Ketua 4, Sekretaris 1 dan Kabib Humas IPPEMINDRA Kecamatan Indrapuri, guna mendapatkan informasi yang akurat dalam proses penelitian ini.

## **D. Tehnik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam pengumpulan data dan informasi ini penulis mengumpulkan data dengan beberapa metode atau cara yaitu :

---

<sup>3</sup> Burhan bungin, *Penelitian Kualitatif, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial*, (Jakarta: Kencana, 2007), Hal. 76.

## 1. Observasi

Metode Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>4</sup>

Adapun yang menjadi sasaran observasi meliputi organisasi IPPEMINDRA dalam pelaksanaan konsep pengkaderan generasi muda, terkait dengan perekrutan kader-kader muda, guna menciptakan kader-kader yang bermartabat, berakhlak mulia.

## 2. Wawancara atau *Interview*

*Interview* atau wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara peneliti dan subjek yang diteliti atau responden.<sup>5</sup> Ada beberapa macam bentuk wawancara yaitu wawancara terstruktur, semiterstruktur dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini peneliti lebih memakai wawancara tidak berstruktur.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif ...*, hal. 145

<sup>5</sup> Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya 2001), hal. 129

<sup>6</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif...*, hal. 233

Adapun informan yang peneliti wawancarai diantaranya adalah Ketua Umum, Sekretaris Umum, Ketua 3, Ketua 4, Sekretaris 1 dan Kabib Humas IPPEMINDRA Kecamatan Indrapuri, guna mendapatkan informasi yang akurat dalam proses penelitian ini.

### 3. Dokumentasi

Metode Dokumentasi ini adalah sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isi peristiwa tersebut dari penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa tersebut dari penjelasan pemikiran terhadap peristiwa tersebut dan ditulis dengan sengaja untuk menyimpan, meneruskan keterangan melalui peristiwa tersebut. Dengan perumusan ini dapat memasukkan notulen rapat, keputusan hakim, laporan penelitian artikel, majalah, surat-surat iklan dalam pengertian dokumentasi.<sup>7</sup>

Peneliti menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data dalam penelitian yang berbentuk dokumen-dokumen untuk memperoleh berbagai keterangan atau informasi yang diperoleh termasuk catatan penting tentang pelaksanaan rekrutmen kader-kader muda, guna menciptakan kader-kader yang bermartabat, berakhlak mulia sehingga dapat membantu masyarakat dalam menghadapi problematika sosial

---

<sup>7</sup> Winarmu Surakmad, *Pengantar Ilmiah Metode Tehnik*, (Bandung : Tarsito, 2004), hal. 134.

## E. Tehnik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan kegiatan yang sangat penting yang di dalamnya dibutuhkan ketelitian dan kehati-hatian terhadap data yang telah dihasilkan. Melalui analisis data, data yang terkumpul dalam bentuk data mentah dapat diproses secara baik untuk menghasilkan data yang matang. Teknik analisis data penelitian berkaitan erat dengan teknik pengumpulan data, bahkan teknik pengumpulan data sekaligus menjadi teknik analisis data.<sup>8</sup>

Tujuan utama dari analisis data adalah untuk meringkaskan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan, sehingga hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dan diuji.<sup>9</sup>

Teknik dalam menganalisis data menurut Sugiono sebagai berikut :

### 1. Reduksi data.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

---

<sup>8</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public, dan Ilmu Sosial lainnya . . .*, hal. 107.

<sup>9</sup> Moh, Kasiram, *Metodelogi Peneltian* (Malang, UIN Malang Press: 2008), hal. 128.

## 2. *Display data* (penyajian data)

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data, dalam penelitian ini penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat.

## 3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang dikemukakan dalam penelitian kualitatif harus didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan temuan baru yang bersifat *kredibel* dan dapat menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan di atas.<sup>10</sup>

Semua data yang diperoleh akan dibahas melalui metode ini akan dapat menggambarkan semua data yang diperoleh serta dideskripsikan dalam bentuk tulisan dan karya ilmiah. Dengan menggunakan metode ini seluruh kemungkinan yang didapatkan di lapangan dapat dipaparkan secara lebih luas.

---

<sup>10</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2007), hal. 92.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan tentang sistem pengkaderan IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda. Karena itu penulis membahas beberapa poin. Poin pertama yang akan di bahas adalah gambaran umum penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian. Penjelasan ini bermamfaat untuk memberi gambaran terhadap pembaca nantinya agar mengetahui tentang sistem pengkaderan IPPEMINDRA Kecamatan Indrapuri.

#### **A. GAMBARAN UMUM IPPEMINDRA**

##### **1. Sejarah Singkat IPPEMINDRA**

Pemuda, Pelajar dan Mahasiswa di Indrapuri merupakan bagian integral Ikatan Pemuda, Pelajar dan Mahasiwa Kecamatan Indrapuri (IPPEMINDRA) adalah organisasi mahasiswa dalam kecamatan, di mana potensi generasi muda yang bertanggung jawab, kokoh, istiqomah, dan berakhlak mulia serta memiliki citra sebagai penerus cita-cita besar keluarga besar Kecamatan Indrapuri.

Menurut Jakfar, keberadaan IPPEMINDRA merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari "Gerakan Kekompakan Generasi Muda" di Indrapuri, dalam berkhitmat pada kemajuan dan pembangunan Kecamatan untuk mencapai masyarakat adil dan makmur, material dan spiritual, yang pastinya tidak terlepas dari kebersamaan dan kekompakan semua komponen<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

Seluruh program dan kegiatan yang berskala Kecamatan, senantiasa didasarkan pada setiap hasil kesimpulan musyawarah yang merupakan forum silaturahmi terpenting bagi para aktivis IPPEMINDRA dalam kecamatan untuk mengambil suatu keputusan tertentu, seperti yang di ungkapkan oleh bapak Jakfar, “Seluruh program kegiatan yang berskala Kecamatan, semuanya di musyawarahkan dulu oleh para aktivis IPPEMINDRA untuk mengambil suatu keputusan program apa yang akan di laksanakan nantinya”<sup>2</sup>.

Ikatan Pemuda, Pelajar dan Mahasiswa Kecamatan Indrapuri (IPPEMINDRA) berdiri pada tahun 1958 karena di dasari oleh suatu kenyataan waktu itu dimana masyarakat Kecamatan Indrapuri khususnya dan Masyarakat Aceh umumnya yang didera oleh konflik pada tahun 1953 (DII/TII oleh Daud Beureuh) sehingga dampak dari konflik itu atas beberapa aspek kehidupan masyarakat antara lain: segi sosial masyarakat, segi pendidikan, segi agama dan lain-lain.<sup>3</sup>

Pada tanggal 14 April 1958 oleh Bapak T.M Ali TPP dan Bapak Let. Yahya memanggil para tokoh Indrapuri ke rumah Bapak T.M Ali TPP di kampung Ateuk Pahlawan dan mengadakan rapat untuk membentuk suatu wadah. Rapat tersebut dimulai pukul 09:00 pagi sampai 15:00 yang akhirnya dibentuklah panitia kerja.

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

<sup>3</sup>Dokumen Sejarah Pembentukan IPPINDRA. Diakses 7 November 2017

Setelah rapat pembentukan panitia terbentuk, selanjutnya di bentuknya dewan penasehat, maka berikutnya pada tanggal 04 Agustus 1958 diadakanlah rapat lengkap yang di hadiri oleh kurang lebih 400 orang sekaligus pemberian nama organisasi yang di laksanakan di gedung SMI yang sekarang menjadi kantor PANGDAM.

Dalam mubes tersebut, Abdullah AR terpilih menjadi Ketua Umum, Tgk Abdul Hakim sebagai wakil ketua dan M. Nur Ibrahim sebagai sekretaris. Setelah rapat selesai oleh ketua dewan penasehat memberi arahan kepada pengurus harian untuk mengisi secara lengkap kerangka kepengurusan serta mencetuskan nama organisasi yaitu IPPINDRA (Ikatan Pemuda Pelajar Indrapuri)<sup>4</sup>.

Pada tanggal 8 Juli 1959 dilantiknya organisasi IPPINDRA oleh Bupati Aceh Besar Bapak Zaini Bakri yang dilaksanakan di gedung SMI yang sekarang menjadi gedung markas KODAM Iskandar Muda.

