

**STRATEGI PIMPINAN CABANG IPNU-IPPNU KABUPATEN
JEPARA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KADER
DAKWAH**



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Sosial (S.Sos.)
Program Studi Manajemen Dakwah (MD)

Oleh:

Latiful Khamim

2101036150

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2025

NASKAH UJIAN MUNAQOSAH

Nama	Latiful Khamim
NIM	2101036150
Judul Proposal	STRATEGI PIMPINAN CABANG IPNU IPPNU KABUPATEN JEPARA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KADER DAKWAH
Hari, Tanggal Ujian	Rabu, 25 Juni 2025
Tempat Ujian	Ruang Sidang Utama FDK
Dosen Pembimbing	Dr. Dedy Susanto, S.Sos., M.S.I
Dosen Penguji 1	Dr. Dedy Susanto, S.Sos., M.S.I
Dosen Penguji 2	Lukmanul Hakim, ST., M.Sc.
Dosen Penguji 3	Dr. Saerozi, S.Ag., M.Pd.
Dosen Penguji 4	Julananda Putri Sahasti, M.Pd.

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 1 bandel
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa naskah skripsi saudara:

Nama : Latiful Khamim
NIM : 2101036150
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : **Strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah**

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan, demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 24, Juni 2025
Pembimbing,



Dr. Dedy Susanto, S.Sos.I., M.S.I
NIP. 198105142007101001

Strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji pada tanggal 25 Juni 2025
dinyatakan LULUS dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial
(S.Sos.)
Susunan Dewan penguji



[Handwritten signature]



Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Teknik dan Komunikasi
Semarang 17-7-2025



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: **Strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah**, adalah hasil karya sendiri dan tidak memuat karya yang pernah digunakan untuk mendapatkan gelar Sarjana dari perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Pikiran yang tertuang dalam skripsi ini berasal dari pengetahuan dan informasi yang diperoleh dari hasil yang sudah dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, sumbernya dituliskan dalam tulisan dan daftar pustaka.



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt. Tuhan semesta alam, atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada makhluk. Semoga keberkahan, taufik, hidayah, serta inayah-Nya senantiasa tercurahkan kepada kita semua, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah”**. Salawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Agung Muhammad Saw. yang syafaatnya kita harapkan. Semoga dengan keberkahan salawat kepada beliau, kita semua mendapatkan pertolongan di hari akhir kelak. Aamiin.

Dengan izin dan pertolongan Allah Swt. Peneliti dapat melaksanakan penelitian serta menyusun skripsi ini sebagai tanda akhir dalam menempuh pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, peneliti merasakan berbagai kemudahan yang merupakan bentuk karunia Allah Swt. Namun demikian, dengan penuh kesadaran hati, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan dan kekeliruan.

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan dukungan serta berpartisipasi dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Berbagai bentuk dorongan, baik dalam bentuk semangat, motivasi, maupun dukungan material dan spiritual, sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan karya ini. Untuk itu, peneliti dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. H. Moh. Fauzi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Dr. Dedy Susanto, S.Sos.I., M.S.I., dan Lukmanul Hakim, M.Sc., selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Dakwah UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan persetujuan judul skripsi yang peneliti ajukan.

4. Dosen pembimbing, Dr. Dedy Susanto, S.Sos.I., M.S.I. selaku wali studi sekaligus dosen pembimbing yang telah dengan penuh keihlasan, kesabaran, dan ketulusan hati membimbing serta mengarahkan peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dewan penguji yang telah memberikan saran, masukan, serta arahan yang sangat berharga dalam penyempurnaan penelitian ini. Peneliti juga menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang atas ilmu, bimbingan, dan wawasan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Staf Tata Usaha UIN Walisongo Semarang, peneliti menyampaikan terima kasih atas bantuan dan pelayanan yang telah diberikan, khususnya dalam kelancaran proses administrasi selama peneliti menempuh studi.
7. Seluruh jajaran Pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara, peneliti mengucapkan terima kasih atas izin yang diberikan untuk melakukan penelitian, kesediaan meluangkan waktu dalam proses wawancara, serta bantuan dalam menyediakan berbagai kebutuhan yang mendukung kelancaran penelitian ini.
8. Kepada kedua orang tua Penulis, Bapak Nur Sa'id dan Ibu Siti Rif'ati yang senantiasa memanjatkan doa dalam setiap sujudnya, memberikan dukungan tanpa henti, kasih sayang yang tidak ternilai, serta menjadi sumber kekuatan utama hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Kepada Kakak peneliti, Nia Listiana yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi semangat, serta ketulusan dalam mendukung peneliti untuk berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Jamal Luthfi, S.Fil., M.M., CEO CV. Kreasi Japara yang telah memberikan segala perhatian dan dukungan dan telah menjadi sosok yang sangat berarti dalam hidup peneliti, sehingga peneliti mampu menyelesaikan pendidikan secara tepat waktu.

11. Kepada seluruh tim Kaje Group yang telah memberikan motivasi dan penyemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Kyai Qosim, Kyai Fathan, dan Kyai Farukhi yang telah memberikan arahan dan dukungan kepada peneliti selama masa pendidikan.
13. Kepada teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2021 dan seluruh kader IPNU-IPPNU Ranting Pancur II yang telah memberikan bantuan dalam segala hal.

Peneliti juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini, termasuk kepada mereka yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan balasan yang berlipat dari Allah Swt. Aamiin.

Semarang, 25 Juni 2025

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa hormat dan syukur kehadiran Allah Swt. Saya mempersembahkan karya sederhana ini kepada:

Bapak Ibuku tercinta

Atas doa yang di panjatkan dan keringat yang dikeluarkan untuk putranya sampai bisa di titik yang penuh makna ini. Tetesan air mata yang keluar setiap panjatan doa yang tak pernah berhenti. Terima kasih Bapak dan Ibu.

MOTTO

مَا غَابَ عَنِ الْعُيُونِ، لَا يَغْنِي أَنَّهُ غَيْرُ مَوْجُودٍ

“Apapun yang tidak kelihatan, belum tentu tidak ada.”

Ustadz Muhammad Nuruddin, Lc. M.A.

ABSTRAK

Latiful Khamim (2101036150) Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan judul “Strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah”.

Di tengah perkembangan teknologi yang pesat dan pergeseran nilai sosial, generasi muda sekarang, khususnya pelajar, menghadapi banyak tantangan dalam hal pemahaman dan pengamalan nilai-nilai keagamaan. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi yang diterapkan PC. IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui metode penelitian lapangan (field research) serta menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan data secara mendalam. Sumber data primer yang digunakan, yaitu melalui wawancara dengan pengurus PC. IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara. Selain itu, ada data sekunder yang berasal dari dokumentasi, jurnal, buku, dan sumber lainnya. Observasi, dokumentasi dan wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti. Peneliti menggunakan metode triangulasi sumber untuk menjamin keakuratan data.

Dalam penelitian ini dapat ditemukan hasil: **Pertama**, Strategi yang diterapkan oleh PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara yaitu berorientasi pada penguatan proses kaderisasi secara sistematis dan berkelanjutan. Strategi ini dapat dianalisis menggunakan pendekatan teori strategi menurut Hunger dan Wheelen, yang mencakup empat tahapan, diantaranya: Pengamatan Lingkungan, Perumusan Strategi, Implementasi Strategi, Evaluasi dan Pengendalian Strategi. Akan tetapi dalam hasil penelitian lapangan terdapat sedikit perbedaan antara teori yang digunakan dan kejadian riil di lapangan, yaitu pengorganisasian. Strategi ini digunakan untuk meningkatkan kualitas kader dakwah melalui proses kaderisasi formal, non-formal, dan informal. **Kedua**, kendala yang dialami oleh PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara untuk meningkatkan kualitas kader dakwah yaitu masalah waktu, jarak, pengurus yang merangkap dua jabatan, dan kader IPNU-IPPNU yang stagnasi di Cabang. **Ketiga**, upaya yang dilakukan PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara untuk mengatasi kendala tersebut diantaranya yaitu: komunikasi, penjadwalan kegiatan yang fleksibel, penguatan peran departemen-departemen, dan pemetaan wilayah.

Kata kunci: Strategi, Kualitas Kader Dakwah, IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
NOTA PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Tinjauan Pustaka	10
F. Metode Penelitian.....	14
G. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II STRATEGI PIMPINAN CABANG IPNU-IPPNU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KADER DAKWAH MELALUI PROSES KADERISASI	22
A. Strategi Kaderisasi IPNU-IPPNU	22
1. Pengertian Strategi	22
2. Model Manajemen Strategi	23
3. Ruang Lingkup Kaderisasi	28
B. Kualitas Kader Dakwah	34
1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	34
2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	36
3. Pengertian Kader Dakwah.....	37
C. Teori Kendala	39

1. Pengertian <i>Theory of Constraint</i>	40
2. Jenis-Jenis <i>Constrains</i> (Kendala)	40
3. Langkah-Langkah Teori Kendala	40
BAB III GAMBARAN UMUM DAN PENERAPAN STRATEGI PIMPINAN	
CABANG IPNU-IPPNU KABUPATEN JEPARA DALAM MENINGKATKAN	
KUALITAS KADER DAKWAH	
A. Gambaran Umum PC. IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara	43
1. Profil Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara	43
2. Visi dan Misi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara ..	45
3. Struktur Pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara	45
4. Keunggulan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara	55
5. Kegiatan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara Untuk	59
Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah	59
B. Strategi yang Diterapkan Oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU	65
Kabupaten Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah	65
1. Pengamatan Lingkungan	65
2. Perumusan Strategi	67
3. Implementasi Strategi	68
4. Evaluasi dan Pengendalian	71
C. Kendala yang Dialami Oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten	72
Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah	72
D. Upaya yang Dilakukan Oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Untuk	76
Mengatasi Kendala Yang Dialami Peningkatan Kualitas Kader Dakwah	76
.....	76
BAB IV ANALISIS STRATEGI PIMPINAN CABANG IPNU-IPPNU	
KABUPATEN JEPARA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KADER	
DAKWAH	
A. Analisis Strategi yang Diterapkan Oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU	80
Kabupaten Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah	80

B. Analisis Kendala yang Dialami Oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah.....	85
C. Analisis Upaya yang Dilakukan Oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Untuk Mengatasi Kendala Yang Dialami Peningkatkan Kualitas Kader Dakwah	87
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	93
C. Penutup	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	97
DOKUMENTASI	106
BIODATA PENULIS	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Manajemen Hunger dan Wheelen	24
Gambar 3.2 Letak Geografis	43
Gambar 3.3 Pendampingan Kegiatan Makesta	56
Gambar. 3.4 Pendampingan Kegiatan Makesta	56
Gambar 3.5 Kegiatan Pelatihan Study Gender	56
Gambar 3.6 Bukti Pencapaian.....	57
Gambar 3.7 Kegiatan Pelatihan Bimbingan Remaja Usia Sekolah	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era digital ini, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, khususnya pada organisasi dakwah, agar berjalan dengan efektif. Mengingat banyaknya peristiwa yang diiringi dengan meningkatnya arus informasi yang pesat, sehingga sangat berdampak dalam menentukan sosok generasi yang memiliki integritas dan berkualitas.¹ Di tengah perkembangan teknologi yang pesat dan pergeseran nilai sosial, generasi muda sekarang, khususnya pelajar, menghadapi banyak tantangan dalam hal pemahaman dan pengamalan nilai-nilai keagamaan. Teknologi informasi seperti media sosial telah menggeser pola pikir pelajar menerima dan mengolah informasi, termasuk yang berkaitan dengan agama. Peristiwa yang terjadi sekarang ini, generasi muda yang kita kenal generasi milenial yang akrab dengan sesuatu yang serba digital dan terkadang sampai tidak terkontrol dalam penggunaannya.² Meskipun hidup sudah didukung oleh teknologi canggih, dalam menjalani kehidupan saat ini sering muncul penyimpangan nilai-nilai kemanusiaan, hal ini terjadi banyak orang belum cukup siap secara intelektual, mental, dan batin untuk menghadapi tantangan zaman sekarang.³

Peristiwa yang sering terjadi dilakukan pada generasi ini yaitu cenderung kepada kekerasan seperti tawuran, perjudian, dll. Hal ini diperkuat adanya kasus-kasus yang terjadi di Semarang.⁴ Adanya para pelajar (*Gengster*) yang setiap malam tawuran sampai mengakibatkan

¹ Hilyatun Najuba and Heri Khoiruddin, "Kaderisasi Dalam Al-Qur'an (Studi Kata Dhi'afa Pada Surat An-Nisa Ayat 9)," *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)* 1, no. 4 (2023): 183–94.

² Amar Ahmad, "Media Sosial Dan Tantangan Masa Depan Generasi Milenial," *Avant Garde* 8, No. 2 (2020): 134, <https://doi.org/10.36080/Ag.V8i2.1158>.

³ Kurnia Muhajarah, "Krisis Manusia Modern Dan Pendidikan Islam," n.d., 188–204.

⁴ Rahdyan T.P. Kronologi Tewasnya Mahasiswa Dibacok Otk Di Semarang, Pulang Kos Dihadang Geng Bersenjata, 17 September 2024, Diakses Dari [Tribunbanyumas.Com](http://tribunbanyumas.com), 11 Oktober 2024

korban jiwa. Pada tanggal 28 Oktober 2024 Polres Jepara mengungkapkan sejumlah kasus pelanggaran hukum yang akhir-akhir ini yang terjadi di Jepara. Kali ini terdapat tiga kasus utama yaitu, perjudian, pencurian dengan kekerasan, dan eksploitasi anak.⁵ Bahkan generasi sekarang tidak mau menanggung kesulitan, tidak tahan dengan kritikan, tidak bisa menahan tekanan sosial yang ada, dan terperangkap di zona nyaman yang menyebabkan degradasi generasi penerus. Selain itu, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) juga mengalami gesekan sosial yang luar biasa, bahkan menyebabkan konflik internal dalam tiap sektor. Seperti yang sekarang ini, ramainya berita kasus ujaran kebencian yang menggunakan kedok agama. Kondisi ini bermula dari upaya provokasi yang dilakukan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab dengan cara penyebaran informasi berupa konten negatif melalui media sosial.⁶

Fenomena tersebut menekankan pentingnya meningkatkan kapasitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang menentukan kelancaran dan keberhasilan operasional suatu bisnis atau perusahaan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan dengan istilah strategi. Menurut Suwanto, sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena merekalah yang merancang, menjalankan, dan menentukan pencapaian tujuan organisasi.⁷ Keberadaan sumber daya manusia berperan penting dalam mendorong perusahaan atau organisasi menuju perkembangan yang lebih baik. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melakukan program

⁵ Lia Barokatus S. Polres Jepara Ungkap Kasus Perjudian Hingga Eksploitasi Anak, 28 Oktober 2024, Diakses Dari Joglo Jateng, 5 November 2024

⁶ Ilma Kharismatunisa' dan Mohammad Darwis, "Nahdlatul Ulama Dan Perannya Dalam Menyebarkan Nilai-Nilai Pendidikan Aswaja An-Nahdliyah Pada Masyarakat Plural," *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 14, no. 2 (2021): 141, <https://doi.org/10.36835/tarbiyatuna.v14i2.1094>.

⁷ Hesti Umiyati Dkk, *Msdm Dalam Organisasi, Widina Bhakti Persada Bandung*, 2022.

pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada setiap karyawan atau anggota, khususnya di era digital seperti saat ini.⁸

Di dalam sebuah organisasi tidak lepas dengan istilah kaderisasi, yang mana kaderisasi merupakan proses pembentukan kedewasaan individu dalam berpikir, bersikap, dan bertindak sesuai nilai-nilai organisasi. Guna mempersiapkan generasi penerus yang dijalankan melalui sejumlah tahapan, dimulai dari perekrutan, seleksi, pemantauan, pembinaan kader, hingga pada tahap penempatan. Pengembangan kader organisasi perlu mendapatkan pelatihan dan pembekalan dalam berbagai keterampilan dan bidang ilmu pengetahuan. Menurut Veithzal dan Mulyadi, seorang kader diposisikan sebagai sosok yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab penting dalam struktur pemerintahan, organisasi partai, dan institusi serupa.

