

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Manajemen organisasi adalah suatu kepengurusan atau kepemimpinan dari seorang manajer yang ditunjukkan kepada sekumpulan orang-orang yang terkoordinasikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara yang dimaksud dengan manajemen pengkaderan PMII Cabang Kota Semarang tahun 2010-2012 adalah bagaimana memanage kegiatan yang berkaitan dengan pengkaderan dengan baik dan profesional guna terbentuknya pribadi muslim Indonesia yang bertakwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya dan komitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia.

Proses pengkaderan harus memiliki berbagai macam perangkat pendukung, diantaranya adalah Tujuan Pengkaderan, Pengkader, Peserta Pengkaderan, Proses Pengkaderan, Materi dan Metode.

Seluruh aktivitas dan kegiatan yang ada di dalam proses pengkaderan PMII Cabang Kota Semarang harus mampu menembus semua aspek dan lini sosial yang berkembang saat ini, baik sisi kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan nilai), psikomotorik (keterampilan) untuk seluruh kader-kadernya. Dari hal tersebut dapat dipastikan bahwa dari seluruh pengkaderan formal dan non formal PMII baik itu Masa Penerimaan Anggota Baru (MAPABA), Pelatihan Kader Dasar (PKD) dan Pelatihan Kader Lanjut (PKL) harus bisa diarahkan kepada pengembangan dari tiga aspek di atas.

Dari hal tersebut PMII Cabang Kota Semarang pun sudah mengklasifikasikan metode yang digunakan dalam setiap proses kaderisasinya, MAPABA dengan metode doktrinasi agar terbentuknya anggota yang yakin (*mu'taqid*) terhadap nilai-nilai yang ditawarkan PMII Cabang Kota Semarang, sedangkan PKD menggunakan metode Indoktrinasi yang diharapkan dapat terwujudnya kader mujahid, PKL menggunakan metode Partisipatoris yang harapan besarnya mampu terciptanya kader mujtahid.

Sementara hasil penelitian ini secara khusus akan menjawab dua masalah penting, yaitu:

1. Aktualisasi Rekrutmen dan Keanggotaan Kaderisasi Formal PMII Cabang Kota Semarang 2010-2012 terletak wilayah di bawah ini:
  - a. Penyelenggara
  - b. Surat Keputusan Keanggotaan
  - c. Model Pendekatan
  - d. Peserta
  - e. Kurikulum MAPABA
  - f. Pembaiatan Anggota
  - g. *Follow Up* MAPABA
2. Penerapan manajemen pengkaderan PMII Cabang Kota Semarang tahun 2010-2012?

- a. Perencanaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan dari manajemen pengkaderan di PMII Cabang Kota Semarang berangkat dari data analisa berdasarkan gambaran PMII secara global/nasional berdasarkan tujuan-tujuan program PMII Cabang Kota Semarang tahun 2010-2012 terkait manajemen pengkaderan di PMII Cabang Kota Semarang berdasarkan visi dan misi yang jelas dan kedepan dan pencapaian tujuan programnya yang dijabarkan ke dalam bentuk rumusan yang bisa dilaksanakan dan dapat dilaksanakan secara jelas dan berorientasi ke depan. Semuanya tersusun dan ditetapkan dalam bentuk manajemen pengkaderan PMII Cabang Kota Semarang tahun 2010-2012.
- b. Pelaksanaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengkaderan PMII Cabang Kota Semarang tahun 2010-2012 sebagai bagian dari rencana pengembangan PMII jangka pendek, menengah dan jangka panjang dan yang dapat diukur hasilnya serta dapat dilihat melalui tabel berikut ini.
- c. Capaian dan Dampak Manajemen Pengkaderan PMII Cabang Kota Semarang Tahun 2010-2012. Implementasi pelaksanaan manajemen pengkaderan PMII Cabang Kota Semarang tahun 2010-2012 dapat dilihat dengan pendekatan system yang terdiri dari beberapa komponen yang masing-masing mempunyai kaitan dalam suatu yang dikatakan sistem. Komponen tersebut meliputi ide gagasan atau perencanaan, proses implementasi pengkaderan, keluaran langsung atau *out put*, keluaran setelah kembali ke lingkungan (*out come*), dan keluaran yang menjadi dampak terhadap organisasi, SDM maupun lingkungan. Kinerja dari suatu program dapat dilihat dari kegiatan monitoring dan evaluasi atas ide gagasan atau perencanaan, proses, dan keluaran (*out put, out come, dan impact*).

Komponen evaluasi:

1. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa ada 2 bentuk evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan program, yaitu:
  - a. Evaluasi jangka pendek yang dilakukan setiap bulan sekali untuk mengetahui keberhasilan program secara bertahap.
  - b. Evaluasi jangka menengah dilakukan pada setiap tiga bulan sekali untuk mengetahui seberapa jauh program peningkatan mutu telah mencapai sasaran-sasaran mutu yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Temuan lain menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi merupakan bagian integral dari manajemen pengkaderan. Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa dengan monitoring dan evaluasi, PMII Cabang Kota Semarang dapat mengukur tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan dan menghasilkan informasi yang cepat, tepat, dan cukup untuk pengambilan keputusan
3. Komponen monitoring

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan untuk menjadikan anggota dan kader

PMII Cabang Kota Semarang sebagai kader yang *Ulul albab* dengan tata manajemen yang baik (*Good Governance*) pada program pengkaderan PMII Cabang Kota Semarang ada Empat unsur dalam *Good Governance*: (1) Akuntabilitas (*Accountability*) (2) Transparansi (*Transparency*) (3) Keterbukaan (*openness*) (4) Aturan Hukum (*Rule of Law*).

## **B. Saran**

Sedangkan saran-saran yang penulis sampaikan antara lain adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi pendidik

Bagi pendidik, penelitian ini diharapkan mampu untuk sebagai bahan kajian dalam pengembangan bagaimana cara berorganisasi dan mampu untuk mengajarkan kepada peserta didik berkenaan dengan management strategis pada peserta didik. Agar peserta didik mampu mengembangkan potensi yang ada.

### 2. Bagi organisasi PMII

Sebagai lembaga pendidikan dengan mengenal lebih banyak management organisasi tentang kaderisasi diharapkan organisasi tersebut mempunyai kematangan dalam organisasinya dan mampu menyusun langkah baru dalam upaya meningkatkan kaderisasi.