IPPINDRA pertama sekali di ketuai oleh Bapak Abdullah AR selama 5 Tahun, dan selanjutnya di pilih sesuai hasil Mubes yang di laksanakan. Pada tahun 1976, IPPINDRA di ganti namanya menjadi IPPEMINDRA pada masa kepemimpinan Bapak Drs. Zulkifli Hasan. MM. (mantan Sekda Aceh 2014-2016), beliau menjabat sebagai ketua Umum IPPEMINDRA selama dua periode yang setelahnya IPPEMINDRA sempat vakum selama kurang lebih 10 tahun sebelum

---

<sup>4</sup> Dokumen Sejarah Pembentukan IPPINDRA. Diakses 7 November 2017

diadakannya mubes IPPEMINDRA sampai terpilihnya Bapak Jakfar (ALM) sebagai Ketua Umum selanjutnya. Berikut nama-nama tokoh yang pernah menjabat sebagai ketua umum IPPEMINDRA :

1. Abdullah AR (ALM), periode (1958-1963)
2. Mustafa Harun (1963-1968)
3. Marzuki Yahya (1968-1976)
4. Drs. Zulkifli Hasan. MM. (1976-1985)
5. Jakfar (ALM) 1995-1999
6. Khalid Wardana, S. Ag, MM. (1999-2002)
7. Samsul Bahri, S.E (2002-2003)
8. Mursalin S.Hi (2003-2005)
9. M. Nasir (2005-2006)
10. Ahmad Afdhil, S.E (2006-2008)
11. Jhoni Satria, S.T (2008-2012)
12. Safrul Murdhi, SKM (2012-2015)
13. Jakfar, S.Pd.I (2015-sekarang).

Kegiatan IPPEMINDRA termasuk dalam memobilisasi kader untuk kritis dan aktif dalam menyambut kebijakan pemerintah, hal ini di tujukan agar kader IPPEMINDRA memiliki jiwa yang nasionalis dan peduli pada masa depan bangsa indonesia.

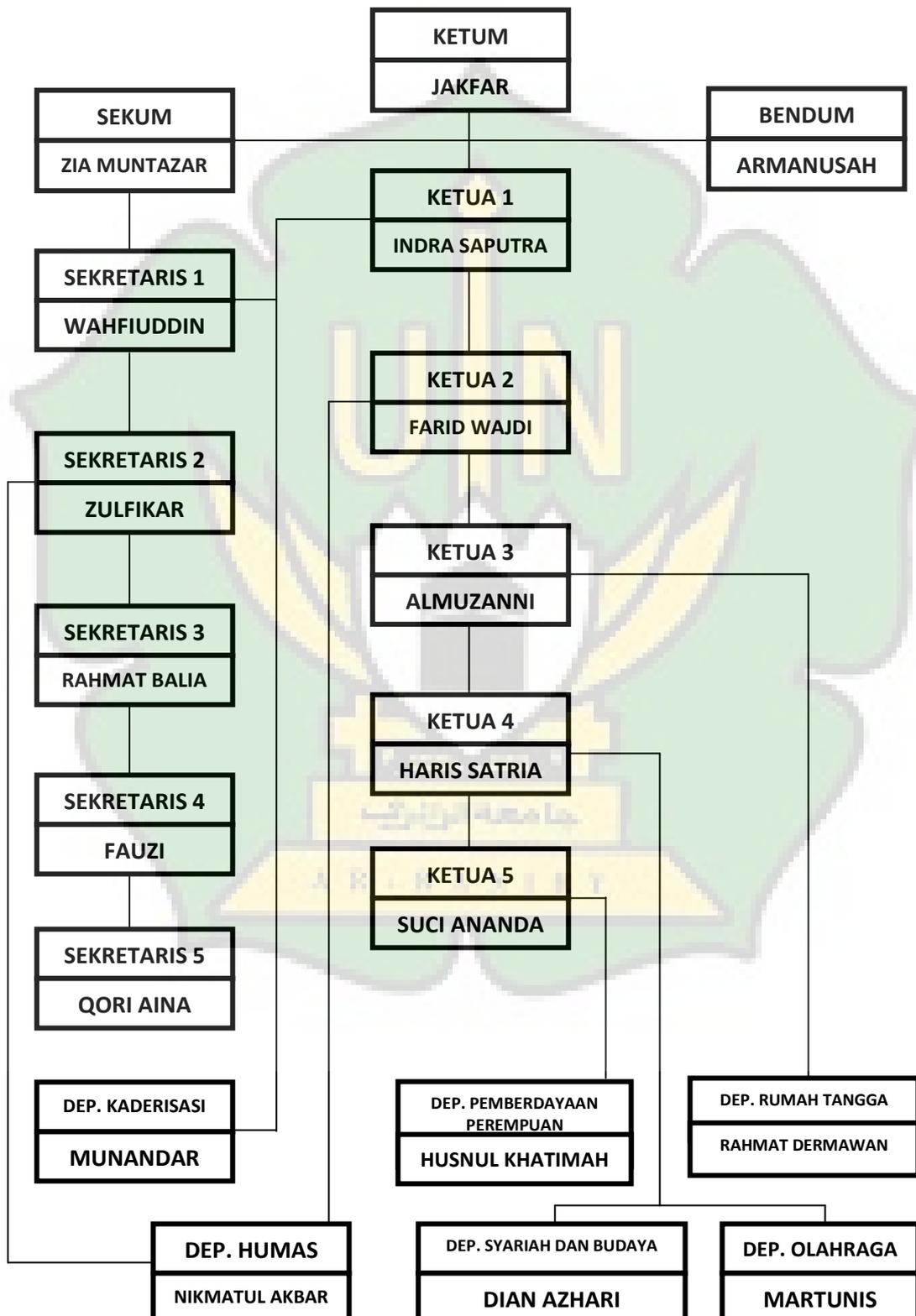
Selain untuk masyarakat Indrapuri, IPPEMINDRA juga membuka link untuk mahasiswa yang berada di Banda Aceh dan Aceh Besar, anggota komisariat di rekrut melalui proses pengkaderan yang di lakukan oleh masing masing komisariat<sup>5</sup>.



---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

## 2. Struktur Organisasi

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI IPPEMINDRA PERIODE 2015-2018**

a) Ketua Umum

Ketua umum di sini bertugas memberikan arahan, pandangan dan menetapkan ideologi dari suatu organisasi. Dia adalah penanggungjawab utama dari organisasi tersebut, mengatur kebijakan yang nantinya akan ditindaklanjuti oleh ketua harian sebagai langkah-langkah nyata yang akan ditempuh organisasi dalam mewujudkan visi dari organisasi.

b) Ketua Harian

Ketua harian adalah yang bertugas mengatur kegiatan operasional dan memenej sumber daya yang ada sesuai arahan dari ketua umum. Dia yang bertanggung jawab atas keberjalanan organisasi sehari-harinya.

Jadi bila dilihat sekilas, ketua umum itu ibarat Raja yang memimpin suatu negara dan ketua harian adalah perdana menterinya. Atau bisa juga digambarkan sebagai Raja yang memimpin suatu kerajaan dengan patihnya sebagai pemimpin pelaksana perintah-perintah dari sang raja.

c) Sekretaris

sekretaris adalah pintu masuk dari sebuah organisasi sebelum bertemu ketua atau pemimpin organisasi, sebab apa-apa yang berkenaan dengan organisasi harus melewati sekretaris terlebih dahulu. misalkan Surat, segala surat yang masuk keorganisasi baik sebuah pemberitahuan, pinjam ruang atau alat hingga delegasi seharusnya lewat sekretaris terlebih

dahulu baru sampai ke pemimpin atau ketua kemudian di disposisikan (diteruskan) ke bagian yang berwenang.

Selain Surat, Sekretaris pulalah yang harus menerima tamu dari luar organisasi sebelum bertemu dengan pemimpin organisasi, sekaligus menggantikan pemimpin apabila pemimpin tidak bisa hadir. lebih lanjut akan dibahas pada bagian peran dan tugas pokok sekretaris.

#### d) Bendahara Umum

Bendahara umum mempunyai kewenangan untuk membuat dan mengesahkan keputusan dan kebijakan organisasi bersama-sama ketua dalam hal keuangan dan kekayaan organisasi. Dia bertanggungjawab untuk mengordinasikan seluruh aktivitas pengolahan keuangan dan kekayaan organisasi dan mempertanggungjawabkan kepada ketua.

Tugas Pokok bendahara umum ialah: Melaksanakan pengelolaan keuangan dan pengadaan kebutuhan barang organisasi, mewakili Ketua apabila berhalangan hadir terutama untuk setiap aktivitas di bidang pengolahan keuangan organisasi, bersama Ketua dan Sekretaris merupakan Tim Kerja Keuangan (TKK) atau otorisator keuangan ditubuh pengurus, merumuskan dan mengusulkan segala peraturan organisasi di bidang pengolahan keuangan organisasi untuk menjadi kebijakan organisasi., memimpin rapat-rapat organisasi dibidang pengolahan keuangan organisasi,menghadiri rapat-rapat Organisasi dan rapat-rapat

Lainnya, serta memfasilitasi kebutuhan pembiayaan program kerja dan roda organisasi.