Sebagai salah satu fungsi strategis, kaderisasi memiliki peran sentral dalam mendukung keberlanjutan organisasi dakwah seperti Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama' (IPPNU). Tujuannya untuk menyiapkan kader-kader yang memiliki pengetahuan agama secara mendalam, keterampilan organisasi, serta kemampuan dakwah yang efektif. Melalui proses kaderisasi, IPNU-IPPNU tidak hanya menyiapkan kader yang taat beragama, tetapi juga berdaya saing dalam konteks sosial masyarakat yang lebih luas.⁹

Dalam Al-Qur'an secara tegas menyampaikan bahwa Allah Swt memberikan penekanan terhadap pentingnya pengkaderan dan perhatian terhadap generasi penerus, seperti yang disebutkan dalam Q.S. An-Nisa' ayat 9.

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ
وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

⁸ Irnayanti Paillin and Dety Mulyanti, "Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis" 2, no. 2 (2023): 66–74.

⁹ Muhammad Rizki Syahputra, T. Darmansah, "Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan," *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)* 2, no. 3 (2020): 20–28, <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.6>.

Artinya: *Hendaklah merasa takut orang-orang yang seandainya (mati) meninggalkan setelah mereka, keturunan yang lemah (yang) mereka khawatir terhadapnya. Maka, bertakwalah kepada Allah dan berbicaralah dengan tutur kata yang benar (dalam hal menjaga hak-hak keturunannya).*¹⁰

Ayat ini mendorong umat Islam agar memiliki komitmen dan kesungguhan dalam melakukan pembinaan kader serta regenerasi secara sistematis dan terstruktur. Upaya ini menjadi salah satu strategi dalam menjaga mutu pendidikan sekaligus mendorong peningkatan taraf perekonomian. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab orang tua untuk melakukan persiapan, baik secara material maupun non-material, guna mendukung perkembangan generasi penerus yang lebih baik.¹¹

Dengan demikian, IPNU-IPPNU menunjukkan kepeduliannya terhadap dampak perkembangan zaman serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat mempengaruhi pola pergaulan remaja dan pemuda, baik di tingkat nasional maupun di tengah-tengah masyarakat Nahdlatul Ulama' (NU) khususnya. Secara prinsip, IPNU-IPPNU adalah organisasi yang berfokus pada kalangan pelajar dan memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan. Hal ini selaras dengan pokok-pokok pikiran organisasi yang menjadikan pendidikan sebagai prioritas utama. Dalam menjalankan perannya, IPNU-IPPNU tetap menjadikan Al-Qur'an dan Hadis sebagai pedoman utama dalam setiap aktivitas dan kebijakan organisasi. Dengan demikian, fokus utama yang dituju adalah pendidikan Islam. Pada hakikatnya organisasi IPNU-IPPNU masih di bawah naungan Nahdlatul Ulama', organisasi ini berfungsi sebagai wadah perjuangan bagi pelajar Nahdlatul Ulama' dalam menyebarkan nilai-nilai kebangsaan, keislaman, keilmuan, dan kekaderan. Melalui penggalan serta pembinaan potensi

¹⁰ Terjemahan Al-Quran Kemenag, 2019, diakses pada tanggal 11 Oktober 2024 <https://lajnah.kemenag.go.id/unduh/quran-kemenag.html>

¹¹ Muhammad Rizki Syahputra, T. Darmansah, "Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan," *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)* 2, no. 3 (2020): 20–28, <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.6>.

sumber daya anggota, organisasi ini mendorong terwujudnya pengamalan nyata dalam kehidupan masyarakat demi menegakkan ajaran Islam *Ahlussunnah Wal Jama'ah* yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Eksistensi IPNU-IPPNU memiliki peran strategis dalam membina generasi muda, khususnya di kalangan pelajar Nahdlatul Ulama'. Selain itu, IPNU-IPPNU merupakan instrumen perjuangan Nahdlatul Ulama' untuk menyiapkan generasi muda sebagai sumber daya manusia yang kompeten dan responsif terhadap tuntutan pembangunan bangsa di era masa kini.¹²

Manusia berkumpul dalam satu wadah dengan tujuan yang sama, sebagai makhluk ciptaan Allah Swt. yang memiliki tanggung jawab bersama. Selain menjalankan ibadah dan mena'ati syariat Islam, manusia juga memiliki tanggung jawab moral untuk mengajak sesama dalam kebaikan serta memberi peringatan ketika terjadi penyimpangan. Salah satu bentuk dari tanggung jawab tersebut adalah melalui aktivitas dakwah, yang merupakan bagian dari implementasi nilai *Amar Ma'ruf Nahi Munkar*.¹³ Hal ini telah Allah perintahkan di dalam Al-Qur'an dalam surah Ali Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

*Artinya: Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung.*¹⁴

Pada hakikatnya dakwah merupakan aktualisasi dari nilai-nilai ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari, baik pada ranah individu,

¹² Burhan Nudin, "Peran Budaya Organisasi Ipnun- Ippnu" X, No. 1 (N.D.): 91–104.

¹³ Nurul Fadilah Fadilah, "Peran Lembaga Dakwah Dalam Mengembangkan Potensi Mahasiswa Di Jurusan Manajemen Dakwah," *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 2 (2022): 390–99, <https://doi.org/10.20414/mudabbir.v3i2.6608>.

¹⁴ Terjemahan Al-Quran Kemenag, 2019, Diakses Pada Tanggal 11 Oktober 2024 <https://Lajnah.Kemenag.Go.Id/Unduhan/Quran-Kemenag.Html>

keluarga, maupun masyarakat, menjadi landasan dalam membentuk umat terbaik (*Khoiru Ummah*) yang mencapai kesejahteraan lahir dan batin, baik di dunia maupun di akhirat. Dakwah juga dapat diartikan sebagai proses pelaksanaan aktivitas dakwah, baik secara personal maupun kolektif melalui organisasi atau lembaga tertentu. Proses ini melibatkan penetapan sasaran, perumusan tujuan, perencanaan bentuk kegiatan, serta penerapan langkah-langkah yang sistematis guna mencapai tujuan dakwah secara optimal, efektif, dan efisien.¹⁵

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, problematika yang dihadapi oleh kalangan remaja, baik terkait perilaku maupun aspek akidah, perlu menjadi bahan refleksi dalam rangka mendorong upaya pembinaan dan peningkatan kepedulian terhadap generasi muda. Permasalahan yang dihadapi remaja saat ini tidak sepenuhnya disebabkan oleh diri mereka sendiri. Berbagai faktor eksternal seperti keluarga, lingkungan sekolah, masyarakat, lembaga dakwah, dan institusi sosial lainnya turut berkontribusi terhadap munculnya persoalan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang penuh kasih sayang, bimbingan yang konsisten, serta pendampingan yang intensif untuk mengarahkan mereka. Hal yang menjadi fokus utama saat ini adalah bagaimana upaya pemberdayaan remaja dapat dilakukan secara optimal, agar mereka tumbuh menjadi generasi yang dapat diandalkan di masa depan.¹⁶ Dengan hal ini yang menjadi faktor penghambat kegiatan dakwah adalah kualitas SDM, kurangnya penguasaan teknologi, keterbatasan modal, rendahnya solidaritas umat Islam, informasi dan perang teknologi.¹⁷

Sebagai organisasi yang tidak luput dari arus deras perubahan peradaban, IPNU-IPPNU dihadapkan pada tantangannya yang terus berubah seiring perkembangan zaman. Laju modernitas yang begitu pesat

¹⁵ Dedy Susanto, "Optimalisasi Fungsi Pesantren Sebagai Agen Pengembangan SDM Perspektif Dakwah," *Hikmah* 12, no. 2 (2018): 294–310.

¹⁶ Abdul Basit and Suwito., *Dakwah Remaja: Kajian Remaja Dan Institusi Dakwah Remaja*, 2011.

¹⁷ Awaludin Pimay et al., "Dinamika Dakwah Islam Di Era Modern" 41, no. 1 (2021): 43–55.

menuntut IPNU-IPPNU untuk tetap kokoh sebagai garda terdepan dalam proses kaderisasi Nahdlatul Ulama', sekaligus berkomitmen dalam membangun sumber daya pelajar yang lebih produktif.¹⁸

Struktur organisasi IPNU-IPPNU terdiri dari beberapa jenjang kepemimpinan yang dibedakan berdasarkan cakupan wilayah. Tingkatan tersebut dimulai dari Pimpinan Pusat (PP) yang berkedudukan di ibu kota negara, dilanjutkan dengan Pimpinan Wilayah (PW) di tingkat Provinsi, Pimpinan Cabang (PC) di tingkat Kabupaten, Pimpinan Anak Cabang (PAC) di tingkat Kecamatan, Pimpinan Ranting (PR) di tingkat Desa, serta Pimpinan Komisariat (PK) yang berkedudukan di lingkungan lembaga pendidikan.¹⁹

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU merupakan salah satu badan otonom termuda di Nahdlatul Ulama', organisasi IPNU-IPPNU memiliki peran yang strategis dalam kaderisasi dan regenerasi kader. Hal ini menjadikan IPNU-IPPNU sebagai garda terdepan dalam kaderisasi NU. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU adalah struktur organisasi di tingkat kabupaten yang mengoordinasikan kegiatan dan pengembangan kader di daerah. Masa kepemimpinan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU berlangsung selama dua tahun, dan turut berperan dalam pembangunan bangsa melalui aktivitas pendidikan, sosial, dan keagamaan.²⁰

Berdasarkan judul penelitian ini bahwa PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah melaksanakan salah satu kegiatan kaderisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para kader IPNU-IPPNU, yakni Latian Instruktur (*Latin*) dan Latian Pelatih (*Latpel*) yang diselenggarakan pada tanggal 12-15 September 2024 bertempat di MTs. Hasan Kafrawi 02

¹⁸ Pedoman Kaderisasi Ipn, "Pedoman Kaderisasi IPNU 1," n.d. Hal. 32 Diakses 14 Oktober 2024

¹⁹ Farid Anwar Muhammad Turhan Yani, "Peran Organisasi Pac Ipn Ippnu Dalam Membentuk Karakter Nasionalisme Pada Remaja Di Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo" 11 (2023): 525–39.

²⁰ Ngafif Ma'ruf, NU Online Jateng, IPNU-IPPNU Organisasi Strategis di NU, 30 Mei 2021, diakses 14 Oktober 2024 Sumber: <https://jateng.nu.or.id/regional/ipnu-ippnu-organisasi-strategis-di-nu-2CcyI>

Tamansari, Pancur, Kec. Mayong, Kab. Jepara. Hamam Nasiruddin sebagai Waka Kaderisasi menanggapi kegiatan *Latin* dan *Latpel* ini, ia sangat mengapresiasi dan sangat membutuhkan karena *Latin* dan *Latpel* sangat berkaitan karena dari istilah *Latin* sendiri untuk IPNU sedangkan *Latpel* untuk IPPNU.

Latin dan *Latpel* merupakan program wajib yang telah dirancang sejak awal periode oleh Pimpinan Cabang Kab. Jepara. Program ini bertujuan untuk mewujudkan instruktur dan pelatih yang kompeten untuk mendukung kaderisasi formal, khususnya Makesta dan Lakmud.²¹ Kegiatan ini diikuti oleh delegasi dari seluruh Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU se-Kabupaten Jepara, yang memang menjadi sasaran utama dan khususnya kader-kader muda yang sudah melaksanakan kaderisasi formal IPNU-IPPNU yakni *Latian Kader Muda*. Dengan hal tersebut.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas kader dakwah tidak dapat dipisahkan dari suatu proses yang mencakup pemilihan dan pengembangan langkah-langkah terbaik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks ini, strategi menjadi elemen yang sangat penting bagi kemajuan sebuah organisasi. Pemilihan strategi yang tepat akan menjadi penentu arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, memang sangat penting untuk melakukan pendekatan kepada remaja guna untuk menjadikan remaja di era sekarang lebih mendalami ilmu pengetahuan serta peka dalam bersosial melalui IPNU dan IPPNU-lah yang akan menjadi salah satu wadah untuk para pelajar yang masih kokoh menjadi garda terdepan kaderisasi Nahdlatul Ulama' yang konsisten dan produktif. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Strategi Pimpinan Cabang IPNU IPPNU Kabupaten Jepara dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah”**.

²¹ Wawancara Online, Waka Kaderisasi PC IPNU Kab. Jepara, 15 Oktober 2024

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan pokok permasalahan yang dapat diajukan yaitu:

1. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah?
2. Apa saja yang menjadi kendala Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam mengatasi kendala yang terjadi pada peningkatan kualitas kader dakwah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini disusun berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan strategi yang diterapkan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah
2. Untuk mendeskripsikan kendala Pimpinan Cabang IPNU IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah
3. Untuk mendeskripsikan upaya yang dilakukan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam mengatasi kendala yang terjadi pada peningkatan kualitas kader dakwah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat kepada pembaca. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian keilmuan dalam bidang manajemen dakwah, khususnya terkait strategi organisasi keterpelajaran dalam proses kaderisasi.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai strategi peningkatan kader dakwah melalui pendekatan keorganisasian, serta menjadi rujukan akademik bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan acuan dalam merancang serta mengembangkan strategi kaderisasi dakwah yang lebih efektif dan berkelanjutan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan motivasi kepada kader dakwah IPNU-IPPNU dalam meningkatkan kapasitas keilmuan, keorganisasian, dan kemampuan berdakwah di tengah masyarakat.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar atau referensi bagi peneliti lain yang mengkaji topik serupa terkait strategi peningkatan kualitas kader dakwah.

E. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan terhadap sejumlah sumber, peneliti menemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dan kesamaan dengan penelitian ini. Temuan-temuan tersebut digunakan sebagai bahan perbandingan dan acuan dalam penyusunan skripsi ini. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

Pertama, Abi Hasan dan Sarkawi 2022, yang berjudul “Strategi Kaderisasi Da’i Dayah Perbatasan Safinatussalamah Ache Singkil”. Jurnal tersebut bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan dalam mencetak kader Dai, penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Jurnal tersebut yaitu strategi yang dilakukan Dayah Perbatasan Safinatussalamah dalam mengkader generasi Dai melalui pembinaan dengan berbagai kegiatan, seperti latihan pidato oleh Guru, latihan pidato yang dipandu ketua Kafilah, pembiasaan menjadi khatib dilingkungan Dayah, menerjunkan santri sebagai khatib di lapangan. Dalam jurnal

sebelumnya dan penelitian yang dikaji nanti sama-sama membahas tentang pentingnya kaderisasi, akan tetapi terdapat perbedaan pada jurnal sebelumnya lebih membahas mengenai strategi yang dilakukan pada Dayah Perbatasan Safinatussalamah melalui pembinaan dengan berbagai metode yang dilakukan. Sedangkan penelitian yang dikaji oleh peneliti lebih membahas mengenai strategi meningkatkan kualitas kader dakwah IPNU-IPPNU se Kabupaten Jepara melalui pelatihan dan pendampingan.²²

Kedua, Moh. Nur Cholis 2021, yang berjudul “Manajemen Kaderisasi dalam Mencetak Kader Organisasi Militan”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menggambarkan strategi yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam proses kaderisasi di STAI Luqman Al-Hakim Surabaya, yang diarahkan pada lahirnya kader-kader organisasi militan dalam tubuh organisasi Hidayatullah. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode kualitatif dengan desain studi kasus. Hasil dari penelitian tersebut yaitu menunjukkan bahwa perencanaan konsep membangun kader militan dilakukan dengan perumusan tujuan pengkaderan yang sesuai dengan visi STAI Luqman Al-Hakim Surabaya dan menentukan pola pembinaan kader, pelaksanaan pengkaderan dalam membangun kader militan yaitu memperkuat spirit perjuangan, menentukan tahapan pengkaderan per-jenjang, melakukan pengawasan, dan menentukan profil alumni, serta evaluasi strategi pengkaderan. Dalam jurnal sebelumnya dan penelitian yang dikaji oleh peneliti memiliki persamaan yaitu membahas tentang strategi pengkaderan dalam organisasi. Adapun perbedaannya pada jurnal sebelumnya lebih membahas strategi meningkatkan kader-kader mahasiswa yang ada di Pondok Pesantren, sedangkan penelitian yang dikaji sekarang lebih membahas strategi meningkatkan kualitas kader dakwah IPNU-IPPNU se-Kabupaten Jepara.²³

²² Abi Hasan, “Strategi Kaderisasi Da ’ i Dayah Perbatasan Safinatussalamah Aceh Singkil” 5, no. 2 (2022): 39–47.