Bendahara umum berfungsi untuk melaksanakan tata pembukuan penerimaan, pengeluaran dan pembayaran keuangan organisasi, melakukan pengadaan kebutuhan barang organisasi, menyusun rencana anggaran dan TOR nya, membuat laporan periodik keuangan organisasi, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Umum dan berkoordinasi langsung dengan Sekretaris Umum dan dalam melaksanakan tugasnya, bertanggungjawab kepada Ketua Umum.

e) Kepala Bidang

kepala bidang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan segala aktivitas organisasi pengembangan yang berhubungan dengan Kegiatan. Kepala bidang mempunyai tanggungjawab untuk mengkoordinasikan dan mengorganisasikan seluruh penyelenggaraan aktifitas program kerja dan pelaksanaan kebijakan organisasi dalam Penyelenggaraan kegiatan.

Kepala bidang bertugas untuk merumuskan dan mengusulkan segala peraturan organisasi tentang system dan mekanisme pelaksanaan program kerja Bidang Kegiatan dan Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan visi dan misi organisasi untuk menjadi kebijakan organisasi, merumuskan dan mengusulkan program kegiatan berikut anggaran kegiatan setiap tahunnya, mendata dan menginventarisir aktivitas dan Kegiatan Organisasi

yang sudah ada untuk diteliti dan dikaji menjadi bahan pengembangan lebih lanjut, menyelenggarakan pembinaan dan pendampingan dalam rangka melalui aktivitas Kegiatan Organisasi, membangun hubungan kerjasama setiap anggota organisasi serta menyelenggarakan Kegiatan yang sudah menjadi agenda dalam organisasi.

### 3. Visi Misi IPPEMINDRA

Visi IPPEMINDRA adalah “Mewujudkan Generasi yang Mandiri, Tangguh, Terampil, Berakhlak dan Berkualitas”. Adapun Misi IPPEMINDRA adalah sebagai berikut:

- a) Membangun dan meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan sosial Masyarakat,
- b) Mewujudkan kerukunan dan persatuan,
- c) Menciptakan karakter kader yang islami, modern, dan futuristic melalui metode training, dan meningkatkan prestasi baik dalam seni, olah raga, maupun lainnya<sup>6</sup>.

### 4. Tujuan IPPEMINDRA

Adapun tujuan IPPEMINDRA adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan Keimanan dan Ketaqwaan kepada Allah SWT
- b) Mempererat ukhuwwah islamiyah generasi muda Indrapuri khususnya dan generasi Aceh pada umumnya

---

<sup>6</sup>Dokumen Hasil Mubes IPPEMINDRA. Diakses 7 November 2017

- c) Meningkatkan Intelektualitas dan Integritas pemuda menuju masyarakat madani<sup>7</sup>.

## **B. SISTEM PENGKADERAN IPPEMINDRA**

### **1. Jenis-jenis pengkaderan di IPPEMINDRA**

Dalam konteks pengkaderan IPPEMINDRA berada di bawah koordinasi Kabid Kaderisasi IPPEMINDRA Indrapuri. Di IPPEMINDRA, pengkaderan terbagi dua.

#### **a) Pengkaderan Formal**

Pengkaderan formal adalah Pengkaderan berjenjang yang diikuti oleh anggota, dan setiap jenjang merupakan prasyarat untuk mengikuti jenjang selanjutnya. Pengkaderan formal di IPPEMINDRA terdiri dari: Leadership Training IPPEMINDRA (LTI), High Class Training, dan terakhir Kursus Pendidikan Instruktur<sup>8</sup>.

Perkaderan formal meliputi tiga tahapan dengan masing-masing follow-up-nya. Ketiganya itu adalah Masa Penerimaan Anggota Baru (Mapaba), Pelatihan Kader Dasar (PKD), dan Pelatihan Kader Lanjutan (PKL). Ketiga tahapan dengan follow-up yang menyertai itu merupakan satu kesatuan tak terpisahkan, karena kaderisasi IPPEMINDRA pada hakekatnya merupakan proses terus menerus, baik di dalam maupun di luar forum kaderisasi<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> AD/ART IPPEMINDRA. Diakses 22 Desember 2018

<sup>8</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

<sup>9</sup> Wawancara dengan Zia Muntazar, Sekretaris Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

Leadership Training IPPEMINDRA (LTI) adalah kegiatan tahunan yang dilaksanakan selama 6 hari 5 malam di bulan Ramadhan, dimana tujuan utamanya adalah untuk membina serta mempererat Ukhwah Islamiyah, meningkatkan sumber daya manusia serta mencetak kader-kader pemimpin yang mempunyai IMTAK dan IPTEK. Pelaksanaan kegiatan ini di isi dengan materi-materi yang telah dipersiapkan secara khusus dan *up to date* sesuai dengan perkembangan zaman sehingga peserta lebih mudah menyerap dan tidak membosankan.

Dalam pelaksanaannya, LTI mengundang tokoh-tokoh Agama, tokoh masyarakat, akademisi, budayawan dan pemangku kebijakan public sebagai narasumber dari materi-materi yang telah disiapkan, sehingga peserta kegiatan dapat langsung memperoleh informasi dan ilmu pengetahuan langsung dari pakarnya yang sudah berpengalaman<sup>10</sup>.

Peserta diwajibkan menginap di tempat yang telah di sediakan selama kegiatan LTI berlangsung, dan bagi mereka yang pulang

---

<sup>10</sup> Dikutip dari Silabus LTI, 2 Februari 2019

sebelum kegiatan selesai selama 6 hari, maka peserta dinyatakan gugur dan tidak mendapatkan sertifikat LTI<sup>11</sup>.

High Class Training adalah pelatihan lanjutan setelah LTI, setiap peserta yang telah mengikuti kegiatan LTI akan mengikuti kegiatan High Class Training atau yang sering disebut Surau. Tidak jauh berbeda dengan LTI, pelaksanaannya juga pada bulan ramadhan dan dilaksanakan selama 6 hari 5 malam, namun Surau lebih memfokuskan peserta agar dapat turun langsung kelapangan, dimana peserta akan di persiapkan untuk dapat naik ke atas mimbar selama 7 menit di kampung-kampung yang ada di kecamatan Indrapuri untuk menyampaikan Dakwah islamiah setelah solat isya atau sebelum solat tarawih serta setelah solah shubuh<sup>12</sup>.

Kursus Pendidikan Instruktur adalah pelatihan yang dipersiapkan untuk peserta yang bersedia menjadi Instruktur baik pada kegiatan LTI maupun kegiatan lainnya. Peserta diwajibkan mengikuti pelatihan LTI terlebih dahulu, kemudian mengikuti Surau, setelah itu barulah mereka di bolehkan mengikuti Kursur Pendidikan Instruktur, dimana mereka telah siap untuk tampil di depan umum<sup>13</sup>.

#### b) Pengkaderan Informal

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 8 Februari 2019

<sup>12</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 8 Februari 2019

<sup>13</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 8 Februari 2019

Pengkaderan informal adalah pengkaderan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pemahaman dan profesionalisme kepemimpinan serta keorganisasian anggota. Pengkaderan ini terdiri dari, Up-Grading kepengurusan, Up-Grading Kesekretariatan, Pelatihan Kekaryaan, dan lain sebagainya<sup>14</sup>.

Perkaderan informal adalah keterlibatan kader pergerakan dalam berbagai aktifitas dan peran kemasyarakatan IPPEMINDRA. Baik dalam posisi sebagai penanggung jawab, menjadi bagian dari team work, atau bahkan sekedar partisipan. Perkaderan jenis ini sangat penting dan mutlak diikuti. Di samping sebagai tolak ukur komitmen dan militansi kader pergerakan, juga jauh lebih real dibanding pelatihan-pelatihan formal lainnya, karena langsung bersinggungan dengan realitas kehidupan<sup>15</sup>.

## 2. Tingkatan Pengkaderan

Tingkatan dalam organisasi IPPEMINDRA terdiri atas beberapa tingkatan. Yang pertama, kaderisasi struktural, yakni untuk menyiapkan kader menjadi pengurus IPPEMINDRA di semua tingkatan. Kedua, ia melanjutkan, yakni kaderisasi penggerak IPPEMINDRA. Waktunya hanya sehari. Bentuknya adalah Pendidikan Kader Penggerak IPPEMINDRA. Kegiatan ini dilakukan secara serius

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

<sup>15</sup> Wawancara dengan Zia Muntazar, Sekretaris Umum IPPEMINDRA, 11 Desember

dan materinya pun sangat beragam, tujuannya untuk menyamakan visi dan persepsi agar bisa menggerakkan anggota<sup>16</sup>.

Kemudian Pendidikan dan Pengembangan Wawasan keorganisasian. Pengkaderan ini lebih spesifik, yakni untuk menyiapkan kader menempati posisi di lingkungan organisasi. Pengkaderan ini dilakukan di setiap badan struktur IPPEMINDRA. Kemudian ada kader fungsional, artinya, kader IPPEMINDRA yang akan masuk ke legislatif atau bahkan eksekutif harus ada jenjang pengkaderan khusus terlebih dulu. Tujuannya agar ketika mereka sudah menjadi anggota parlemen atau bagian dari pemerintah, ke-IPPEMINDRA-annya tidak akan luntur<sup>17</sup>.

### 3. Proses Pengkaderan

Adapun proses pengkaderan yang dimaksud ialah :

- a) Jalur pendidikan formal, melalui lembaga-lembaga formal yang dimiliki IPPEMINDRA.
- b) Jalur informal, berupa penanaman misi di lingkungan keluarga, dan sosialisasi di tengah-tengah masyarakat.
- c) Jalur Program khusus Badan Pendidikan Kader dan Organisasi-organisasi.

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

<sup>17</sup> Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

Ketiga jalur ini diharapkan bisa menjadi “pemasok” kader-kader yang akan melestarikan gerakan IPPEMINDRA. IPPEMINDRA merupakan bagian dari organisasi Kecamatan Indrapuri dengan basis anggota yang relatif homogen. Mahasiswa sebagai wahana kaderisasi, IPPEMINDRA diharapkan dapat menghasilkan komunitas kader-kader yang memiliki kualitas intelektual, kapasitas moral dan peran sosial yang memadai<sup>18</sup>.

Jalur-jalur tersebut tidak bisa dilalui sekaligus oleh peserta didik, melainkan mereka harus melaluinya satu per-satu secara bertahap dengan mendalami setiap ilmu-ilmu yang di ajarkan di setiap jalur-jalur tersebut<sup>19</sup>.

#### 4. Materi Pengkaderan

Ruang lingkup materi perkaderan, terutama al-Islam yang berkisar al-Qur'an dan al-Hadits, Fiqih, Akhlak, dan ke-IPPEMINDRA-an. Kelebihan materi ini adalah sifatnya yang akademik, sedangkan kelemahannya adalah kurang memfungsikan agama sebagai landasan moral, motivasi hidup, dan spiritualitas dalam menghadapi persoalan kehidupan.

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Zia Muntazar, Sekretaris Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

<sup>19</sup> Wawancara dengan Zia Muntazar, Sekretaris Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

Menurut Sekretaris umum IPPEMINDRA bapak Zia Muntazar mengatakan : “ Ruang lingkup materi yang di terapkan itu adalah ke-Islam-an, tentunya kita berpedoman pada al-Qur’an dan Hadits, kemudian ada ilmu Fiqih, Akhlak dan ke-IPPEMINDRA-an”<sup>20</sup>

Materi pengkaderan di sini mengedepankan aspek humanistik (kemanusiaan) dan integratif dengan cara mengintegrasikan al-Islam dan ke-IPPEMINDRA-an dengan berbagai dimensi kehidupan pelajar. Perkaderan IPPEMINDRA menerapkan pola kurikulum berbasis integrasi dan interkoneksi paradigma keilmuan, sehingga dibagi menjadi materi Ideologis (pokok pikiran), materi metodologis (cara), dan materi wawasan skill<sup>21</sup>.

#### 5. Metode Pengkaderan

Metode pengkaderan pada prinsipnya menekankan pada pengisian materi atau bahan yang telah direncanakan secara lebih sepihak dari fasilitator dan penceramah kepada peserta. Dalam bahasa umum disebut dengan pendekatan yang menekankan pada internalisasi (ideologisasi), pengetahuan, nilai-nilai, pola-pola sikap dan perilaku, serta keterampilan dari subyek pendidik kepada obyek didik (peserta)<sup>22</sup>.

---

20 Wawancara dengan Zia Muntazar, Sekretaris Umum IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

21 Wawancara dengan Wahfiuddin, Sekretaris 1 IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

22 Wawancara dengan Haris Satria, Ketua 4 IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

Adapun metode-metode yang di maksud adalah sebagai berikut:

a) Metode Partisipatoris

Metode partisipatoris adalah suatu pendekatan yang mengedepankan pengembangan aspek kepemimpinan yang secara fitrah telah dimiliki seorang kader. Pendekatan ini menjunjung tinggi prinsip toleransi dan kegalitarian (persamaan), para peserta dapat menuangkan berbagai pengalamannya secara bebas dengan prinsip “pengalaman adalah guru yang terbaik”, kemudian menganalisa daftar pengalaman mereka hingga sampai pada tahap kesimpulan berupa penemuan cara yang tepat dalam menerapkannya kembali. Pendekatan ini sangat penting diterapkan seperti yang di ungkapkan oleh Ketua 4 IPPEMINDRA bapak Haris Satria:

“Pendekatan ini penting karena peserta bisa melakukan refleksi kritis terhadap dominasi ideologi ke arah transformasi sosial. Karena tujuan utama pendidikan adalah menciptakan ruang agar mampu bersikap kritis terhadap sistem dan struktur ketidakadilan”<sup>23</sup>.

b) Metode Dialogis

Karena tidak ada lagi guru atau murid, maka proses yang berlangsung bukan lagi proses “mengajar-belajar” yang bersifat satu arah, tetapi proses “multi-komunikasi” dalam berbagai bentuk kegiatan dan media yang lebih memungkinkan terjadinya dialog

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan Haris Satria, Ketua 4 IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

kritis antar semua orang yang terlibat dalam proses pelatihan tersebut<sup>24</sup>.

Ketua 4 IPPEMINDRA Haris Satria mengatakan “Kadang-kadang para peserta tidak tau harus berbuat apa ketika pematerya belum datang, sebab ini lah diterapkannya metode dialogis yaitu proses komunikasi antar sesama mereka, baik mereka membahas suatu pelajaran ataupun yang lainnya”<sup>25</sup>

## 6. Media

Media yang di gunakan untuk mendukung proses pengkaderan ialah melalui teks, media visual, media proyeksi diam, media proyeksi audio visual dan miniature<sup>26</sup>.

### a) Media teks

Media pembelajaran berbasis teks cetak (print out) adalah berbagai media penyampai pesan pembelajaran di mana padanya terkandung teks (bacaan) dan ilustrasi-ilustrasi pendukungnya. Berbagai bentuk media pembelajaran jenis ini contohnya: buku teks pembelajaran, majalah, buku kerja, LKS, guntingan koran; majalah, leaflet, brosur, dan sebagainya.

---

<sup>24</sup> Wawancara dengan Haris Satria, Ketua 4 IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

<sup>25</sup> Wawancara dengan Haris Satria, Ketua 4 IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

<sup>26</sup> Wawancara dengan Wahfiuddin, Sekretaris 1 IPPEMINDRA, 11 Desember 2018

## b) Media Visual

Media visual merupakan penyampaian pesan atau informasi secara teknik dan kreatif yang mana menampilkan gambar, grafik serta tata dan letaknya jelas, sehingga penerima pesan dan gagasan dapat diterima sasaran.

## c) Media Proyeksi Diam

Media proyeksi diam adalah media visual yang memproyeksikan pesan melalui sebuah alat yang mampu memproyeksikan berbagai pesan dalam bentuk tulisan, gambar, angka, atau bahkan grafis.

## d) Media Proyeksi Audio Visual

Media proyeksi audio visual adalah merupakan media perantara atau penggunaan materi dan penyerapannya melalui pandangan dan pendengaran sehingga membangun kondisi yang dapat membuat siswa mampu memperoleh pengetahuan, keterampilan, atau sikap.

## e) Miniature

Miniatur adalah suatu tiruan sebuah objek seperti tempat, bangunan, makanan, dan objek lainnya yang dapat dilihat dari segala arah atau biasa disebut benda 3 dimensi. Miniatur biasanya

dibuat untuk suatu pameran atau acara kesenian yang membutuhkan sebuah peragaan.

Semua media tersebut adalah media-media yang sering digunakan dalam membantu kelancaran proses kegiatan-kegiatan pengkaderan.

### **C. UPAYA IPPEMINDRA DALAM MEMBANGUN GENERASI MUDA**

Adapun upaya IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda adalah sebagai berikut:

#### **1. Membangun generasi muda yang berkarakter**

Generasi muda yang berkarakter yaitu generasi muda yang berkualitas, serta memiliki peran yang baik disetiap lapisan masyarakat, dapat memberi pengaruh yang baik dan dapat menjadi suri tauladan untuk generasi sakarang<sup>27</sup>.

Generasi muda yang berkarakter ini bisa kita wujudkan dalam mengikuti kegiatan bakti sosial, karena bakti sosial itu adalah salah satu cara kita untuk menunjukkan karakter yang baik dalam diri kita dan dalam lingkungan masyarakat<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Wawancara dengan Wahfiuddin, Sekretaris 1 IPPEMINDRA, 12 Desember 2018

<sup>28</sup> Wawancara dengan Wahfiuddin, Sekretaris 1 IPPEMINDRA, 12 Desember 2018

Generasi muda yang berkarakter, tidak hanya bisa dilakukan oleh orang yang sudah dewasa, namun juga bisa dilakukan dari usia dini karena dapat memiliki manfaat untuk membiasakan dan membentuk karakter penerus bangsa yang berkualitas<sup>29</sup>.