²³ Moh. Nur Cholis, “Manajemen Kaderisasi Dalam Mencetak Kader Organisasi Militan” 6, no. 1 (2021): 41–52.

Ketiga, Khikmatul Islah 2022, yang berjudul “Proses Kaderisasi Pembentukan Generasi Millenial Cendekia yang Berjiwa Agile Leadership Pada Organisasi Di era 4.0”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menjadikan bangsa bergerak untuk membangun generasi penerus dalam mewujudkan civil society melalui baik instansi pendidikan, organisasi, komunitas, dan lain sebagainya yang peduli akan lahirnya calon generasi yang berjiwa *agile leadership*. Hasil dari penelitian tersebut yaitu perlu adanya pedoman kaderisasi generasi millenial cendekia yang berjiwa agile leadership dan perlu adanya program khusus untuk kaderisasi yang bisa dilakukan oleh semua pihak, baik pemerintah, swasta masyarakat, sehingga proses kaderisasi berjalan dengan seimbang sesuai harapan terbentuknya *millenial leader* yang berjiwa *agile leadership* di era 4.0. Dalam jurnal terdahulu dan penelitian yang dikaji sekarang mempunyai persamaan yakni membahas tentang generasi millenial yang akan mewujudkan calon generasi yang mempunyai jiwa *civil society*. Sedangkan perbedaan jurnal terdahulu lebih membahas tentang kepemimpinan yang tangkas, sedangkan penelitian yang dikaji sekarang lebih membahas kader yang berkualitas.²⁴

Keempat, KMS. Rendi Rahmad Hidayat dan Iripinsyah 2023, dalam jurnalnya yang berjudul “Manajemen Kurikulum Kaderisasi Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dalam Pencegahan Paham Radikalisme Pada Pelajar Nahdlatul Ulama”. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk membentuk kader-kader penerus Nahdlatul Ulama’ yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai keislaman dan keindonesiaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah studi kasus, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian tersebut yaitu perencanaan kurikulum kaderisasi PP IPNU melalui beberapa akademisi ulama, cendekiawan dan konseptor yang terdiri dari ahli psikologi

²⁴ Khikmatul Islah, “Proses Kaderisasi Pembentukan Generasi Milenial Cendekia Yang Berjiwa Agile Leadership Pada Organisasi Di Era 4.0,” *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 13, No. Vol. 13 No. 2, Juni 2022 (2022): 118–28, <https://doi.org/10.23969/Kebijakan.V13i2.5276>.

pendidikan, ahli pendidikan dan ahli filsafat dengan menggunakan aspek filsafat seperti antologi, epistemologi dan aksiologi yang mengadopsi kondisi dan perkembangan realitas kehidupan menjadi kaderisasi di IPNU berjenjang mulai dari Makesta, Lakmud, Lakut dan Laknas, terdiri dari 4 komponen yaitu tujuan, isi materi, bentuk kaderisasi, dan evaluasi. Manajemen kurikulum kaderisasi dalam pencegahan paham radikalisme yang dilakukan PP IPNU, memuat 4 komponen yaitu: *planning*, *organizitions*, *actualiting*, pengendalian (*controlling*) yang dilakukan IPNU ada 3 unsur pemantapan ideologi, peningkatan pengetahuan, mengembangkan skill dan pengalaman. Dalam jurnal terdahulu dan penelitian yang akan dikaji sekarang memiliki persamaan yakni membahas tentang merekrut kader generasi melalui lembaga dakwah seperti organisasi IPNU-IPPNU. Sedangkan perbedaannya terletak pada permasalahan yang mana jurnal tersebut lebih membahas ke pencegahan paham radikalisme.²⁵

Kelima, Maryanto dan Amika W. 2016, dalam jurnalnya yang berjudul “Proses Kaderisasi Organisasi PC. IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta Masa Khidmat 2014-2016”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengungkap bentuk dan proses kaderisasi yang diterapkan oleh PC. IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta, serta mengevaluasi efektivitas dan hasil dari pelaksanaan kaderisasi tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kualitatif deskriptif. Adapun informan dalam penelitian ini meliputi Pengurus Wilayah IPNU DIY, Pengurus PC. IPNU-IPPNU Kota Yogyakarta, serta anggota aktif organisasi. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bentuk kaderisasi yang sudah dilakukan organisasi bersifat aktif. Hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan jenis kaderisasi formal bernama Lakmud yang dilakukan dua kali dalam satu periode dengan serapan kader 100 orang tiap pelaksanaan. Persamaan antara jurnal terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada fokus kajian mengenai bentuk dan proses kaderisasi yang dijalankan oleh organisasi PC.

²⁵ Kms. Rendy R.H Dan Irpinskyah, “Manajemen Kurikulum Kaderisasi Pimpinan Pusat” 2, No. 1 (2023): 28–42.

IPNU-IPPNU. Adapun perbedaannya, jurnal terdahulu lebih membahas tentang hasil dari proses kaderisasi, sedangkan penelitian sekarang lebih membahas ke strategi atau cara meningkatkan kualitas kader dakwah IPNU-IPPNU.²⁶

Meskipun secara judul tampak memiliki kemiripan, namun fokus kajian dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada pokok permasalahan yang diteliti serta lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti menitikberatkan kajian pada strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah sebagai bentuk implementasi dari visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara.

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti lakukan yaitu *field research* (Penelitian lapangan), dalam penelitian ini, peneliti secara langsung terjun ke lapangan atau lokasi penelitian guna memperoleh data-data yang dibutuhkan, serta mengkaji objek yang menjadi fokus pembahasan dalam penulisan skripsi ini.

b. Pendekatan Penelitian

Menurut Bigdan dan Taylor menyatakan bahwa metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data verbal yang berasal dari subjek penelitian serta perilaku yang dapat diamati secara langsung di lapangan.²⁷ Berdasarkan pengertian tersebut, dalam penyusunan skripsi ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif

²⁶ Maryanto dan Amika Wardana, "Proses Kaderisasi Organisasi Pc . Ipn-ippnu Kota Yogyakarta," 2016, 1–10.

²⁷ Lexy J. Mleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), cet. Ke 11, h. 3

deskriptif, yakni dengan mengumpulkan data yang bersifat berupa ungkapan tertulis maupun lisan dari informan serta perilaku yang dapat diamati secara langsung. Melalui pendekatan ini, peneliti berharap memperoleh data yang lengkap dan mendalam. Penelitian ini tidak bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel, menguji hipotesis, ataupun membuat prediksi, melainkan untuk memahami dan menggambarkan fenomena secara apa adanya.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek yang menjadi fokus penelitian, sumber data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap para informan serta objek penelitian secara langsung. Peneliti mengambil data primer yakni dari pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara diantaranya: Muhammad Jamaluddin selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara yang akan diwawancara terkait strategi, hambatan dan upaya dalam meningkatkan kualitas kader dakwah, Hamam Nasiruddin selaku Waka Departemen Kaderisasi IPNU yang akan diwawancara terkait dengan kegiatan-kegiatan kaderisasi IPNU selama 1 periode, Muhammad Rico Agung selaku Waka Departemen Dakwah yang akan diwawancara terkait dengan kegiatan-kegiatan dakwah selama 1 periode, Ahmad Muhyiddin selaku Sekretaris Pimpinan Cabang IPNU yang akan diwawancara terkait dengan administrasi, Siti Masitoh selaku Waka Departemen Kaderisasi IPPNU yang akan diwawancara terkait dengan kegiatan-kegiatan kaderisasi IPPNU selama 1 periode.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui dokumen dan publikasi yang telah tersedia, yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari referensi berupa buku, artikel jurnal, serta literatur lain yang relevan dengan pembahasan mengenai strategi, proses kaderisasi, dan kualitas kader IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu langkah strategis dalam proses penelitian, mengingat tujuan utama penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang relevan dan valid. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data guna memperoleh informasi yang dibutuhkan, yaitu:

a. Metode *Interview*

Metode *interview* merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pertemuan langsung antara peneliti dan informan untuk saling bertukar informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab. Melalui metode ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman dan makna yang mendalam terhadap topik yang dibahas.²⁸ Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan secara fleksibel namun tetap terarah. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan pokok sebagai pedoman, namun memberikan ruang bagi informan untuk menjawab secara terbuka sesuai konteks permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan wawancara kepada Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara, Sekretaris Pimpinan Cabang IPNU

²⁸ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)

Kab. Jepara, Waka Kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara, dan Waka Departemen Dakwah Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara untuk mendapatkan suatu data tentang strategi dakwah Pimpinan Cabang IPNU IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah.

b. Observasi

Menurut Morris, observasi merupakan suatu kegiatan mencatat dan merekam gejala-gejala yang muncul di lapangan dengan menggunakan instrumen tertentu, baik untuk tujuan ilmiah maupun tujuan lainnya, secara lebih luas, observasi dapat dipahami sebagai proses pengumpulan kesan terhadap lingkungan sekitar melalui optimalisasi fungsi pancaindera manusia sebagai alat tangkap utama.²⁹ Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pencatatan hasil dari pengamatan di lapangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan catatan peristiwa masa lalu yang dapat berupa tulisan, gambar, maupun karya monumental dari individu atau lembaga tertentu.³⁰ Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan oleh peneliti untuk mencatat situasi lapangan serta mengumpulkan data pendukung yang relevan dengan fokus penelitian. Dokumentasi diarahkan secara khusus kepada Ketua, Sekretaris, serta Wakil Ketua Bidang Kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara sebagai sumber utama dalam memperoleh dokumen-dokumen yang diperlukan.

²⁹ Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi," n.d., 21–46.

³⁰ Margono, *Metologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007), h. 96

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif, yakni pendekatan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari subjek penelitian serta perilaku yang diamati. Setelah seluruh data terkumpul melalui berbagai teknik pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah menganalisis secara jelas dan mudah dipahami, peneliti menggunakan model analisis data menurut Miles dan Huberman. Teknik analisis yang diterapkan adalah teknik deskriptif, yaitu dengan menyusun dan menggambarkan data secara sistematis melalui tahapan sebagai berikut:³¹

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

reduksi data merupakan proses merangkum, memilih informan yang relevan, dan memfokuskan perhatian pada aspek-aspek yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam tahap ini, peneliti menyaring data yang telah diperoleh agar lebih terstruktur, sehingga memudahkan dalam proses analisis lebih lanjut saat melakukan observasi lapangan mengenai strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk teks naratif. Display data bertujuan untuk menyusun informasi secara sistematis agar memudahkan peneliti dalam memahami temuan-temuan yang ada serta membantu dalam proses penarikan kesimpulan. Dengan penyajian data yang terstruktur, peneliti dapat melihat pola, hubungan, dan kecenderungan dari data yang telah direduksi sebelumnya.

³¹ Rika Octaviani and Elma Sutriani, "Analisis Data Dan Pengecekan Keabsahan Data" (2019):4.

c. *Conclusion Drawing* (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dengan mencermati hasil penyajian data dan mengamati berbagai informasi pendukung secara menyeluruh. Dalam penelitian kualitatif, proses analisis data memerlukan teknik tertentu untuk memastikan keabsahan data. Salah satu teknik yang digunakan adalah triangulasi. Menurut sugiyono, triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggabungkan berbagai metode dan sumber data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Denzin (1978), yakni meliputi triangulasi sumber dan triangulasi teori.

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi dengan hasil wawancara dari para informan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipercaya. Sementara itu, triangulasi teori dilakukan dengan menjelaskan pola dan proses dalam penentuan strategi yang diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara, sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ilmiah ini terdiri dari 5 bab yang saling berkesinambungan antara bab I dengan bab selanjutnya:

1. Bagian awal skripsi ini terdiri atas beberapa halaman pendahuluan, antara lain: halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian karya, kata pengantar, halaman persembahan, halaman motto, abstrak, serta daftar isi.

2. Bagian isi dari ke lima, bab yaitu:

BAB I : bab ini menyajikan gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan, yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode yang digunakan, tinjauan pustaka, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Bab ini menguraikan kajian teori, mencakup serangkaian mengenai uraian sistematis yang meliputi teori strategi dan teori kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara.

BAB III : Bab ini menyajikan gambaran umum tentang strategi Pimpinan Cabang IPNU IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah.

BAB IV : Bab ini berisi tentang analisis hasil penelitian mengenai permasalahan yang sebelumnya ingin ditemukan jawabannya, tentang strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU dalam meningkatkan kualitas kader dakwah dan kendala serta upaya dalam mengatasi kendala yang terjadi pada Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah.

BAB V : Penutup, bab ini memuat kesimpulan dari keseluruhan pembahasan bab-bab sebelumnya mengenai strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah. selain itu, dalam bab ini juga disampaikan saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan serta bagian penutup sebagai akhir dari keseluruhan isi skripsi.

3. Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian, serta dilengkapi dengan lampiran-lampiran yang mendukung isi pembahasan.

BAB II

STRATEGI IPNU-IPPNU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KADER DAKWAH MELALUI PROSES KADERISASI

A. Strategi Kaderisasi IPNU-IPPNU

1. Pengertian Strategi

Istilah “*Strategi*” berasal dari bahasa Yunani, yaitu *strategos*, yang terdiri dari kata *stratos* yang berarti tentara atau militer, dan *ago* yang berarti memimpin. Secara etimologis, *strategos* merujuk pada seni berperang. Dalam konteks militer Yunani kuno, strategi diartikan sebagai ilmu perencanaan serta pengorganisasian sumber daya secara menyeluruh untuk menghadapi operasi besar. Tujuan utamanya adalah menempatkan kekuatan pada posisi yang paling strategis dan menguntungkan sebelum melancarkan terhadap pihak lawan.³²

Menurut Michael Porter menyatakan bahwa strategi sebagai suatu alat yang digunakan untuk memperoleh keunggulan bersaing dalam suatu organisasi atau perusahaan. Strategi juga merupakan sarana yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang. Dalam pelaksanaannya, strategi mencakup tindakan-tindakan potensial yang memerlukan keterlibatan keputusan dari manajemen tingkat atas serta alokasi sumber daya organisasi dalam jumlah yang signifikan. Sedangkan menurut Hunger dan Wheelen, strategi merupakan perencanaan yang disusun secara menyeluruh mengenai bagaimana suatu organisasi atau perusahaan akan mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Strategi ini dirancang untuk mengoptimalkan keunggulan kompetitif yang dimiliki serta meminimalkan berbagai keterbatasan dalam persaingan.