## 2. Memperkaya wawasan dan pola fikir

Banyak orang di dunia memiliki masalah dalam hal berpikir dan mengungkapkan argumentnya dengan cara yang baik berdasarkan fakta atau kebenaran dalam hal berpikir. Masalah sering sekali terjadi jeda dalam diskusi-diskusi ketika adanya dialog-dialog dalam masyarakat disebabkan lambatnya proses berpikir dan kurangnya pengetahuan terhadap apa yang sedang dibahas dan yang menjadi pembahasannya<sup>30</sup>.

Pentingnya cara-cara bagaimana agar dapat mengasah daya pikir sehingga mendapat kemudahan dalam mengungkapkan sesuatu yang dimaksud agar orang yang mendengar pun merasa puas dengan argument-argument atau jawaban yang diberikan dan hal yang disampaikan sesuai dengan fakta ataupun logika (masuk akal).

Beberapa cara yang sangat diperhatikan untuk mengasah pikiran menjadi lebih cerdas dalam menanggapi pertanyaan dan masalah-masalah yang dihadapi ini juga menjadi bagian dari upaya IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda yaitu dengan diadakannya diskusi-diskusi serta seminar. Hal ini sangat dibutuhkan

---

<sup>29</sup> Wawancara dengan Almuzanni, Ketua 3 IPPEMINDRA, 14 Desember 2018

<sup>30</sup> Wawancara dengan Wahfiuddin, Sekretaris 1 IPPEMINDRA, 12 Desember 2018

untuk dapat menambah ilmu pengetahuan dan teori-teori baru dalam menjawab permasalahan menyangkut daya pikir<sup>31</sup>.

### 3. Memperluas koneksi

IPPEMINDRA mengajarkan kepada kader-kader baru yang biasanya masih canggung dalam pemikirannya untuk dapat memperluas pola pikir dan koneksi dengan organisasi dengan yang lainnya.

Jangan hanya berinteraksi dengan satu kelompok tertentu, cobalah lebih terbuka dengan bergabung dengan beberapa komunitas yang berbeda. Dengan menjalin koneksi dari berbagai komunitas, maka akan membuka peluang besar dalam memperluas wawasan, teman, serta pengetahuan. Seperti hubungan yang dilakukan oleh IPPEMINDRA dengan organisasi-organisasi lain, bahkan IPPEMINDRA mengajukan kader-kadernya untuk dicalonkan menjadi pemimpin di organisasi-organisasi lain<sup>32</sup>.

### 4. Membangun interaksi dengan komunitas

Dalam membangun interaksi dengan komunitas lain, IPPEMINDRA sering mengajak kader-kader barunya untuk terjerumus dan membantu organisasi-organisasi lain dalam menyelesaikan kegiatan-kegiatan tertentu yang di adakan oleh organisasi lain<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan Almuzanni, Ketua 3 IPPEMINDRA, 14 Desember 2018

<sup>32</sup> Wawancara dengan Nikmatil Akbar, Kabib Humas IPPEMINDRA, 14 Desember 2018

<sup>33</sup> Wawancara dengan Nikmatil Akbar, Kabib Humas IPPEMINDRA, 14 Desember 2018

5. Mengadakan kegiatan turnamen sepak bola tahunan antar desa

Dengan diakannya kegiatan olah raga seperti ini diharapkan generasi muda indrapuri terhindar dari kegiatan kegiatan negative seperti narkoba, judi dan lain sebagainya<sup>34</sup>.

6. Menjadikan IPPEMINDRA sebagai Gerakan Sosial

Status dan peran organisasi IPPEMINDRA sudah jelas tertera di dalam AD/ART IPPEMINDRA. Status organisasi IPPEMINDRA adalah organisasi anggota, sedangkan perannya adalah organisasi perjuangan. Sebagai organisasi perjuangan, tentunya ada tujuan yang diperjuangkan oleh organisasi IPPEMINDRA<sup>35</sup>.

Pada awalnya IPPEMINDRA ingin membentuk pola pemikiran atau pemahaman masyarakatnya tentang keagamaan dan keindonesiaan, supaya menjadi masyarakat plural dan menghargai perbedaan. Dan ide itu terangkum di dalam nilai-nilai dasar perjuangan IPPEMINDRA, sehingga gerakan yang dilakukan oleh IPPEMINDRA adalah gerakan intelektual. Sebab kader diharapkan menjadi insan akademis. Sebagai insan akademis tersebut, seorang kader mampu mengaplikasikan keilmuannya dalam melakukan perubahan sosial<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Wawancara dengan Almuzanni, Ketua 3 IPPEMINDRA, 14 Desember 2018

<sup>35</sup> AD/ART IPPEMINDRA. Diakses 22 Desember 2018

<sup>36</sup> Wawancara dengan Almuzanni, Ketua 3 IPPEMINDRA, 14 Desember 2018

Sebagai organisasi anggota, IPPEMINDRA tentunya terdapat berbagai aktifitas organisasi yang mendukung terwujudnya aksi-aksi anggota yang mendukung kepentingan umum. Sering kali, kader IPPEMINDRA turun jalan mengumpulkan sumbangan untuk daerah yang perlu bantuan, misalnya somalia, rohingya, palestina dan lainnya<sup>37</sup>.

Dengan adanya pengkaderan ini tentunya akan memberi dampak positif serta ilmu pengetahuan kepada peserta dan juga terhadap calon kader yang akan memimpin di masa yang akan datang, sehingga tidak ada lagi buta ilmu pengetahuan dalam pengkaderan yang di lakukan serta dapat menjawab segala keluhan kesah peserta yang terlibat<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Wawancara dengan Almuzanni, Ketua 3 IPPEMINDRA, 14 Desember 2018

<sup>38</sup> Wawancara dengan Almuzanni, Ketua 3 IPPEMINDRA, 14 Desember 2018

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan komunikasi di Sekretariat IPPEMINDRA dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Sistem pengkaderan IPPEMINDRA terbagi menjadi dua, yaitu formal dan informal. Sistem pengkaderan formal pengkaderan berjenjang yang diikuti oleh anggota, dan setiap jenjang merupakan prasyarat untuk mengikuti jenjang selanjutnya. Pengkaderan formal di IPPEMINDRA terdiri dari: Leadership Training IPPEMINDRA (LTI), High Class Training, dan terakhir Kursus Pendidikan Instruktur. Sedangkan sistem pengkaderan informal adalah pengkaderan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pemahaman dan profesionalisme kepemimpinan serta keorganisasian anggota. Pengkaderan ini terdiri dari, Up-Grading kepengurusan, Up-Grading Kesekretariatan, Pelatihan Kekaryaan, dan lain sebagainya.
2. Upaya IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda adalah: membangun generasi muda yang berkarakter, memperkaya wawasan dan pola pikir, memperluas koneksi, membangun interaksi dengan komunitas lain, mengadakan urnamen sepak bola tahunan serta menjadikan IPPEMINDRA sebagai gerakan sosial. IPPEMINDRA melatih para kader-kadernya supaya mampu terjun langsung ke masyarakat serta organisasi-

organisasi lainnya. Kader-kader yang dimiliki oleh IPPEMINDRA ialah kader-kader yang aktif serta kreatif di bidangnya masing-masing, kader IPPEMINDRA bukan hanya kader yang meninggalkan nama namun benar-benar loyal terhadap organisasi dengan berazaskan Islam.

## **B. Saran**

1. Dalam proses pengkaderan yang dilakukan oleh pengurus IPPEMINDRA sebaiknya benar-benar memperhatikan karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap pemuda-pemudi agar dapat menghasilkan kader-kader yang benar-benar berkualitas supaya kader yang di hasilkan dapat meneruskan estafet visi dan misi pengurus organisasi sebelumnya.
2. Sebagai satu-satunya wadah yang berdiri di Kecamatan Indrapuri dan memiliki sistem pengkaderan terhadap generasi muda di Kecamatan Indrapuri seharusnya mampu merevisi kegiatan-kegiatan yang biasanya dilakukan setiap tahunnya tidak hanya sekedar memilih orang-orang terdekat ataupun saudara yang akan melanjutkan estafet organisasi, tetapi juga memberikan kepercayaan terhadap orang lain yang telah mengikuti pelatihan-pelatihan kaderisasi yang dilaksanakan oleh IPPEMINDRA. Artinya pengurus tidak memihak pada satu pihak saja melainkan terbuka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azaki, Khoiruddin, 2004, *Sistem Pengkaderan Ikatan Pemuda Muhammadiyah*, Yogyakarta: Nun Pustaka.
- Bungin, Burhan, 2007, *Penelitian Kualitatif, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial*, Jakarta: Kencana.
- Chavchay, Saifullah, 2008, *Generasi Muda Menolak Kemiskinan*, Cempaka Putih.
- Dahlan, Al Barry M, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Arkola.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
- Hasballah, Thaib M, 2017, *Potret Himmah, Menyibak Sejarah, Gerakan dan Identitas*, Banda Aceh: Yayasan Pena.
- Kartono, Kartini, 2002, *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan & Industri*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasiram Moh, 2008, *Metodelogi Penelitian*, Malang: UIN Malang Press.
- Moleong, Lexy J, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Munir M, Wahyu Ilahi, 2006, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana
- Ridwan, Yahya, 2004, *Memilih Pemimpin Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Pustaka Nawaitu.
- Salim, Bahreisy, 1990, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier Jilid 3*, Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Salim, Bahreisy, 1990, *Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier Jilid 1*, Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Sarbaini, 2016, *Membangun Karakter Kemanusiaan, Membentuk Kepribadian Bangsa Melalui Pendidikan*, Yogyakarta: Aswaja Persindo.
- Sugiono, 2007, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*, Bandung: Alfabeta.