³² Hutabarat & Huseini, 2022, Strategi, Terpadu, Komprehensif, Simultan, Jakarta Selatan, Prasetiya Mulya Publishing, Hal. 28

Selain itu, terdapat berbagai definisi strategi yang dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya disampaikan oleh Steiner dan Miner, yang menyatakan bahwa strategi merupakan proses perumusan misi perusahaan serta penetapan tujuan organisasi dengan mempertimbangkan kekuatan dari faktor internal maupun eksternal organisasi, menyusun kebijakan dan strategi yang terarah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³³

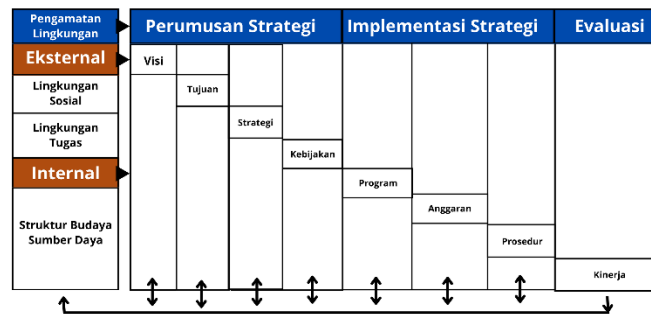
Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi merupakan perencanaan atau pendekatan jangka panjang yang dibuat untuk mencapai tujuan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, dengan adanya strategi tentunya mengoptimalkan pemanfaatan seluruh potensi sumber daya yang tersedia dan memperhitungkan faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi peluang keberhasilan. Strategi ini menjadi peta jalan bagi organisasi, mengarahkan langkah dalam menentukan keputusan yang tepat, dan menentukan prioritas langkah-langkah yang dilakukan untuk berkembang, bersaing, atau mencapai keberlanjutan.

2. Model Manajemen Strategi

Menurut Hunger dan Wheelen, model manajemen strategi terdiri dari empat tahapan utama, yakni: pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian. Keempat tahapan ini membentuk siklus yang berkesinambungan dalam proses pengelolaan strategi organisasi secara efektif.³⁴

³³ Ilyas Arifa'i, Dkk, 2023, Buku Ajar Manajemen Strategis, Jambi, Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, Hal. 58

³⁴ Sergius Lay, Eka Daryanto, and Rosmala Dewi, "Analisis Model Pengembangan Manajemen Strategik" 9, no. 2 (2020).



Gambar 2.1: Teori Manajemen Strategi Hunger dan Wheelen

Sumber: Jurnal Sergius Lay, dkk, 2020

Adapun empat tahapan dalam manajemen strategi sebagai berikut:

a. Pengamatan Lingkungan

Pengamatan Lingkungan menurut Hunger dan Wheelen lingkungan organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Internal

Analisis terhadap lingkungan internal diperlukan guna mengidentifikasi kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang berada diluar organisasi dan perlu dianalisis untuk mengidentifikasi peluang (*opportunities*) serta ancaman (*threat*) yang mungkin dihadapi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu alat yang paling sering digunakan dalam menganalisis situasi adalah dengan analisis SWOT. Penjelasan lebih rinci sebagai berikut:

1) Kekuatan (*strenght*)

Kekuatan merupakan sumber daya, keterampilan, atau keunggulan tertentu yang dimiliki perusahaan dibandingkan pesaing, yang berkaitan dengan kebutuhan utama konsumen yang saat ini dilayani atau yang menjadi target perusahaan. Kekuatan tersebut menjadi nilai lebih atau daya saing perusahaan di pasar.

2) Kelemahan (*weaknesses*)

Kelemahan merujuk pada keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber daya, keterampilan, maupun kapabilitas yang dimiliki oleh perusahaan, yang secara signifikan dapat menghambat pencapaian kinerja optimal.

3) Kesempatan (*opportunities*)

Peluang adalah situasi penting yang menguntungkan di lingkungan perusahaan. Tren penting adalah sumber peluang lainnya.

4) Ancaman (*threat*)

Ancaman merupakan faktor eksternal yang berpotensi mengganggu atau melemahkan posisi perusahaan, baik dalam kondisi saat ini maupun yang ditargetkan di masa mendatang.³⁵

b. Perumusan Strategi

Langkah awal dalam proses manajemen strategis dimulai dari perumusan strategi. Proses perumusan strategi meliputi pengembangan visi dan misi organisasi, identifikasi terhadap peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal, serta penentuan kekuatan dan kelemahan dari faktor internal. Selain itu, tahap ini juga mencakup penetapan tujuan jangka panjang,

³⁵ Putri, et al., "Manajemen Strategi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Penanggulangan Banjir Di Kabupaten Bekasi." Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 9, No. 2, 2021

perumusan berbagai alternatif strategi, dan pemilihan strategi yang tepat untuk diimplementasikan.

1) Misi

Misi organisasi merupakan pernyataan mengenai tujuan utama atau alasan eksistensi dari suatu organisasi. Pernyataan misi dirumuskan secara tepat akan mencerminkan tujuan fundamental organisasi, menunjukkan karakteristik yang membedakannya dari entitas lain, serta menggambarkan ruang lingkup operasionalnya, baik dari segi prosuk yang ditawarkan maupun pasar yang dilayani.

2) Tujuan

Tujuan adalah hasil akhir dari kegiatan perencanaan. Tujuan menentukan apa yang dilakukan dan kapan akan dilakukan, serta harus diukur jika memungkinkan, pencapaian tujuan perusahaan merupakan keberhasilan dalam menjalankan misi yang telah dirumuskan.

3) Strategi

Strategi perusahaan merupakan perencanaan yang dirancang secara menyeluruh untuk menggambarkan bagaimana perusahaan akan mencapai hasil dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

4) Kebijakan

Kebijakan berperan sebagai panduan umum dalam proses pengambilan keputusan di tingkat organisasi secara menyeluruh. Selain itu, kebijakan juga berfungsi sebagai pedoman yang menjembatani antar tahap perumusan strategi dan implementasinya.³⁶

³⁶ Wisnu Pramudia et al., “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan,” *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 8, no. 2020 (2020): 102–11.

c. Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan tahap dimana manajemen melaksanakan strategi dan kebijakan yang telah dirumuskan melalui penyusunan program kerja, alokasi anggaran, serta penetapan prosedur operasional.

1) Program

Program merupakan rangkaian aktivitas atau langkah-langkah yang dirancang untuk menyelesaikan suatu rencana tertentu dalam jangka waktu terbatas. Pelaksanaan program dapat mencakup restrukturisasi organisasi, perubahan budaya internal perusahaan, maupun peluncuran inisiatif penelitian baru.

2) Anggaran

Anggaran adalah bentuk program yang diterjemahkan ke dalam satuan keuangan. Setiap program dirinci dalam bentuk biaya, yang kemudian digunakan oleh manajemen sebagai alat perencanaan dan pengendalian operasional.

3) Prosedur

Prosedur, yang juga dikenal sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan rangkain langkah atau metode sistematis yang disusun secara berurutan untuk menjelaskan secara rinci cara menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.³⁷

d. Evaluasi dan Pengendalian

Evaluasi merupakan proses penilaian yang membandingkan antara kinerja yang diharapkan dengan hasil aktual yang terjadi di lapangan. Sementara itu, pengendalian merujuk pada aktivitas pengawasan dan pembinaan dalam

³⁷ Siahaan, N.D.N., et al., "Implementasi Strategi Dinas Ketahanan Pangan Di Kota Pekanbaru," *Cross-Border* 5, no. 2 (2022): 1262–70.

pelaksanaan pengelolaan organisasi atau lembaga. Kedua aspek ini memegang peranan penting dalam manajemen program, karena bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung keberhasilan, menemukan area yang diperbaiki, serta menjadi dasar dalam mengenali peluang, menyelesaikan permasalahan, dan mengambil keputusan strategis secara lebih efektif.³⁸

3. Ruang Lingkup Kaderisasi IPNU-IPPNU

a. Pengertian Kaderisasi

Istilah kaderisasi berasal dari kata “kader”, yang pada awalnya digunakan dalam konteks militer atau perjuangan. Kata ini berakar istilah “carde” yang mengacu pada proses pembinaan terhadap pasukan inti yang dapat dikerahkan sewaktu-waktu. Dalam kamus populer, kaderisasi diartikan sebagai proses mendidik individu untuk melanjutkan estafet kepemimpinan dalam suatu partai atau organisasi. Secara umum, kader merujuk pada seseorang yang dipersiapkan untuk memegang peran strategis dalam suatu organisasi.³⁹

Menurut Nawawi menyatakan bahwa pengaderan juga dimaknai sebagai proses suatu pendidikan dan pembentukan individu agar siap menjadi kader yang mampu menjalankan peran strategis dalam organisasi. Sementara itu, Masdar Helmi memaknai bahwa kader sebagai pendidikan dan pengembangan tenaga-tenaga yang akan disertai tugas kepemimpinan dikemudian hari. Secara terminologis, kaderisasi dapat dipahami sebagai proses pembentukan dan penyiapan kader. Istilah kader

³⁸ Ni Luh Putu Novianti, Ni Putu Anik Prabawati, and I Ketut Winaya, “Strategi Pengelolaan Perpustakaan Daerah Provinsi Bali Dalam Meningkatkan Minat Baca Masyarakat,” *Business and Investment Review* 2, no. 1 (2024): 64–79, <https://doi.org/10.61292/birev.93>.

³⁹ Ihsan et al., “Konsep Ihsan Perspektif Al- Qur ’ an Sebagai Revolusi Etos Kerja M . Ulil Hidayat Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Isma Nurun Najah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta A . Pendahuluan Al-Qur ` an Sebagai Pedoman Hidup Utama Seorang Muslim Mendorong ” 3, no. 1 (2020): 22–40.

merujuk pada individu yang dianggap memiliki kapasitas dan kepercayaan untuk melanjutkan serta menjalankan berbagai tugas dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, kaderisasi dapat dimaknai sebagai suatu proses atau upaya sistematis dalam membentuk individu-individu yang memiliki kompetensi dan berkualitas yang mumpuni untuk menjalankan peran dan tanggung jawab dalam organisasi. Kaderisasi berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang mampu melanjutkan visi dan misi perjuangan organisasi. Tanpa adanya proses kaderisasi yang terarah, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menjalankan fungsinya secara optimal dan dinamis.⁴⁰

Menurut Mangkubumi, kaderisasi dipandang sebagai siklus yang berlangsung secara berkelanjutan dengan tingkat perkembangan yang meningkat, dan terdiri atas beberapa komponen utama, pertama, pendidikan kader, yakni pemberian materi pengetahuan yang dibutuhkan oleh calon kader. Kedua, penugasan kader, yaitu pemberian kesempatan kepada kader untuk terlibat secara langsung dalam aktivitas organisasi sebagai sarana peatihan dan proses pendewasaan. Ketiga, pengembangan karier kader, dimana kader diberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam berbagai bidang perjuangan sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Dalam perspektif Islam, kaderisasi dipahami sebagai upaya strategis dalam menyiapkan generasi penerus yang memiliki ketangguhan dalam menjaga serta mengembangkan jati diri sebagai *khoiru ummah* tau umat terbaik. Sebagaimana di dalam Q.S Ali Imran Ayat 110.

⁴⁰ Farid Nofiard, “Kaderisasi Kepemimpinan Pambakal (Kepala Desa) Di Desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan” Ii (2013): 263–75.

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

Artinya: *Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia (selama) kamu menyuruh (berbuat) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Seandainya Ahlulkitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.*⁴¹

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kaderisasi merupakan suatu metode atau proses pendidikan yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai tertentu kepada individu yang dipersiapkan sebagai kader. Kader sendiri adalah individu yang dibina dan dibekal dengan berbagai keterampilan guna melanjutkan keberlangsungan organisasi, sebagai generasi penerus dalam estafet kepemimpinan di masa depan.

b. Fungsi dan Urgensi Kaderisasi

Fungsi utama dari kaderisasi adalah menyiapkan individu-individu sebagai embrio calon penerus yang siap melanjutkan estafet perjuangan organisasi. Dalam konteks ini, organisasi dibangun oleh sumber daya manusia yang telah dibina dan dilengkapi dengan beragam keterampilan serta penguasaan disiplin ilmu tertentu. Dengan demikian, seorang kader dituntut memiliki kapasitas yang melampaui rata-rata masyarakat pada umumnya. Bung Hatta pernah mengungkapkan pandangannya mengenai kaderisasi dalam konteks kebangsaan, bahwa proses kaderisasi sejatinya merupakan upaya menanam benih untuk melahirkan calon pemimpin bangsa di masa mendatang. Oleh

⁴¹ Terjemahan Al-Quran Kemenag, 2019, diakses 9 November 2024
<https://lajnah.kemenag.go.id/unduh/quran-kemenag.html>

karena itu, seorang pemimpin pada zamannya memiliki kewajiban untuk menanamkan nilai-nilai dan membentuk kader penerus. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam proses kaderisasi adalah potensi dasar yang dimiliki oleh calon kader. Potensi ini pada dasarnya dapat dikenali melalui rekam jejak atau pengalaman hidup yang telah dilaluinya.

Kaderisasi memegang peranan penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi, karena menjadi elemen inti yang menjamin kesinambungan perjuangan organisasi di masa mendatang. Tanpa adanya proses kaderisasi yang terstruktur, akan sulit membayangkan organisasi mampu bergerak secara efektif dan menjalankan fungsinya secara dinamis. Oleh karena itu, kaderisasi merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindari dalam membentuk sistem kerja yang mandiri dan berkelanjutan.⁴²

c. Bentuk-Bentuk Kaderisasi

Sistem kaderisasi meliputi seluruh rangkaian proses pembinaan kader, yang dimulai dari tahapan rekrutmen, pelatihan, pendampingan, hingga pengembangan potensi kader. Berdasarkan buku pedoman resmi kaderisasi organisasi IPNU-IPPNU, terdapat bentuk kaderisasi yang diterapkan yaitu:⁴³

1) Kaderisasi Formal

Kaderisasi formal merupakan bentuk pembinaan kader yang dilakukan melalui pendekatan resmi dengan metode yang dirancang secara terstruktur, sistematis, dan terarah, serta dilaksanakan berdasarkan ketentuan dan regulasi yang berlaku dalam organisasi. Dalam organisasi IPNU IPPNU kaderisasi formal dilakukan

⁴² Tria Suci Rachmawati dan Farhat Abdullah, "Urgensi Manajemen Dakwah Dalam Pelaksanaan Pendidikan Kader Ulama Majelis Ulama Indonesia (MUI) DKI Jakarta," *Tahdzib Al Akhlak* 5 (2022): 52–64.

⁴³ Ahmad Baedowi Et Al., *Modul Kaderisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*, 2022.

melalui pelatihan-pelatihan kader berjenjang diantaranya:

a) Makesta

Masa Kesetiaan Anggota (Makesta) merupakan tahap kaderisasi awal yang diperuntukkan bagi calon anggota IPNU-IPPNU. Makesta berfungsi sebagai pintu masuk yang wajib diikuti oleh setiap calon anggota sebelum secara resmi diterima sebagai bagian dari organisasi. Materi makesta ini mencakup pengenalan ideologi Nahdlatul Ulama' serta penanaman nilai-nilai dasar organisasi, dengan tujuan agar anggota baru mampu memahami, menghayati, dan mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁴

b) Lakmud

Latihan Kader Muda (Lakmud) merupakan jenjang pelatihan tingkat menengah dalam sistem kaderisasi IPNU-IPPNU. Pelatihan ini bertujuan untuk membentuk kader yang memiliki karakter kuat, semangat untuk terus mengembangkan diri, serta menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap organisasi (*sense of belonging*). Selain itu, Lakmud juga diarahkan untuk meningkatkan kapasitas dalam berorganisasi dan membentuk standar kualitas kader yang lebih terukur.⁴⁵

⁴⁴ Manibabar, Mansabar Hadir Dalam Makesta Ipnu-Ippnu, 30 Maret 2024 Sumber: <https://Babel.Kemenag.Go.Id/Id/Berita/508124/MANSABAR-HADIR-DALAM-MAKESTA-IPNU IPPNU>

⁴⁵ Sumber: <https://www.mediaipnu.or.id/2022/07/lakmud-adalah-latihan-kader-muda-ipnu.html>

c) Lakut

Latihan Kader Utama (Lakut) merupakan jenjang pelatihan tertinggi dalam sistem kaderisasi IPNU-IPPNU yang dirancang untuk mencetak kader-kader pemimpin organisasi. Pelatihan ini bertujuan membentuk kemampuan analisis sosial dan keterampilan dalam merancang gerakan sosial. Secara umum, Lakut ditujukan untuk menghasilkan kader pemimpin yang memiliki pemahaman ideologis yang mendalam serta mampu mewujudkan nilai-nilai *Ahlussunnah Wal Jama'ah* dalam dinamika sosial, politik, budaya dan ekonomi masyarakat.⁴⁶

2) Kaderisasi Non-Formal

Kaderisasi non-formal merujuk pada proses pembinaan kader yang dilaksanakan melalui pelatihan-pelatihan khusus, pendampingan, serta kegiatan praktik lapangan, seperti pelatihan desain grafis, jurnalistik, pendidikan dan pelatihan kepemudaan, dan sebagainya. Tujuan utama dari kaderisasi non-formal adalah memberikan bekal keterampilan serta mengembangkan potensi kader sesuai dengan kebutuhan organisasi, selain itu, kaderisasi non-formal berfungsi sebagai penunjang proses kaderisasi formal, sehingga kader yang mengikuti jenjang selanjutnya telah memiliki pemahaman yang memadai serta keahlian tertentu/ secara ideal, kaderisasi non-formal juga berperan dalam mempermudah proses

⁴⁶ Sumber: <https://www.pacipnuippnupalang.or.id/p/lakut.html>

ditribusi kader ke posisi-posisi strategis diluar struktur IPU-IPPNU. Kegiatan non-formal diantaranya:

a) Latin

Latin merupakan salah satu jenjang kaderisasi wajib non formal yang dimiliki IPPNU.

b) Latpel

Sedangkan Latpel merupakan jenjang kaderisasi wajib non formal IPPNU.

3) Kaderisasi Informal

Kaderisasi informal merupakan proses pembinaan yang berlangsung melalui partisipasi dalam kepengurusan organisasi, keterlibatan dalam kepanitiaan kegiatan, serta kemampuan berinteraksi dan berkontribusi dalam kehidupan sosial kemsyarakatan. Filosofi dasar dari kaderisasi informal menekankan bahwa setiap ruang, waktu, dan aktivitas bahkan dalam kondisi tanpa aktivitas formal sekalipun dapat dimanfaatkan sebagai sarana pembelajaran dan pembentukan diri.

Kaderisasi informal memiliki kemiripan dengan kaderisasi non-formal, karena keduanya tidak terikat pada kurikulum atau regulasi organisasi secara resmi. Namun perbedaannya terletak pada tujuan pelaksanaannya, tetapi juga dirancang untuk menguji, melatih, dan membentuk kompetensi kader secara individual maupun kolektif.

B. Kualitas Kader Dakwah

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas secara umum adalah suatu kondisi yang bersifat dinamis, artinya standar kualitas yang dianggap baik pada

masa kini belum tentu tetap relevan atau memenuhi ekspektasi pada masa yang akan datang. Kualitas juga bisa dimaknai sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Lebih rincinya lagi kualitas juga dapat diidentikkan sebagai sebuah hasil. Tingkat kualitas suatu hasil sangat ditentukan oleh bagaimana proses yang mendahuluinya dijalankan.⁴⁷

Menurut ISO, kualitas keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh suatu produk, baik berupa barang maupun jasa, yang mendukung kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan atau ditentukan sebelumnya. Sementara itu, Edward Sallis mengartikan mutu sebagai kemampuan suatu produk atau layanan untuk memenuhi bahkan melebihi harapan dan kebutuhan pengguna, yang dikenal pula dengan istilah *quality in perception* atau mutu berdasarkan persepsi).⁴⁸

Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara umum merupakan daya yang sumber daya dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi itu. Menurut Sedarmayanti, SDM adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha bahwa SDM adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

Dengan demikian pengertian kualitas sumber daya manusia menurut Matindas mengemukakan bahwa kualitas SDM adalah

⁴⁷ Hamdanah Hamdanah, "Pengaruh Kepemimpinan Pesantren Terhadap Kualitas Santri," *Aksioma Ad-Diniyah* 10, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.55171/jad.v10i1.652>.

⁴⁸ Muhammad Rifadho Liwaul Islam Hasyim Asy'ari, Zahrudin, "Strategi Peningkatan Kalitas Santri Pondok Pesantren Sunanul Huda Sukabumi Jawa Barat," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2020): 1–15, <https://doi.org/10.30868/im.v3i02.756>.

kesanggupan tiap-tiap karyawan baik di dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Sedangkan menurut Pasolong mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan moral yang tinggi.

2. Cara Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat melalui:

a. Pelatihan atau Training

Seorang karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan perlu mengikuti pelatihan untuk mengembangkan keterampilan, bakat, dan sikap yang dimilikinya agar kualitas sumber daya manusia dapat meningkat. Ketika karyawan memiliki minat dan kemampuan tertentu, maka perkembangan bisnis akan lebih pesat. Melalui pelatihan, organisasi juga dapat mengenali potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam struktur kerjanya.

b. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia yang berupaya untuk meningkatkan mutu pekerjaan secara formal sesuai dengan profesinya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu tingkat pendidikan. Pendidikan tersebut memungkinkan individu untuk menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dilingkungan kerja.

c. Pembinaan

Setiap pekerja memerlukan pembinaan yang dilakukan melalui manajemen dan perencanaan yang terstruktur, termasuk evaluasi rutin, guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk merekrut lebih banyak tenaga kerja yang kompeten. Pembinaan ini tidak hanya difokuskan

pada pengembangan keterampilan, tetapi juga bertujuan agar karyawan memahami budaya perusahaan, aturan yang berlaku, serta pentingnya mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

d. *Recruitmen*

Langkah awal dalam merancang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa mendatang adalah melalui proses rekrutmen. Persyaratan yang ditetapkan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Umumnya, perusahaan menerapkan strategi rekrutmen dengan melakukan seleksi dan evaluasi terhadap para pelamar kerja guna memperoleh calon karyawan yang sesuai.

e. *Kesempatan*

Memberikan ruang bagi pekerja untuk menyampaikan ide dan pendapat mereka dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendekatan ini didasarkan pada keyakinan bahwa ketika pekerja merasa dilibatkan dan kontribusinya dihargai, mereka akan merasa lebih termotivasi dan berkembang secara positif dalam lingkungan kerja.

f. *Penghargaan*

Pemberian hadiah atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi turut berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tindakan ini dapat memberikan motivasi bagi karyawan, sekaligus memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan bisnis.⁴⁹

3. **Pengertian Kader Dakwah**

Kader dalam suatu organisasi merupakan bagian sumber daya manusia yang berperan dalam mengelola jalannya organisasi,

⁴⁹ Marta Widian S. dan Andry Novriant, *Perubahan Pengetahuan Teknologi Mendukung Kualitas Sumber Daya Manusia Di Era New Normal*, 2021, PT. Insan Cendekia Mandiri Group

khususnya dalam konteks organisasi dakwah. Keberadaan kader sangat berpengaruh terhadap arah dan keberlangsungan perjuangan dakwah Islam. Hal ini disebabkan karena kader memiliki peran strategis sebagai motor penggerak utama sekaligus pusat dari berbagai aktivitas perjuangan keislaman. Maka sebagai organisasi dakwah perlu meningkatkan kualitas kader, karena peran dan fungsi mereka saat ini sangatlah berat. Kualitas seorang kader dakwah sangat menjunjung keberhasilan dakwah dan pencapaian misi organisasi dakwah. karena pada tujuan ideal dakwah yaitu cita-cita yang diidamkan oleh banyak orang, baik secara pribadi maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Tujuan ini bisa dilihat dari harapan yang sering muncul dalam doa-doa manusia, yaitu ingin mendapatkan kebaikan dunia dan akhirat.⁵⁰

Secara etimologis, dakwah berasal dari kata *da'a*, *yad'u*, *da'watan* yang berarti menyeru, memanggil, berdo'a dan sebagainya. Dalam pengertian terminologis, beberapa ahli mendefinisikan dakwah sebagai suatu proses usaha untuk mengajak manusia kepada kebaikan dan mencegah mereka dari perbuatan mungkar, dengan tujuan agar mereka senantiasa menaati ajaran Islam demi meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, dakwah memiliki fungsi utama sebagai sarana penyampaian ajaran Islam yang turunkan Allah Swt kepada Nabi Muhammad Saw.⁵¹

Pada tataran praktis, dakwah harus mengandung tiga unsur yaitu, *da'i* atau orang yang menyampaikan pesan dakwah, *maddah* yaitu informasi atau pesan dakwah, dan *mad'u* atau orang yang menerima pesan dakwah. Sebagai prinsip umum, dalam surat An-nahl ayat 125 secara garis besar ada tiga metode untuk berdakwah

⁵⁰ Ahmad Shofi Muhyiddin, "Peran Dā'i Dalam Menanggulangi Perilaku Patologispatologis Sebagai Dampak Negatif Globalisasi," *Ilmu Dakwah* 36 (2016): 118–43.

⁵¹ Ibnu Fikri, "Implementasi Teori Komunikasi Dalam Dakwah," *At-Taqqaddum*, 2016, <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/attaqaddum/article/view/302>.

diantaranya yang pertama dengan cara “*hikmah*” yaitu dakwah yang menekankan pendekatan arif, bijaksana, dan persuasif dalam penyampaian pesan. Yang kedua dengan cara “*mauidzah hasanah*” yaitu memberikan nasihat atau peringatan dengan cara yang baik. Yang ketiga dengan cara “*mujadalah bi al-lati hiya ahsan*” yaitu dengan berdialog, bertukar pikiran dan perasaan.⁵²

C. Teori Kendala

1. Pengertian Teori Kendala

Teori kendala (*Theory of Constraint*) adalah sebuah pendekatan dalam manajemen sistem yang diperkenalkan oleh Elihayu M. Goldratt pada awal 1980-an. TOC menyatakan bahwa kinerja perusahaan dibatasi constraint. Menurut Hunsen dan Mowen kendala merupakan setiap perusahaan pasti dihadapkan pada keterbatasan sumber daya maupun permintaan terhadap produknya, keterbatasan inilah yang dikenal sebagai kendala. Menurut Rina, kendala (*constraint*) merupakan faktor apapun yang menghambat sistem dalam mencapai kinerja yang lebih optimal, yang bertentangan dengan tujuan utama perusahaan, yakni memperoleh keuntungan saat ini maupun di masa mendatang. Kendala tersebut dapat muncul dalam bentuk keterbatasan kapasitas mesin maupun keterampilan tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Garrison, teori kendala menyoroti pentingnya pengelolaan terhadap hambatan yang dihadapi oleh organisasi. Karena kendala merupakan faktor yang menghambat pencapaian tujuan, maka upaya perbaikan akan lebih efektif jika difokuskan langsung pada titik kendala tersebut.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa teori kendala (*theory of constraint*) adalah pendekatan manajemen yang menekankan bahwa kinerja organisasi selalu dibatasi oleh kendala (*constraint*). Kendala ini dapat berupa keterbatasan sumber

⁵² Nurbini, “Bahasa Dakwah Untuk Kalangan Remaja Terpelajar,” *Jurnal Dakwah* XI, no. 1 (2011): 117, <http://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/jurnaldakwah/article/download/399/378>.

daya, kapasitas mesin, atau kemampuan tenaga kerja. Karena kendala menjadi penghambat utama dalam pencapaian tujuan organisasi, maka proses perbaikan akan lebih efektif jika difokuskan langsung pada identifikasi dan pengelolaan kendala tersebut.⁵³

2. Jenis-Jenis Kendala (*Constraint*)

Menurut Hunsen dan Mowen, jika ditinjau berdasarkan asalnya, kendala terdiri dari 2 hal yaitu:

a. Kendala internal (*internal constraint*)

Kendala internal yaitu hambatan yang muncul dari dalam sistem organisasi, seperti pada proses penjualan dimana produksi tetap berlangsung tetapi hasil produksinya tidak terserap, sehingga mempengaruhi volume penjualan dan menyebabkan laba yang diperoleh tidak mencapai target yang diinginkan. Selain itu, proses penjualan yang masih dilakukan secara manual juga menjadi salah satu faktor penghambat.

b. Kendala eksternal (*external constraint*)

Kendala eksternal merupakan jenis hambatan yang berasal dari luar sistem organisasi dan berada diluar kendala langsung manajemen. Faktor-faktor ini dapat mencakup perubahan dalam permintaan pasar yang tidak stabil, fluktuasi kebutuhan konsumen, hingga keterbatasan pasokan bahan baku yang disediakan oleh vendor atau pemasok.⁵⁴

3. Langkah-Langkah Upaya Mengatasi Kendala

Menurut Hansen dan Mowen, dalam upaya mengatasi permasalahan yang muncul dalam proses produksi perusahaan, teori

⁵³ Titik Inayati and Sri Dewi Wahyuningsih, "Pendekatan Theory of Constraint (TOC) Dalam Meningkatkan Efisiensi Biaya Produksi (Studi Ada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Diwew Kabupaten Jombang Propinsi Jawa Timur)," *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro* 1, no. 2 (2018): 94–117, <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v1i2.10>.

⁵⁴ Yuliawancita "Skripsi Analisis Theory Of Constraint (Toc) Untuk Meningkatkan Profitabilitas Pada Usaha Program Studi Akuntansi Universitas Sulawesi Barat Majene Tahun 2023," 2023.

kendala (*theory of constraint*) menggunakan lima langkah untuk mencapai tujuan memperbaiki kinerja organisasi yaitu:

a. Mengidentifikasi kendala (*identify*)

Kendala dalam perusahaan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kendala internal, yakni hambatan yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri, misalnya keterbatasan waktu operasional mesin atau sumber daya produksi lainnya. Dan kendala eksternal, yakni hambatan yang bersumber dari luar organisasi dan berada diluar kendali langsung perusahaan, seperti fluktuasi permintaan pasar.

b. Mengeksploitasi kendala (*exploit*)

Langkah ini merupakan inti dari pendekatan dalam teori kendala, yang menekankan pentingnya pengelolaan kendala secara jangka pendek. Fokus utama dari tahap ini adalah mengurangi tingkat persediaan serta meningkatkan kinerja operasional, sejalan dengan tujuan utama dari kendala itu sendiri.

c. Menyubordinasi dan sinkronisasi kendala (*subordinate*)

Pada tahap ketiga, perusahaan diarahkan untuk memusatkan perhatian pada area yang mengalami hambatan, yaitu bagian penjualan. Peningkatan volume penjualan menjadi prioritas utama guna mencegah potensi kerugian. Manajemen dituntut untuk merancang strategi yang efektif dalam mendorong penjualan sekaligus mengurangi jumlah persediaan yang tertahan di gudang. Langkah ini diharapkan mampu menjadi solusi konkret dalam mengatasi kendala yang sedang dihadapi perusahaan.

d. Mengangkat kendala-kendala yang mengikat (*elevate*)

Jika perusahaan menghadapi kendala pada aspek penjualan, maka peningkatan volume penjualan menjadi hal yang krusial. Pada tahap ini, diperlukan langkah-langkah strategis yang dilakukan secara bertahap untuk mengatasi kendala tersebut, hingga pada akhirnya kendala tersebut tidak lagi menjadi faktor penghambat atau berubah menjadi non-kendala.

e. Mengulangi proses (*repeat*)

Pada tahap ini, penting untuk meninjau kembali langkah-langkah yang telah dilakukan pada tahap kedua dan ketiga. Setelah kendala berhasil diatasi pada tahap keempat, maka proses harus kembali dimulai dari tahap awal guna memastikan bahwa keputusan yang diambil telah tepat dan implementasinya berjalan secara efektif. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi kendala baru dan menjaga kesinambungan perbaikan kinerja.⁵⁵

⁵⁵ Dinda Kirana Pelangi and Rahma Nazila Muhammad, "Penerapan Theory Of Constraints (TOC) Untuk Optimalisasi Laba Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII," *Indonesian Accounting Literacy Journal* 2, no. 1 (2022): 222–37, <https://doi.org/10.35313/ialj.v2i1.3149>.