Tandjung Mursanto. 1995. *Sistem Manajemen Semesta*. Dunia Bulan Bintang. Jakarta.

Thariq, Muhammad., Suwaidan as, 2005, *Sukses Menjadi Pemimpin Islam*, Jakarta: Maqfirah Pusataka.

Wayan, Jendra, 2010, *Buku Pedoman Generasi Muda*, Team Pustaka Sai.

Winardi J, 2005, *Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Winarmu Surakmad. 2004. *Pengantar Ilmiah Metode Tehnik*. Tarsito. Bandung

Zuriah, Nurul, 2001, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya.

*AD/ART IPPEMINDRA.*

*Dokumen Hasil Mubes IPPEMINDRA.*

*Dokumen Leadership Training Ippemindra.*

*Dokumen Sejarah Pembentukan IPPINDRA.*

*Dokumen Tentang Kami IPPEMINDRA.*

*Hasil-Hasil Mubes IPPEMINDRA XXI 2018.*

*Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA.*

*Wawancara dengan Zia Muntazar, Sekretaris Umum IPPEMINDRA.*

*Wawancara dengan Almuzanni, Ketua 3 IPPEMINDRA.*

*Wawancara dengan Haris Satria, Ketua 4 IPPEMINDRA.*

*Wawancara dengan Wahfiuddin, Sekretaris 1 IPPEMINDRA.*

*Wawancara dengan Nikmatul Akbar, Kabib Humas IPPEMINDRA.*

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Nomor: 826/Un.08/FDK/PP.00.9/2/2017

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017

**DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.  
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;  
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;  
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2017, Tanggal 7 Desember 2016.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Sakdiah, S. Ag, M. Ag. (Sebagai Pembimbing Utama)  
2). Raihan, S.Sos.I, MA. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:  
Nama : Dian Azhari.  
NIM/Jurusan : 431206870/Manajemen Dakwah (MD).  
Judul : Sistem Pengkaderan (IPPEMINDRA) dalam Membangun Generasi Muda
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh  
Pada Tanggal: 27 Februari 2017 M.  
30 Jumadil Awal 1438 H.

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dekan,

  
Kusmawati Hatta

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

**Keterangan:**

**SK berlaku sampai dengan tanggal: 27 Februari 2018.**



**IKATAN PEMUDA PELAJAR DAN MAHASISWA INDRAPURI**  
**(IPPEMINDRA)**  
**KABUPATEN ACEH BESAR**  
 Sekretariat: Jln. Banda Aceh - Medan Km. 24.5 Simpang Rr. Jres Indrapuri (005260088506/jakfar)

SURAT KETERANGAN

No : 08/1PM/11/2019

Pengurus Ikatan Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Kecamatan Indrapuri, dengan ini menerangkan bahwa :

|               |  |
|---------------|--|
| Nama          | : Dian Azhari  |
| NPM           | : 431206870  |
| Program Studi | : Manajemen Dakwah   |
| Fakultas      | : Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry |
| Jenjang       | : S-1  |

Telah melakukan pengumpulan data dari tanggal 11 Desember 2018 sampai dengan 14 Desember 2018 di IPPEMINDRA untuk keperluan penyusunan skripsi yang berjudul **"SISTEM PENGKADERAN IPPEMINDRA DALAM MEMBANGUN GENERASI MUDA"**.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dimaklumi, dan terimakasih.

Indrapuri, 17 Januari 2019  
Ketua Umum IPPEMINDRA

  
**JAKFAR, S.PELI**

AR-RANIRY



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BESAR**  
**BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jln. T. Bechtjar Panglima Polem, SH Kota Jantho Telp.0651 92145

**SURAT KETERANGAN TERDAFTAR**

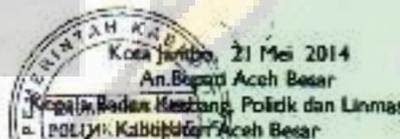
Nomor : 00-11-01 /39/V/2014

Memperhatikan Undang-Undang-Undang Nomor : 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan, Peraturan Pemerintah Nomor : 18 Tahun 1986, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 33 Tahun 2012 tentang Pedoman Pendaftaran Organisasi Kemasyarakatan dan surat permohonan Ketua IPPEMINDRA Nomor : 14/IPPEMINDRA/V/2014, tanggal 05 Mei 2014, perihal permohonan Pendaftaran Orkemas periode 2012-2015, setelah diadakan Penelitian Dokumen/berkas dan Penelitian Lapangan dengan ini Badan Kesbang, Politik dan Linmas Kabupaten Aceh Besar menyatakan bahwa :

|                    |   |
|--------------------|---|
| Nama Organisasi    | : Ikatan Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Indrapuri ( IPPEMINDRA )                            |
| Tanggal Berdiri    | : 14 April 1958   |
| Bidang Kegiatan    | : Kepemudaan dan Sosial   |
| NPWP               | : 70.147.321.7-101.000  |
| Alamat Sekretariat | : Jl Banda Aceh-Medan Km 24,5 Desa Raukih Dayah Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. |

Telah **TERDAFTAR** sebagai Organisasi Kemasyarakatan dan Surat Keterangan Terdaftar ini berlaku sejak tanggal ditandatangani sampai dengan tanggal 05 Mei 2015, Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, kesalahan, penyimpangan, penyalahgunaan dan pelanggaran hukum, akan dilakukan perbaikan, pembetulan, dan/atau pencabutan sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya



**Dr. T. M. Nur, MM**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP.19580404 197901 1 004

**Tembusan :**

1. Bupati Aceh Besar di Kota Jantho (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Kesbang, Pol dan Linmas Provinsi Aceh di Banda Aceh.
3. Dandim 0101 /BS di Banda Aceh.
4. Kepala Kejaksaan Negeri di Kota Jantho.
5. Kapolres Aceh Besar di Kota Jantho.
6. Kepala Kantor Pelayanan Pajak Kab. Aceh Besar di Kota Jantho.
7. Arsip

**ANGGARAN DASAR (AD)  
IKATAN PEMUDA PELAJAR DAN MAHASISWA INDRAPURI  
( IPPEMINDRA )**

**BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM  
MUQADDIMAH**

Generasi Muda sebagai penerus perjuangan wajib bertanggungjawab mewujudkan cita-cita perjuangan yaitu terbentuknya masyarakat madani yang bermartabat dan berperadaban serta berkeadilan bagi seluruh Rakyat Aceh. Provinsi Aceh memiliki penduduk lebih kurang empat juta jiwa dan sebagian besar penduduknya adalah generasi muda.

Generasi muda sebagai aset masyarakat merupakan komponen masyarakat yang sangat potensial dalam melanjutkan dan mencapai cita-cita perjuangan. Usaha-usaha memberdayakan generasi muda sangat diperlukan agar tidak terjadinya pembiaraan sehingga dapat merugikan generasi pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Kepentingan pemuda seringkali digiring kearah yang dapat memecah belah persatuan dan kesatuan sehingga potensi yang ada tidak dapat berkembang secara maksimal dan seoptimal mungkin.

Generasi muda Indonesia bertekad untuk memposisikan diri menjadi generasi pelurus (bukan hanya penerus) sesuai dengan proporsi yang dimilikinya dalam rangka mewujudkan masyarakat Indrapuri yang Baldhatun Thaibatun Warabbur Ghafur sebagaimana yang diamanahkan dalam Al-Qur'an dan Hadits.