BAB III

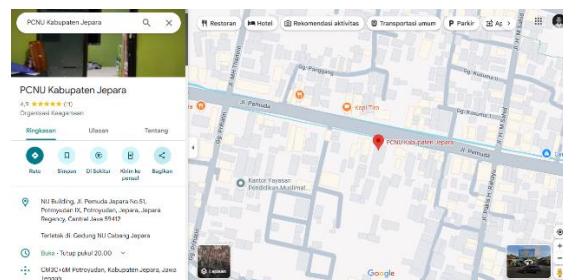
GAMBARAN UMUM DAN PENERAPAN STRATEGI PIMPINAN CABANG IPNU-IPPNU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KADER DAKWAH

A. Gambaran Umum Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara

1. Profil Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara

Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) Kabupaten Jepara merupakan organisasi pelajar yang berada di bawah naungan Nahdlatul Ulama. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara mempunyai titik fokus pada pengembangan potensi pelajar dalam bidang keagamaan, pendidikan dan kepemimpinan. IPNU didirikan secara nasional pada tanggal 24 Februari 1954 di Semarang, sedangkan IPPNU berdiri pada 2 Maret 1955 di Malang. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara mulai menunjukkan eksistensinya sejak tahun 1955 dan terus berkembang hingga saat ini.

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara terletak di Jl. Pemuda No.51, Potroyudan IX, Potroyudan, Kec. Jepara, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59412. Letak geografis ini memberikan kemudahan dalam pelaksanaan program-program organisasi, koordinasi antar lembaga, serta menjalin komunikasi dengan berbagai pihak, baik dari kalangan internal maupun eksternal.



Gambar: 3.2

Sumber: Google Maps

Secara struktural administrasi organisasi IPNU-IPPNU memang berbeda. Namun demikian, dalam praktik menjalankan program dan kegiatan di tingkat cabang, anak cabang, ranting, hingga komisariat hampir selalu berjalan beriringan, keduanya saling melengkapi dan bekerja sama dalam berbagai program, mulai dari pendidikan dan pelatihan kader, penguatan dakwah pelajar, kegiatan sosial, hingga pengembangan potensi anggota. Dalam kolaborasi ini bukan hanya menunjukkan sinergi yang kuat antara dua organisasi, tetapi juga mencerminkan nilai kebersamaan dan kesetaraan yang dijunjung tinggi dalam lingkungan Nahdlatul Ulama.

Hal ini sesuai apa yang dikatakan Muhammad Rico Agung selaku Waka. Departemen Dakwah bahwa IPNU-IPPNU di Kab. Jepara dalam melaksanakan program kerja selalu bersama dan kedua organisasi ini memang tidak bisa dipisahkan.

“Periode kemarin kita mencoba melaksanakan kegiatan sendiri-sendiri, ternyata tidak bisa. Memang benar, secara administrasi organisasi IPNU dan IPPNU ini berbeda. meskipun berbeda organisasi ini tidak bisa dipisahkan, karena apa? Karena kita melihat sejarah berdirinya IPNU dan IPPNU ini cuma selisih 1 tahun dan kegiatannya selalu beriringan. Bahkan Mbah KH. Hayatun Abdullah Hadziq selaku Rais Syuriah PCNU Kab. Jepara mengatakan organisasi IPNU-IPPNU itu enak, jadi kalau membuat kegiatan ada yang dilihat”.⁵⁶

Pernyataan diatas dibenarkan oleh Muhammad Jamaluddin selaku ketua PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara bahwa:

“Benar mas, secara administrasi IPNU dan IPPNU berbeda, tetapi kalau membuat kegiatan sendiri-sendiri itu belum bisa, ya tetap ada program sendiri-sendiri tapi itu hanya beberapa. Kebanyakan kita membuat kegiatan selalu bersama-sama.”

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara secara aktif melakukan pendampingan terhadap Pimpinan Anak Cabang, Ranting hingga Komisariat, baik melalui monotorig rutin, evaluasi program kerja,

⁵⁶ Wawancara dengan Muhammad Rico Agung, Waka. Departemen Dakwah, Tanggal 9 Juni 2025

maupun penguatan kapasitas kader. Tujuannya untuk organisasi di tingkah bawah tidak hanya berjalan secara administratif, tetapi juga mampu menghadirkan manfaat nyata bagi pelajar di lingkungan masing-masing. Hal ini sesuai apa yang dikatakan Muhammad Jamaluddin selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara

“Secara organisasi tugas cabang ini memastikan dan mendampingi kegiatan-kegiatan PAC dan Ranting, akan tetapi ranting di jepara ini sangat banyak dan tidak mungkin kita langsung terjun ke ranting, oleh karena itu dari cabang menugaskan ke PAC untuk mengkoordinir kegiatan di ranting. Setelah itu kita evaluasi setiap 3 bulan sekali yang disebut dengan Rapimcab yang diikuti seluruh PAC se kabupaten Jepara.”

Dengan pendekatan yang responsif dan kolaboratif ini, PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara berupaya menjaga kekompakan struktur organisasi serta memastikan bahwa setiap PAC, Ranting, dan Komisariat mampu menjadi pusat penggerak kegiatan pelajar yang berdaya, berakhlak, dan berkomitmen nyata di masyarakat.

2. Visi dan Misi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara

a. Visi IPNU-IPPNU Kab. Jepara

Pelajar kolaboratif, inovatif dan transformatif.

b. Misi IPNU-IPPNU Kab. Jepara

1. Menjalankan roda organisasi yang progresif
2. Melaksanakan pola kaderisasi yang terukur
3. Mengoptimalkan digitalisasi administratif dan organisasi
4. Menjalin kerjasama dengan stakeholder dalam bidang harapan pelajar
5. Optimalisasi peran serta fungsi organisasi.⁵⁷

⁵⁷ Dokumen AD ART IPNU-IPPNU Kab. Jepara 2023, diambil tanggal 3 Juni, Jam 16:31 WIB

3. Struktur Pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara

Struktur pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara sebagai berikut:⁵⁸

a. Struktur PC. IPNU Kab Jepara Masa Khidmah 2023-2025

Pelindung	: PCNU Kabupaten Jepara
Pembina	: 1. Drs. H. Zainuri Toha
	2. Muallimin, M.Pd.I
	3. Dr. Nasrullah Afandi, LC., MA.
	4. Zainal Asikin
	5. H. Nur Rohman, S.Pd., M.Si
	6. H. Munfaat, S.Ag., MM.
	7. Nurul Huda, SE., MM.
	8. Muhammad Kholil, S. Ag
	9. Khoirul Muslimin, M.I.Kom.
	10. M. Jauharudin, SE.
	11. Agus Supriyono, S.Pd.I
	12. M. Muftil Umam, S.Kom.I.
	13. Chusni Maulana
	14. Muhammad Khoironi ZA
	15. Zainal Muttaqin, S.Pd
	16. Nurul Salam, S.Pd.
	17. Jelly Andrian, S.Ak.

BADAN PENGURUS HARIAN

Ketua	: Muhammad Jamaluddin
Wakil Ketua	: Mohamad Candi
Wakil Ketua	: Hamam Nasiruddin
Wakil Ketua	: Nur Waked

⁵⁸ Dokumen AD ART IPNU-IPPNU Kab. Jepara 2023, diambil tanggal 3 Juni, Jam 16:31 WIB

Wakil Ketua	: Muhammad Rico Agung
Wakil Ketua	: Saifudin
Wakil Ketua	: Muhammad Taqyudin
Sekretaris	: Ahmad Muhyiddin
Wakil Sekretaris	: M. Syahrul Romadhon
Wakil Sekretaris	: Aditya Ferry Febriyanto
Wakil Sekretaris	: Muhammad Nur Afif
Wakil Sekretaris	: Nurul Hilal
Wakil Sekretaris	: Naufal Misbahul Aflah
Wakil Sekretaris	: Sabtiawan Khoirul Mufid
Bendahara	: Yusril Ihza Mahendra
Wakil Bendahara	: Ahmad Noor Wahyuddin

DEPARTEMEN-DEPARTEMEN

Departemen Organisasi

Koordinator	: Khoirul Anam
Anggota	: Niko Adi Saputro
	: Muhammad Anwar Sadad
	: Bahtiar Lanang Saputro
	: Iqbal Setyawan

Departemen Kaderisasi

Koordinator	: Faisal Aji Saputra
Anggota	: Muhamad Miftah Farid
	: Mokhamad Miftakul Huda
	: Muhlisin
	: Zainal Arifin

Departemen Dakwah

Koordinator	: Muhammad Makki Al Madani Aba
Anggota	: Nur Cahyo Muhammad Agus Salam
	: Yahya Agus Bahadur
	: Muhammad Ashif

: M. Yusrul Rizanul Muna

Departemen Komunikasi dan Informatika

Koordinator : Surya Adi Saputra

Anggota : Muchammad Dwi Rivaldo

: Sholikhul Amin

: Zainuddin Wakhid

: Irvan Maulana

Departemen Seni, Budaya, dan Olahraga

Koordinator : Fadholi Ashar

Anggota : Miftakhul Huda

: M. Agus Ryan Ardiansyah

: M. Ainul Khakim

: M. Aditya Riza A.

LEMBAGA-LEMBAGA

Lembaga Pers dan Penerbitan (LPP)

Direktur : Fulda Hannover Putra

Sekretaris : Muhammad Hanif Wahid Aditya

Anggota : Shalahuddin Yusri

: Ahmad Riki Khoirul Hakim

: Ferdy Setya Nugroho

Lembaga Ekonomi, Kewirausahaan, dan Koperasi (Lekas)

Direktur : Ahmad Yunus Adi Pratama

Sekretaris : M. Hadi Daniyyal

Anggota : Muhamad Rizki Amin

: Lulu' Setia Puji

: Ananda Iqfal Ardhana

Lembaga Anti Narkoba (LAN)

Direktur : Muhammad Wahyudi

Sekretaris : M. Syaifudin Ali Mughofar

Anggota : Farijil Humam

: Achmad Shofi Zakaria

: Nadhif Sadid Lubab

Lembaga Corp Brigade Pembangunan (CBP)

Dewan Koordinasi Cabang

Komandan : Muhammad Ahyar

Wakil Komandan : Akhmad Fatah

Divisi Administrasi

Kepala : Nur Salim

Anggota : Imron Hamzah

: M. Nadhirin

: Boei Sandra Laksamana

Divisi Logistik

Kepala : Asror Nurul Hilal

Anggota : Furkon Ulya Himawan

: Nur Ahmad Yusuf

: Rifqi Maulana Putra Pratama

: Ahmad Aditya Saputra

: Titah Nur Syafaat

Divisi Diklat

Kepala : M. Reza Dwiyanah

Anggota : Dedi Khoirul Akbar

: Ahmad Budi Setiawan

: Arya Diva Putra Utama

: Erik Winarko

: M Amin Taufiq

Divisi Kemanusiaan

Kepala : Deri Alda Saputra

Anggota : M Irfan Rosyadi

: Diky Ajiek Pradana Saputra

: Tri Puji Setiawan

: Maulana Sholikin
 : Abdul Kholil
 : Ahmad Syaiful Anam

Divisi Pecinta Alam

Kepala : Zidni Ilma
 Anggota : Khoirul Wawa
 : Ahmad Faiz
 : M. Nour Alif
 : Nova Khasili
 : Taruna Abimanyu Supriyanto

Divisi Media dan Informasi

Kepala : M Shidqul Wafa
 Anggota : Haidar Lutfi
 : Ahmad Sholeh Faizin
 : M. Syuaib Alifi
 : M. Kholil
 : Lutfi Diyas Alfianda

BADAN-BADAN

Badan Student Crisis Center (BSCC)

Direktur : Nabah Syifa'un Najah
 Sekretaris : Rudi Setiyawan
 : Rohman Wahid
 : Ulil Albab
 : Kamal Thobairistan

Badan Research Center (BSRC/TMRC)

Direktur : Muhammad Luthfi
 Sekretaris : Aji Ali Saputra
 : Nadian Mustofa
 : Muhammad Adrian Maulana
 : Muhammad Ilma Akhi

**b. Struktur Pimpinan Cabang IPPNU Kab. Jepara Masa Khidmah
2023-2025**

Pelindung	: PCNU Kabupaten Jepara
Pembina	: 1. Deni Fatma
	4. Sri Hana, S.Sos.I
	5. Murniati, S.Sos.I M.Pd
	6. Mujtahidah, S.Pd
	7. Santi Andiyani, S.Pd.I M.Pd
	8. Khamidatur Rohmah, S.Psi
	9. Vida Amalia, S.Pd.I
	10. Wiwik Widayati S.H
	11. Diah Wiat Rina Lilik Lailil Muna

PENGURUS HARIAN

Ketua	: Miftahul Ilya Nasroh
Wakil Ketua I	: Isfina Salsa Bila
Wakil Ketua II	: Siti Masitoh
Wakil Ketua III	: Nafa Rahayu
Wakil Ketua IV	: Rita Nur Jannah
Wakil Ketua V	: Naila Faza Zulfa
Wakil Ketua VI	: Ajeng Wijayanti
Sekretaris	: Tasya Cornelia Putri
Wakil Sekretaris I	: Adeva Adelia
Wakil Sekretaris II	: Reza Nur Azizah
Wakil Sekretaris III	: Heni Fuji Nur Cahyani
Wakil Sekretaris IV	: Nasichatul Faizah
Wakil Sekretaris V	: Wahyu Intan Maulinnikmah
Wakil Sekretaris	: Reni Dwi Irmaliyani
Bendahara	: Yuli Sakinatul Karomah
Wakil Bendahara I	: Anggraini Dyah Novitasari
Wakil Bendahara II	: Hanifatul Latifah

DEPARTEMEN-DEPARTEMEN

Departemen Pengembangan Organisasi

Koordinator : Dwi Nor Ana
 Anggota : Fransiska Febriana
 : Tiara Shiffany
 : Trisia Lailyyus Sofi
 : Nadiya Khanifa
 : Jihan Nadhifa Dewi

Departemen Pendidikan, Pengkaderan, dan Pengembangan SDM

Koordinator : Dinda Dwi Handayani
 Anggota : Nizatur Rosi'ah
 : Ulya Amalia
 : Nailis Sa'adah
 : Makhyatul Azhari
 : Jihan Anisa Putri

Departemen Jaringan Sekolah dan Pondok Pesantren

Koordinator : Nur Laila Fitri
 Anggota : Fathis Shaumil Azizah
 : Fika Dyah Ayu Safitri
 : Shellyna Ayudia Risty
 : Puji Puspita Sari
 : Safira Ristia Wahyu Ningrum

Departemen Pesantren dan Sosial Kemasyarakatan

Koordinator : Zainur Rohmah
 Anggota : Nisa Aula
 : Halimatus Saidah
 : Frisca Ayu Adita
 : Hilmy Dianatun Nufus

Departemen Jaringan Komunikasi dan Informatika

Koordinator : Tri Noviana
 Anggota : Nailis Sa'adah
 : Amik Chusnul Laila
 : Ela Indriani
 : May Maulida Hana

LEMBAGA-LEMBAGA

Lembaga Korp Pelajar Putri (KPP)

Komandan : Zulfia Widyastutik
 Sekretaris : Vina Merliani Vidia Ningsih
 Wakil Sekretaris : Lusi Ludviatuljannah
 Bendahara : Khubaila Dwi Oktavia
Wakombid Diklat : Noor Khamdanah
 Anggota : Nur Hidayah
 : Rahayu Nur Jannah
 : Farida Ariyani
 : Siti Nur Haliza
 : Jamilatun Nasikah
 : Riska Wulan M.

Wakombid Sosmas : Dwi Masitoh

Anggota : Dwi Setya Pratiwi
 : Tara Dwi Setyaningrum
 : Izzatun Nada
 : Fatimatul Janah
 : Dinda Ayu Puspita

Wakombid Lingkungan Alam : Fitrotun Nabila

Anggota : Nafila Sya'adah
 : Dwi Putri Anggraini
 : Devy Fadchiyatul M.
 : Risma Mailany

Wakombid Kesehatan: Hanik Aturrosidah

Anggota : Noviana Sari
 : Musta'annatus Saniyah
 : Devita Ratnasari
 : Dwi Anisa Putri
 : Maulidah

Wakombid Media : Aurora Afni Aryana

Anggota : Ratih Hanifah Zain
 : Sinta Mahesti
 : Adhyra Karis Aulia
 : Siti Khunaifah
 : Fitri Dwi Ramadhani
 : Farha Tsaniya Najma

Lembaga Konseling Pelajar Putri

Koordinator : Kurnia Septian Nafisatul Lubnah
 Anggota : Fitrianis
 : Novita Putri Mardiana
 : Nur Lailasari

Lembaga Penelitian dan Pengembangan (LITBANG)

Koordinator : Dwi Vika Erliana Putri
 Anggota : Junita Candra Dewi
 : Heni Widiya Pangesti
 : Dwi Tri Anjani

Lembaga Anti Narkoba

Koordinator : Alya Lailatun Nihayah
 Anggota : Nailis Sa'adah Mutasyabiha
 : Wiji Lestari
 : Zidny Farihatun Ni'mah

Lembaga Usaha dan Ekonomi

Koordinator : Hesti Dian Astuti

Anggota : Nafis Nabila Fauziyah
: Prysca Anggita Putri

Lembaga Pers

Koordinatir : Nailil Yusro
Anggota : Dewi Rohmatunnisa
: Firnadya Maylani
: Tatia Febriana

4. Keunggulan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara menjadi salah satu cabang yang aktif, dan inovatif dalam menjalankan roda organisasi. Mereka mampu membangun sistem kerja yang terstruktur dan responsif terhadap dinamika di tingkat bawah, khususnya PAC dan ranting. Hal ini dibuktikan dengan intensitas pendampingan, koordinasi, serta pembinaan yang konsisten dan berkelanjutan. Keunggulan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara yaitu sebagai berikut:

a. Kaderisasi yang Masif

Keunggulan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab Jepara adalah kuatnya kultur kaderisasi, proses kaderisasi tidak hanya dijalankan secara formal melalui kegiatan seperti Masa Kesetiaan Anggota (Makesta) dan Latihan Kader Muda (Lakmud), tetapi juga diperkuat dengan pendampingan pasca kaderisasi yang bertujuan untuk menjaga semangat dan berkelanjutan peran kader di masing-masing wilayah. Hal ini sesuai apa yang dinyatakan Hamam Nasiruddin selaku Waka. Departemen Kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Kaderisasi di Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Jepara sendiri sudah bisa dikatakan masif, selama periodenya rekan Jamal ini memang kegiatan kaderisasi formal dan non formal sudah terlaksana semua. Di jepara sendiri seperti kegiatan formal seperti Makesta dan Lakmud ini sudah bisa berjalan mandiri dibandingkan dengan Cabang yang lain. Ranting

yang ada di Jepara sudah mampu membuat kegiatan Makesta sendiri, dan PAC juga sudah mampu membuat Lakmud sendiri. Jadi tugas dari cabang memang mendampingi kegiatan-kegiatan tersebut.”⁵⁹



Gambar 3.3: Pendampingan Kegiatan Makesta
Sumber: akun instagram @kaderisasijepara



Gambar 3.4: Pendampingan Kegiatan Makesta
Sumber: Akun instagram @kaderisasijepara

b. Kolaborasi Dengan Stakeholder Eksternal

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara unggul dalam aspek kolaborasi inovasi program, mereka mampu bekerjasama dengan stakeholder eksternal, seperti Lembaga Pendidikan, Instansi Pemerintah, hingga Perguruan Tinggi terdekat. Seperti apa yang dinyatakan Muhammad Jamaluddin selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara.



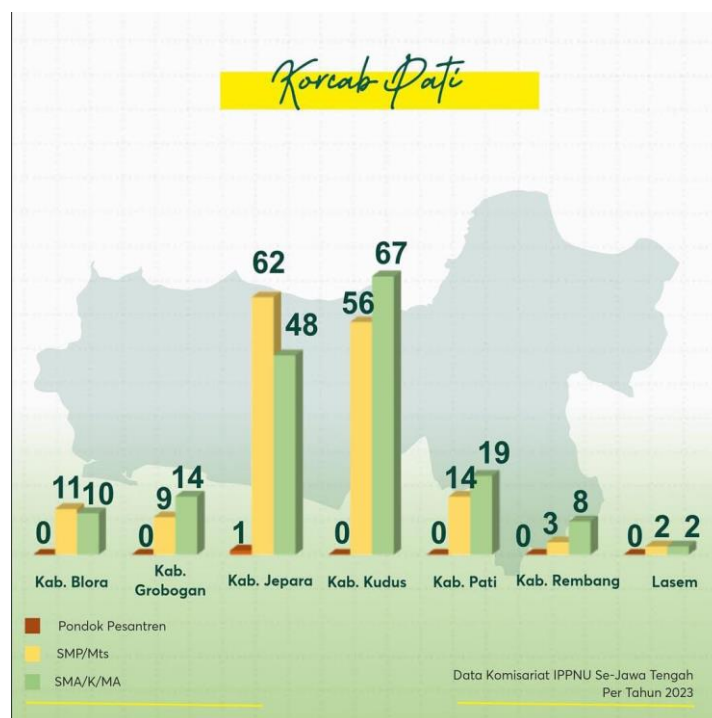
Gambar 3.5: Kegiatan Pelatihan Studi gender
Sumber: Akun instagram @kaderisasijepara

⁵⁹ Wawancara dengan Hamam Nasiruddin, Waka. Departemen Kaderisasi, Tanggal 6 Juni 2025

“Aslinya program kita banyak cuma tidak terekspose di media sosial, seperti kemarin kita ada program pelatihan study gender yang mana disini bekerjasama dengan Kampus UNISNU Jepara, sampai ada 20 titik pelatihan di jepara. Kegiatan ini memang untuk kalangan umum, akan tetapi sasaran kita adalah kader IPNU-IPPNU se Jepara”⁶⁰

c. Pimpinan Komisariat Terbanyak Urutan Kedua se Jawa Tengah

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara berhasil dalam membentuk dan mengaktifkan Pimpinan Komisariat secara masif di berbagai Lembaga Pendidikan. Berdasarkan data organisasi terakhir, IPNU-IPPNU Kab. Jepara menempati urutan kedua dengan jumlah Pimpinan Komisariat terbanyak se-Jawa Tengah. Capaian ini mencerminkan keseriusan dan konsistensi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam melakukan ekspansi dan penguatan struktur organisasi di tingkat sekolah maupun pesantren.



Gambar 3.6: Bukti Pencapaian
Sumber: Akun instagram @pwippnujateng

⁶⁰ Wawancara dengan Muhammad Jamaluddin, Ketua PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

Pencapaian ini tidak lepas dari strategi pembinaan yang terstruktur, pendampingan yang intensif dari Pengurus Cabang, serta kemudahan akses informasi dan pelatihan kaderisasi yang disediakan. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara juga aktif memastikan bahwa setiap PK yang terbentuk benar-benar menjalankan kaderisasi, dakwah, dan pengembangan potensi pelajar.

d. Mempunyai Kepengurusan yang berkompeten

Kepengurusan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Jepara terdiri dari kader-kader proses kaderisasi yang berjenjang terstruktur, mulai dari makesta, Lakmud, hingga Lakut. Hal ini memastikan bahwa setiap pengurus memahami dengan baik ideologi organisasi, mekanisme kerja internal, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prinsip ke-NU-an dan berorganisasi.

Hal ini dibuktikan dengan adanya ide-ide dari pengurus dan mampu merancang inovasi program yang adaptif terhadap kebutuhan zaman. Kualitas dari kepengurusan yang unggul ini juga berpengaruh terhadap sinergi organisasi di tingkat bawah, PAC, Ranting, hingga Pimpinan Komisariat mendapatkan contoh dan teladan yang baik dari Pimpinan Cabang.



Gambar 3.7: Kegiatan Pelatihan Bimbingan Remaja Usia Sekolah

Sumber: Akun instagram @mayadinar79

e. Peningkatan Secara Organisasi Mencapai Tahap yang Sangat Optimal

Peningkatan secara organisasi di Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dikatakan telah mencapai tahap yang sangat optimal. Hal ini terlihat dari berbagai indikator keberhasilan organisasi, baik dalam aspek struktural, kaderisasi, manajemen program, hingga penguatan jaringan dan kemitraan. Secara struktural, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara berhasil membentuk dan mengaktifkan kepengurusan hingga ke level terbawah, yakni Pimpinan Ranting dan Komisariat, dengan cakupan yang luas dan partisipasi aktif dari anggota.

Dalam hasil wawancara Ahmad Muhyiddin selaku sekretaris Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara mengatakan bahwa:

“Di Cabang Jepara sendiri secara organisasi sudah bisa dikatakan sangat mentok kalau dilihat dari segi peningkatan, ini statemen dari sekretaris Wilayah PW. IPNU dalam acara Pra Konfer di LP. Ma’arif.”⁶¹

5. Kegiatan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah

Berdasarkan Observasi di lapangan, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara secara aktif telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kader dakwah melalui proses kaderisasi, diantaranya:

a. Kaderisasi Formal

Kaderisasi formal terdapat tiga kegiatan yaitu:

1. Masa Kesetiaan Anggota (Makesta)

Makesta adalah kegiatan kaderisasi formal pertama dalam IPNU dan IPPNU. Dalam kegiatan Makesta, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara menjadi

⁶¹ Wawancara dengan Ahmad Muhyiddin, Sekretaris PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

instruktur atau pendamping selama kegiatan, karena Pimpinan Ranting dan Komisariat di Kab. Jepara mampu melaksanakan kegiatan Makesta sendiri. Oleh karena itu tugas dari Pimpinan Cabang yaitu mengawasi dan mendampingi selama kegiatan makesta berlangsung supaya sesuai dengan pedoman kaderisasi.

Makesta bertujuan untuk memberikan pemahaman dasar kepada kader atau peserta mengenai ke-IPNU-IPPNU-an, Ke-NU-an, Ke-Aswaja-an, Ke-organisasi-an, Ke-Indonesia-an, Studi Gender, dan Tradisi keagamaan NU. Makesta dilaksanakan minimal dua hari, dan yang menyampaikan materi dianjurkan dari alumni yang mumpuni atau kyai setempat.

2. Latihan Kader Muda (Lakmud)

Lakmud merupakan jenjang kaderisasi tingkat menengah dalam IPNU-IPPNU. Dengan kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara yang tergolong masif bahwa Pengurus Anak cabang mampu melaksanakan kegiatan Lakmud secara mandiri. Oleh karena itu dari PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah melaksanakan tugasnya sebagai fasilitator, salah satunya yaitu menyediakan sumber daya, seperti, menerima konsultasi terkait teknis pelaksanaan dari PAC.

Kegiatan Lakmud terdiri dari 12 materi wajib yaitu, Ke-Aswaja-an II, Ke-NU-an II, Ke-IPNU-IPPNU-an II, Ke-Indonesia-an II, Tradisi Amaliyah NU, Kepemimpinan, Manajemen Organisasi, Komunikasi & Kerjasama, Scientific Problem Solving, Teknik Diskusi, Rapat & Persidangan, Manajemen Konflik, Networking dan Lobbiving.

Kegiatan Lakmud dilaksanakan 3 Hari, 2 Malam dan harus bermalam, dan pemateri dioptimalkan dari alumni yang mumpuni atau kyai setempat. Untuk dapat mengikuti kegiatan Lakmud wajib membuktikan dengan sertifikat kelulusan Makesta.

3. Latihan Kader Utama (Lakut)

Lakut merupakan program pelatihan yang dirancang untuk membentuk idealisme kader secara utuh, sehingga mereka mampu mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan organisasi secara maksimal. Dengan kaderisasi ini Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara mampu melaksanakan Lakut dan memiliki tanggung jawab besar dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan Lakut tersebut, agar menghasilkan kader organisatoris yang berkualitas.

Kegiatan Lakut Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dilaksanakan selama empat hari, mulai tanggal 20-23 Februari 2025, bertempat di Pondok Pesantren Nailul Muna Kecamatan Welahan Kabupaten Jepara. Di dalam kegiatannya ada 15 materi yaitu, Ke-IPNU-IPPNU-an, Ke-Aswaja-an, Kepemimpinan, Manajemen Keuangan, Analisis Sosial, Gerakan Sosial, Pengantar Studi Ideologi Dunia, Strategic Planning, Manajemen Program, Teknik Pembuatan Proposal, Metode Pengorganisasian Pelajar, Networking & Lobbying, Evaluasi, dan Rencana Tindak Lanjut.

Disetiap program kaderisasi formal terdapat Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang bertujuan untuk mengevaluasi setiap materi yang ada. Dengan adanya RTL ini, kader menyadari bahwa perwujudan dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperoleh itu sangat penting.

b. Kaderisasi Non-Formal

Kaderisasi non-formal adalah kaderisasi yang dilakukan melalui pelatihan-pelatihan khusus pendampingan dan praktik lapangan. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU mampu merealisasikan kegiatan-kegiatan kaderisasi yang menunjang kualitas kader, diantaranya:

1. Latihan Instuktur (Latin) dan Latihan Pelatih (Latpel)

Latin dan Latpel adalah proses kaderisasi lanjutan yang bertujuan untuk mencetak instuktur atau fasilitator dan pelatih yang bertugas mengawal proses kaderisasi tingkat dasar (Makesta) dan menengah (Lakmud).

Latin dan Latpel Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab Jepara diselenggarakan pada tanggal 12-15 September 2024, bertempat di MTs Hasan Kafrawi Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. Di dalam kegiatan ini Materi wajib dari Latin yaitu, Teknik fasilitasi dan komunikasi, metodologi pelatihan kader, kurikulum dan manajemen Makesta dan Lakmud, Penguatan Ideologi dan Pemahaman Ke-NU-an, dan Studi Kasus Pelatihan. Sedangkan Materi wajib Latpel yaitu, Psikologi Pelatihan dan Mengelola SDM Kader, Desain Pelatihan Tingkat Tinggi, Manajemen dan Evaluasi Strategi, Kepemimpinan Strategi Kaderisasi Nasional, dan Praktik Mengelola Pelatihan (*Micro teaching dan Teaching Practice*).

2. Latihan Kepemimpinan Pelajar (LKP)

LKP merupakan program unggulan dari PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara yang bertujuan untuk mencetak menjadikan kader yang memiliki kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan tanggung jawab sosial.

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU telah melaksanakan program LKP yang diselenggarakan pada tanggal 15-16 Februari 2025, bertempat di Gedung PCNU Kab. Jepara. Kegiatan ini diikuti seluruh Pimpinan Komisariat yang ada di Jepara. Di dalam LKP ini yang menjadi materi wajib yaitu, Konsep Dasar Kepemimpinan Pelajar, Public Speaking, Manajemen Konflik, Kepemimpinan sosial, dan simulasi sidang.

3. Pelatihan Jurnalistik dan Media Training

Pelatihan jurnalistik dan media training merupakan program Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara yang bertujuan untuk membekali kader IPNU-IPPNU dengan pengetahuan dasar jurnalistik dan literasi media, selain itu, melatih keterampilan menulis berita, opini, dan konten kreatif lainnya.

Program Pelatihan jurnalistik dan media training ini diselenggarakan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara pada tanggal 27-28 Juli 2024, bertempat di Gedung PCNU Kab. Jepara. Syarat untuk mengikuti pelatihan salah satunya yaitu, kader anggota IPNU-IPPNU yang berdomisili di Kab. Jepara.

4. Pelatihan Desain Grafis, Video Grafis dan Konten Kreator

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara menginisiasi pelatihan desain grafis, video grafis, dan konten kreator, karena perkembangan zaman teknologi digital seperti sekarang ini memang perlu untuk menyesuaikan diri. Oleh karena itu PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara menjadikan program ini sebagai program peningkatan soft skill kader dalam bidang media dan kreatif digital. Materi yang diberikan yaitu penggunaan,

Corel Draw, Adobe Illustrator, teknik membuat video promosi, dakwah, dan dokumentasi kegiatan.