Untuk merealisasi cita-cita di atas serta didorong oleh keimanan dan keikhlasan mengabdikan dibentuklah wadah tempat berhimpun generasi muda Indrapuri yang diberi nama : Ikatan Pemuda Pelajar Dan Mahasiswa Indrapuri (IPPEMINDRA). Dengan adanya IPPEMINDRA diharapkan mampu menemukan,memikirkan dan mencari solusi persoalan masyarakat Indrapuri. Implementasi kegiatan tersebut maka disusunlah Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga ( AD/ART) sebagai berikut :

**BAB I  
NAMA WAKTU DAN KEDUDUKAN**

**Pasal 1**

**Nama**

Organisasi ini bernama Ikatan Pemuda Pelajar Dan Mahasiswa Indrapuri disingkat IPPEMINDRA

**Pasal 2**

**Waktu dan Tempat Kedudukan**

IPPEMINDRA didirikan pada Tahun 1963 di Indrapuri – Aceh Besar dan organisasi berkedudukan di Indrapuri.

**BAB II  
AZAS, SIFAT DAN TUJUAN**

**Pasal 3**

**Azas**

IPPEMINDRA berdasarkan azas Islam dan bersumber Al-Qur'an dan Hadits

**Pasal 4**

**Sifat**

IPPEMINDRA adalah organisasi Pemuda yang bersifat Independen, Demokratis,dan Aspiratif sebagai wadah berhimpun generasi muda Indrapuri

**Pasal 5**

**Tujuan**

Tujuan IPPEMINDRA adalah :

1. Meningkatkan Keimanan dan Ketaqwaan kepada ALLAH SWT
2. Mempererat Ukhuwwah Islamiyah generasi muda Indrapuri khususnya dan generasi Aceh pada Umumnya
3. Meningkatkan Intelektualitas dan Integritas pemuda menuju masyarakat madani

**BAB III  
KEDAULATAN DAN SUSUNAN ORGANISASI**

**Pasal 6  
Kedaulatan**

Kedaulatan organisasi berada di tangan anggota dan dilaksanakan sepenuhnya oleh Musyawarah Besar (MUBES)

**Pasal 7  
Susunan Organisasi**

1. Dewan Penasehat
2. Majelis Permusyawaratan Organisasi
3. Presidium / Pengurus Harian
4. Pengurus Bidang / Departemen

**BAB IV  
KEANGGOTAAN**

**Pasal 8**

1. Anggota IPPEMINDRA adalah semua generasi muda yang berasal dari Kecamatan Indrapuri
2. Anggota IPPEMINDRA terdiri :
  - Anggota Purna
  - Anggota Biasa
  - Anggota Kehormatan

**BAB V  
KEUANGAN DAN KEKAYAAN**

**Pasal 9**

**Kuangan dan Kekayaan**

1. Keuangan Organisasi diperoleh dari :
  - Iuran sumbangan sukarela anggota IPPEMINDRA
  - Sumbangan - sumbangan yang tidak mengikat
  - Usaha - usaha lain yang sah dan halal
2. Segala sesuatu yang berhubungan dengan keuangan dan kekayaan organisasi akan diatur lebih lanjut dalam Anggaran Rumah Tangga dan Persatuan Organisasi

**BAB VI  
PENGESEAHAN**

**Pasal 10**

**Pengesahan**

Pengesahan Anggaran Dasar IPPEMINDRA ditetapkan pada Musyawarah Besar (MUBES)

**BAB VII  
ATURAN TAMBAHAN**

**Pasal 11**

**Penyempurnaan atau Pembubaran Organisasi**

Penyempurnaan atau Pembubaran Organisasi hanya dapat dilakukan dalam suatu Musyawarah Besar (MUBES) yang khususnya diadakan untuk itu dengan ketentuan disetujui sekurang-kurangnya 2/3 anggota IPPEMINDRA, yang hadir pada rapat MUBES

**ANGGARAN RUMAH TANGGA (ART)  
IKATAN PEMUDA PELAJAR DAN MAHASISWA INDRAPURI  
( I P P E M I N D R A )**

**BAB I  
KEANGGOTAAN**

**Pasal 1  
Kriteria Anggota**

Untuk menjadi anggota IPPEMINDRA harus memenuhi kriteria – kriteria sebagai berikut :

1. Beragama Islam
2. Generasi muda asal Kecamatan Indrapuri tanpa membedakan latar belakang pendidikan, profesi dan organisasi
3. Berumur 15 sampai dengan 40 Tahun
4. Mendaftarkan diri dengan sukarela untuk menjadi anggota
5. Berakhlak mulia, memiliki loyalitas dan didikasi terhadap organisasi
6. Ditetapkan dan disahkan oleh Dewan Pengurus

**Pasal 2  
Satuan Anggota**

Anggota IPPEMINDRA terdiri dari :

1. Anggota Purna semua generasi muda asal Indrapuri baik yang berdomisili di Indrapuri maupun diluar Indrapuri berusia 23 – 40 tahun
2. Anggota biasa 15 – 22 tahun
3. Anggota kehormatan : Dewan Penasehat, Tokoh Masyarakat, Ulama, Pemrakarsa organisasi

**Pasal 3  
Hak Anggota**

Anggtoa IPPEMINDRA berhak :

1. Setiap IPPEMINDRA berhak untuk menyumbangkan pemikiran ide, saran dan kritikan untuk pengembangan demi kemajuan IPPEMINDRA dimasa akan datang
2. Setiap anggota IPPEMINDRA mendapat fasilitas dan perlakuan yang sama dalam organisasi
3. Anggota biasa disamping mempunyai hak sebagaimana tersebut pada ayat 1 & 2 juga dalam jangka waktu tertentu berhak untuk menjadi anggota purna
4. Anggota purna disamping mempunyai hak sebagaimana tersebut pada ayat 1 & 2 juga berhak menjadi presidium / MPO
5. Anggota kehormatan disamping mempunyai hak sebagaimana tersebut pada ayat 1 & 2 mempunyai hak untuk mengajukan pertimbangan untuk kemajuan organisasi dan dapat menjadi pengurus lembaga khususnya IPPEMINDA

#### **Pasal 4** **Kewajiban Anggota**

Anggota IPPEMINDRA berkewajiban :

1. Mentaati dan mematuhi peraturan organisasi
2. Menghayati dan mengamalkan AD/ART organisasi serta merealisasikan seluruh program kerja organisasi
3. Membela dan memperjuangkan kepentingan serta menjaga nama baik organisasi
4. Berpartisipasi secara aktif dalam setiap kegiatan IPPEMINDRA
5. Memberikan sumbangan secara suka rela
6. Merawat dan menjaga setiap aset organisasi

#### **Pasal 5** **Hilangnya status Anggota**

Anggota IPPEMINDRA hilang status keanggotaan apabila :

1. Meninggal dunia
2. Atas permintaan secara tertulis
3. Diberhentikan dari keanggotaan

#### **Pasal 6** **Skorsing dan Pemberhentian Anggota**

Anggota dapat diskorsing atau diberhentikan apabila

1. Melanggar dan bertentangan dengan AD/ART
2. Bertindak merugikan dan mencemarkan nama baik organisasi
3. Keputusan skorsing atau pemberhentian dilakukan dalam rapat pengurus dengan persetujuan MPO

#### **Pasal 7**

Ketentuan dan penjabaran selanjutnya mengenai keanggotaan diatur dalam petunjuk organisasi (PO)

### **BAB II** **KEPENGURUSAN**

#### **Pasal 8** **Susunan Kepengurusan IPPEMINDRA**

Susunan kepengurusan IPPEMINDRA terdiri dari :

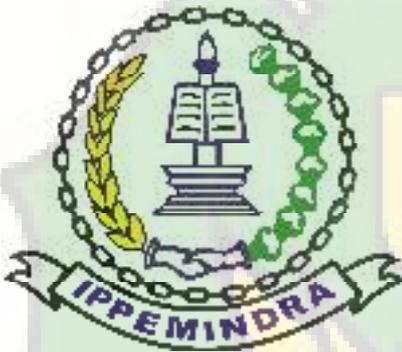
1. Dewan Penasehat
2. Majelis Pertimbangan Organisasi ( MPO )
3. Presidium / Pengurus Harian
4. Pengurus Bidang / Departemen

**Pasal 9**  
**Masa Bakti Kepengurusan**

Kepengurusan IPPEMINDRA untuk masa bakti 3 (tiga) tahun dan dapat dipilih kembali, kecuali untuk jabatan Ketua Umum hanya dapat dipilih untuk 2 (dua) kali masa bakti

**BAB III**  
**LAMBANG DAN ATRIBUT**  
**Pasal 10**  
**Bentuk dan Penggunaan Lambang**

1. Bentuk lambang IPPEMINDRA adalah :



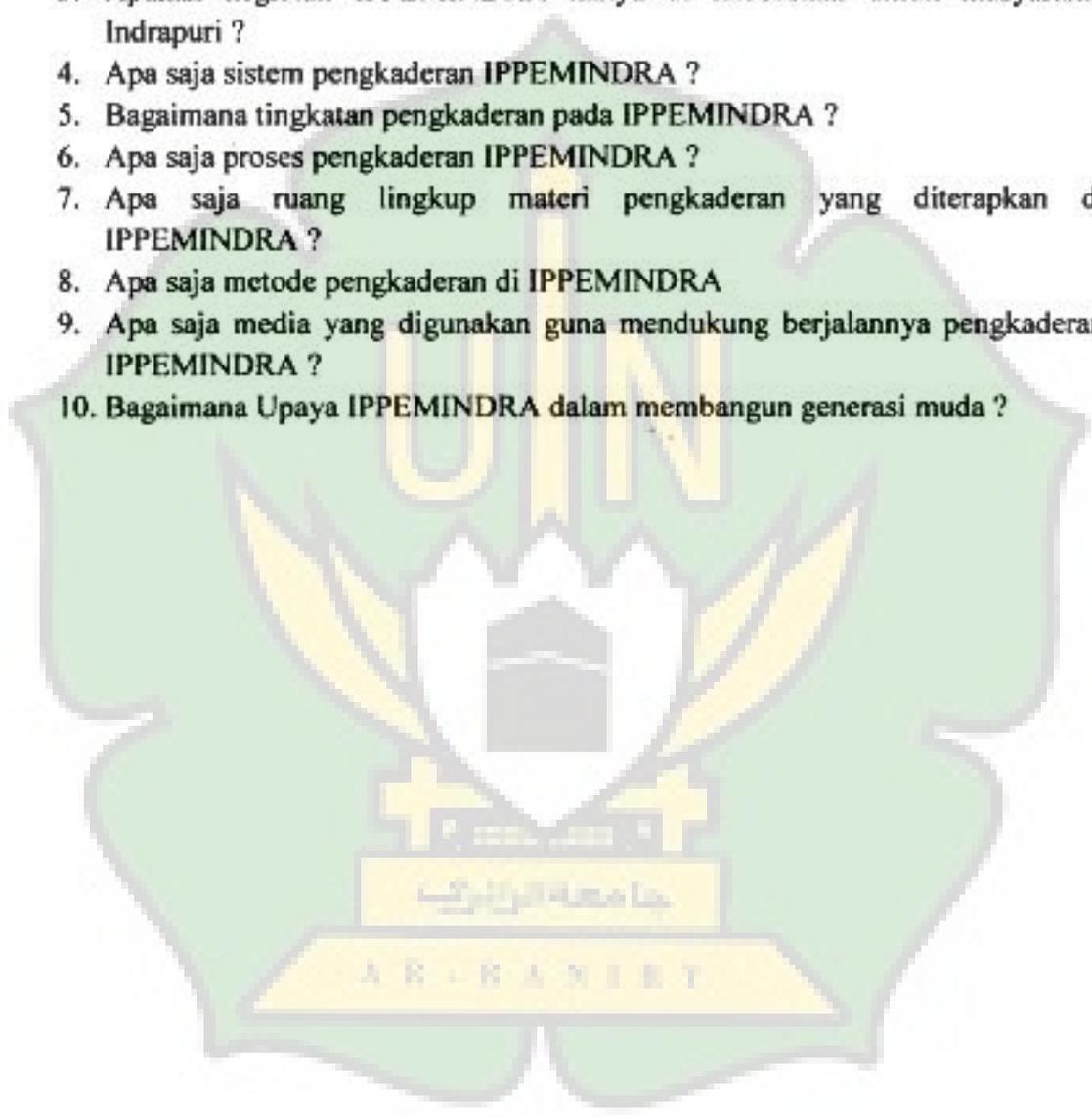
2. Lambang seperti yang tersebut pada ayat (1) dan (2) dipergunakan untuk pembuatan bendera, kop surat, umbul-umbul, cinderamata, dan bentuk lainnya

**Pasal 11**  
**Atribut Lainnya**

1. Bendera IPPEMINDRA berwarna Biru, dengan lambang tercantum di tengah bendera
2. Jas / Jaket IPPEMINDRA

### **Daftar Wawancara**

1. Bagaimana kedudukan IPPEMINDRA dalam Masyarakat Indrapuri
2. Bagaimana cara IPPEMINDRA menentukan suatu program yang akan di laksanakan ?
3. Apakah kegiatan IPPEMINDRA hanya di khususkan untuk masyarakat Indrapuri ?
4. Apa saja sistem pengkaderan IPPEMINDRA ?
5. Bagaimana tingkatan pengkaderan pada IPPEMINDRA ?
6. Apa saja proses pengkaderan IPPEMINDRA ?
7. Apa saja ruang lingkup materi pengkaderan yang diterapkan di IPPEMINDRA ?
8. Apa saja metode pengkaderan di IPPEMINDRA
9. Apa saja media yang digunakan guna mendukung berjalannya pengkaderan IPPEMINDRA ?
10. Bagaimana Upaya IPPEMINDRA dalam membangun generasi muda ?



## LAMPIRAN 7

### DOKUMENTASI FOTO-FOTO PENELITIAN



Foto 1. Sekretariat IPPEMINDRA



Foto 2. Wawancara dengan Jakfar, Ketua Umum IPPEMINDRA.



Foto 3. Wawancara dengan Haris Satria, Ketua 4 IPPEMINDRA.



Foto 4. Wawancara dengan Almuzanni, Ketua 3 IPPEMINDRA.



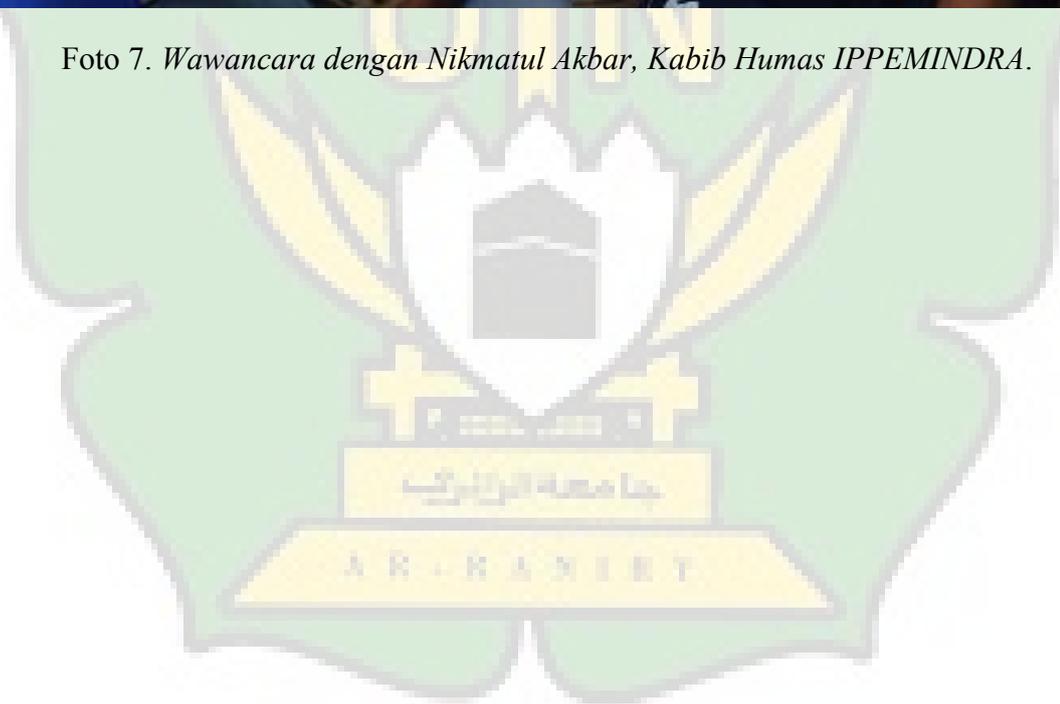
Foto 5. Wawancara dengan Zia Muntazar, Sekum IPPEMINDRA.



Foto 6. Wawancara dengan Wahfiuddin, Sekretaris 1 IPPEMINDRA.



Foto 7. Wawancara dengan Nikmatul Akbar, Kabib Humas IPPEMINDRA.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Dian Azhari
2. Tempat tanggal Lahir : Mesalee, 22 Februari 1994
3. Jenis kelamin : Laki-laki
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Kawin
7. NIM : 431206870
8. Alamat : Desa Mesalee
  - a. Kecamatan : Indrapuri
  - b. Kabupaten : Aceh Besar
  - c. Provinsi : Aceh
9. Anak ke : 1 dari 3 bersaudara
10. Nomor Hp : 0852-7082-1209
11. E-mail : dianazhari122@gmail.com
12. Hobi : Olahraga

### Riwayat pendidikan,

13. SDN 1 Mesalee
14. SMP Negeri 1 Indrapuri
15. SMKN 1 Kota Jantho
16. UIN Ar-Raniry Banda Aceh

### Orang Tua/Wali,

17. Ayah : Fauzi
18. Ibu : Amrida

Aceh Besar, 18 Januari 2019

Dian Azhari