5. Sekolah Kaderisai Dasar (SKD)

Sekolah Kaderisai Dasar (SKD) merupakan program PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara yang bertujuan untuk menciptakan kader yang memiliki dasar ideologis, kepemimpinan organisasi, dan semangat pengabdian. SKD ini dilaksanakan di beberapa PAC, salah satunya yaitu terlaksana di PAC Kecamatan Donorojo pada tanggal 26 Januari 2024.

c. Kaderisasi Informal

Kaderisasi informal dilaksanakan secara langsung melalui partisipasi aktif dalam struktur kepengurusan organisasi, keterlibatan berbagai kegiatan, serta kemampuan kader untuk beradaptasi dan berkontribusi dalam kehidupan sosial masyarakat secara nyata. Seperti program yang sudah direalisasikan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara diantaranya:

1. Ngaji Aswaja

Program ngaji Aswaja dilaksanakan setiap bulan satu kali secara bergiliran melalui Pengurus Anak Cabang. Program ngaji Aswaja bertujuan untuk meningkatkan kesadaran kader pelajar terhadap pentingnya menjaga tradisi ajaran *Ahlussunnah Wal Jama'ah*, dan menumbuhkan spiritualitas kader. Metode pelaksanaannya yaitu ngaji yang disampaikan oleh pemateri kemudian diskusi tentang isu-isu yang terjadi sekarang dikaitkan dengan ajaran *Ahlussunnah Wal Jamaah*.

2. Silaturahmi kepada Pembina dan Kyai

Program silaturahmi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara kepada pembina ataupun kyai merupakan program yang tidak dapat dilepaskan. Karena mereka adalah sumber ilmu, teladan akhlak, serta penjaga nilai-nilai Aswaja dalam kehidupan kader. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara menjadikan kegiatan ini sebagai bagian penting dari budaya organisasi.

3. Ngopi Bareng Kader

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU memiliki kegiatan diskusi santai bersama kader IPNU-IPPNU Se-Jepara yang bertujuan untuk meningkatkan emosional antar kader dan menjadi ruang aspirasi terbuka.

B. Strategi yang diterapkan Oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara menerapkan sejumlah strategi untuk meningkatkan kualitas kader, diantaranya dengan melaksanakan berbagai pendekatan strategis sebagai berikut:

1. Pengamatan Lingkungan

Hasil dari pengamatan, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam menganalisis lingkungan internal ia mampu bekerjasama dengan Lembaga Pendidikan, Pesantren, dan Instansi Pemerintahan. selain itu dukungan yang selalu tercurahkan dari alumni-alumni pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara. Selain kekuatan, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU juga memiliki kelemahan, diantaranya yaitu, kebanyakan pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU

merangkap dua jabatan. Hal ini akan menjadikan peran pengurus dalam menjabat kurang maksimal.

Sedangkan analisis eksternal yakni yang mempengaruhi pada lingkungan luar organisasi. Hasil dari pengamatan mengenai lingkungan eksternal terhadap peluang, yaitu dengan adanya dorongan dari Lembaga Pendidikan, Pesantren, hingga Instansi Pemerintahan untuk menjalankan suatu program organisasi.

Namun, tidak bisa dipungkiri bahwa dalam organisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara juga menemukan ancaman, salah satunya yaitu minat kader untuk berorganisasi menurun, hal ini pasti disebabkan banyak faktor, baik dari dalam maupun luar organisasi, sehingga mengakibatkan kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan kader dalam jangka panjang.

Hasil wawancara peneliti dengan Hamam Nasiruddin selaku Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara menyatakan bahwa:

“Strategi yang kami lakukan untuk meningkatkan kualitas kader memang penguatan di kaderisasi berjenjang, seperti makesta, lakmud, hingga lakut. Karena makesta adalah gerbang awal untuk berorganisasi di IPNU-IPPNU.”⁶²

Pernyataan diatas dibenarkan oleh Muhammad Jamaluddin selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Iya, memang kaderisasi di Jepara sendiri sudah tergolong masif, dengan cara membuat program kaderisasi formal mampu meningkatkan kualitas kader yang ada di Jepara.”

Sebelum melaksanakan program kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU telah melakukan analisis lingkungan, karena hal ini memang sangat penting untuk mencapai visi

⁶² Wawancara dengan Hamam Nasirddin, Waka. Departemen Kaderisasi PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

organisasi. Sesuai apa yang dinyatakan Muhammad Jamaluddin Selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Pasti itu mas, karena kalau kita tidak analisis apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan mungkin proses kaderisasi ini tidak akan berjalan. Seperti halnya kemarin kita melaksanakan Lakut kemarin yang di Welahan, dari cabang memang ngadain kegiatan ini di Pondok Pesantren, karena apa? Karena dari kegiatan ini sendiri dilaksanakan selama empat hari dan pasti membutuhkan pendanaan yang tidak sedikit, maka dari itu kita istilahnya minta bantuan dari Pondok Pesantren untuk membackup konsumsi.”⁶³

2. Perumusan Strategi

Langkah perumusan strategi mengacu pada model strategi menurut Hunger dan Wheelen yang terdiri dari empat tahap. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, Perumusan strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dilakukan secara sistematis dan tentunya mempertimbangkan analisis lingkungan dan eksternal.

a. Penetapan Misi

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah menetapkan misi, diantaranya yaitu menjalankan roda organisasi secara progresif, dan menjalin kerja sama dengan stakeholder dalam berbagai bidang garapan pelajar.

b. Tujuan

Tujuan yang dirumuskan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara berokus pada membangun sistem kaderisasi yang mandiri di seluruh PAC, Ranting, hingga Komisariat, dan meningkatkan kualitas kader IPNU-IPPNU melalui pelatihan berjenjang.

⁶³ Wawancara dengan Muhammad Jamaluddin, Ketua PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

c. Pengembangan Strategi

PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah memberikan keleluasaan kepada PAC dan Ranting untuk melaksanakan kaderisasi formal seperti Makesta dan Lakmud secara mandiri, dan di dampingi oleh Pimpinan Cabang.

d. Penetapan Kebijakan

Untuk mendukung keberhasilan strategi, PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara juga menetapkan kebijakan-kebijakan internal. seperti, semua peserta Latin dan Latpel wajib mengikuti pelatihan tindak lanjut.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Muhammad Jamaluddin Selaku Ketua PC. IPNU Kab. Jepara menyatakan bahwa:

“Yaa, sebelum kita membuat kegiatan memang sering rapat kecil-kecilan untuk memastikan tujuan kita agar tercapai. Disitu juga membahas peraturan-peraturan seperti kita membuat kebijakan untuk lulusan Latin dan Latpel diwajibkan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan selanjutnya.”⁶⁴

3. Implementasi Strategi

Setelah merumuskan strategi berdasarkan visi, misi, dan analisis lingkungan internal dan eksternal. PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara menerapkan strategi tersebut ke dalam berbagai program yang konkret. Implementasi strategi ini mencakup pengembangan program, alokasi sumber daya, dan pelaksanaan kegiatan kaderisasi secara terstruktur dan berjenjang.

⁶⁴ Wawancara dengan Muhammad Jamaluddin, Ketua PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

a. Pelaksanaan Program Kaderisasi

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah mengimplementasikan strategi kaderisasi dalam tiga bentuk utama:

1) Kaderisasi Formal

Kaderisasi formal Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah melaksanakan Makesta (Masa Kesetiaan Anggota) untuk rekrutmen awal, Lakmud (Latihan Kader Muda) untuk kaderisasi tingkat menengah, dan Lakut (Latihan Kader Utama) bagi kader yang akan menjadi pemimpin organisasi tingkat lanjut.

2) Kaderisasi Non-Formal

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara juga telah melaksanakan Latin (Latihan Struktur) bagi kader IPNU dan Latpel (Latihan Pelatih) bagi kader IPPNU, selain itu juga melaksanakan SKD (Sekolah Kader Dasar) yang merupakan pelatihan pra Lakmud agar para peserta mengetahui gambaran umum Lakmud pada nantinya.

3) Kaderisasi Informal

PC. IPNU-IPPNU melibatkan pengurus atau anggota secara langsung dalam kepemimpinan cabang, ngaji, diskusi, dan pelatihan-pelatihan yang menunjang *softskill* kader.

b. Anggaran Program Kaderisasi

Untuk mendukung berbagai kebutuhan teknis dan operasional, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU tentu membutuhkan dukungan anggaran yang proposional dan terencana dengan baik.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara menyatakan bahwa:

“Kalau terkait anggaran memang seperti pada umumnya orang NU, jadi cabang setiap membuat kegiatan kaderisasi minta bantuan kepada alumni, iuran peserta kegiatan dll. Yaa intinya kita mencari peluang lah untuk mendukung kegiatan tersebut.”⁶⁵

Hal ini dibenarkan oleh Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPPNU Kab. Jepara bahwa:

“Iya pasti itu mas, karena dari cabang sendiri tidak mampu untuk menanggung semuanya, disitu juga cabang cakupannya luas dan Alumni masih mau membantu kami seperti itu.”

c. Prosedur Program Kaderisasi

Prosedur program kaderisasi yang sistematis menjadikan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara mampu menjadikan kader yang tidak hanya aktif secara organisasi, tetapi juga mampu berdakwah secara millenial dan moderat. Proses ini berkesinambungan dan memerlukan sinergi dari semua tingkatan pimpinan untuk menghasilkan kader berkualitas.

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara mampu membuat buku pedoman kaderisasi yang di dalamnya ada ketentuan-ketentuan untuk menjalankan proses kaderisasi. Hal ini sesuai apa yang dinyatakan oleh Siti Masitoh selaku Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPPNU Kab. Jepara bahwa:

“Cabang mempunyai buku pedoman kaderisasi sendiri mas, itu sampai di bukukan. Buku pedoman ini ditulis Pak Khoironi sampai beratus-ratus

⁶⁵ Wawancara dengan Hamam Nasiruddin, Waka. Departemen Kaderisasi PC. IPPNU Kab. Jepara, Tanggal 6 Juni 2025

halamam. Buku ini juga dijadikan rujukan cabang cabang lain lo mas. Dan sekarang buku pedoman itu sudah kami rangkum untuk mempermudah memahami isi bukunya.”⁶⁶

Hal ini dibenarkan oleh Nailil Yusro selaku Koordinator Lembaga Pers Pimpinan Cabang IPPNU Kab. Jepara bahwa:

“Iya, dulu saya pernah punya filenya mas, mungkin di gedung masih ada. Buku pedoman kaderisasi itu sudah dijadikan rujukan para kader IPNU-IPPNU.”

4. Evaluasi dan Pengendalian Program Kaderisasi

Evaluasi dan pengendalian merupakan tahapan penting dalam siklus kaderisasi. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab Jepara telah melaksanakan evaluasi di setiap program kaderisasinya guna untuk menilai sejauh mana hasil dan umpan balik yang didapatkan oleh organisasi

Hasil wawancara peneliti dengan Muhammad Jamal Selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara menyatakan bahwa:

“Pasti ada evaluasi mas, setiap kegiatan apapun yang kita jalankan pasti mengadakan evaluasi, tujuannya memang kita belajar dari kekurangan kegiatan sebelumnya.”⁶⁷

Pernyataan diatas sesuai apa yang dinyatakan Siti Masitoh Selaku Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPPNU bahwa:

“Bahkan setiap malam mas kita melakukan evaluasi, jadi ketika kita membuat kegiatan kaderisasi seperti Lakut selama empat hari, pasti setiap malam dari cabang melakukan evaluasi untuk memperbaiki kegiatan hari selanjutnya.”⁶⁸

⁶⁶ Wawancara dengan Siti Masitoh, Waka. Departemen Kaderisasi PC. IPPNU Kab. Jepara, Tanggal 7 Juni 2025

⁶⁷ Wawancara dengan Muhammad Jamaluddin, Ketua PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

⁶⁸ Wawancara dengan Siti Masitoh, Waka. Departemen Kaderisasi PC. IPPNU Kab. Jepara, Tanggal 7 Juni 2025

Berdasarkan observasi, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah melaksanakan tahap evaluasi, yang meliputi kinerja. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan dan kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hasil wawancara peneliti dan Muhammad Jamaluddin Selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara menyatakan kinerja pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader sebagaimana yang dinyatakan:

“Kalau selama ini kinerja dari teman-teman si cukup bisa dikatakan loyal yaa mas, yaa seperti organisasi lainnya, jika ada kegiatan besar-besaran pasti pada ikut menyukseskan. Kalau aku sendiri setiap harinya memang berjalan lima orang itu, yang setiap hari pasti ada di gedung.”⁶⁹

Hal ini sesuai apa yang disampaikan Muhammad Rico Agung selaku Waka. Dakwah Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Menurut saya si bisa dikatakan berkualitas sih mas kalau kinerja pengurus, itu perspektif saya sendiri, karena saya melihatnya dari kegiatan-kegiatan per departemen jalan semua, cuma ada satu yang tidak jalan itu lembaga narkotika.”⁷⁰

C. Kendala Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah

Dalam menjalankan roda organisasi, kendala merupakan hal yang lumrah. Tidak ada organisasi yang berjalan mulus tanpa hambatan, karena

⁶⁹ Wawancara dengan Muhammad Jamaluddin, Ketua PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

⁷⁰ Wawancara dengan Muhammad Rico Agung, Waka. Departemen Dakwah PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 9 Juni 2025

dinamika internal dan eksternal selalu memengaruhi proses kepemudaan kerja dan pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, kendala yang terjadi di organisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah sebagai berikut:

1. Waktu

Dalam organisasi yang menjadi kendala paling umum adalah waktu, hal ini terutama dirasakan dalam organisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara, yang mayoritas pengurusnya adalah pelajar atau pekerja yang memiliki tanggung jawab masing-masing. Sesuai apa yang dikatakan Hamam Nasiruddin selaku Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Gini yaa, karena pengurus cabang ini mayoritas mahasiswa, jadi dalam manajemen waktunya ini kurang optimal. Ya kamu tau sendiri lah kalau waktu memang menjadi kendala paling utama di organisasi. Apalagi pengurus cabang ini umurnya sudah dewasa, ada yang sudah menikah, ada yang mau menikah. Dan ini wajar, kita maklumi hal seperti itu.”⁷¹

Hal ini dibenarkan Nailil Yusro selaku koordinator Lembaga Pers Pimpinan Cabang IPPNU Kab. Jepara bahwa:

“Waktu, iya sih, karena dari pengurus sendiri juga tidak semuanya stay di Jepara, ada yang masih kuliah di Kudus, Semarang, Salatiga. Jadi temen-temen ini tidak bisa sepenuhnya waktunya untuk berorganisasi, sayapun juga seperti itu.”⁷²

Dengan kendala tersebut Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara mempunyai inisiatif untuk setiap membuat kegiatan dilaksanakan di hari Sabtu-Ahad. Hal ini sesuai apa yang

⁷¹ Wawancara dengan Hamam Nasiruddin, Waka. Departemen Kaderisasi PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 6 Juni 2025

⁷² Wawancara dengan Nailil Yusro, Koordinator Lembaga Pers PC. IPPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

dikatakan Muhammad Jamaluddin Selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Kita sering melaksanakan kegiatan itu di hari weekend, karena dari pengurus sendiri juga pada libur ya, jadi setiap hari sabtu atau ahad pasti ada rapat kecil-kecilan untuk membahas program selanjutnya. Tapi perlu digaris bawahi yaa, tidak semuanya kegiatan cabang di taruh di hari Sabtu Ahad, Seperti Latin dan Latpel kemarin kita melaksanakan kegiatan selama empat hari, kita taruh di hari Kamis sampai Ahad.”⁷³

2. Jarak

Kabupaten Jepara memiliki wilayah yang cukup luas, dengan kondisi geografis yang bervariasi, mulai daerah pesisir hingga pegunungan. Hal ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan kegiatan organisasi, terutama dalam hal mobilitas dan koordinasi antar pimpinan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Nailil Yusro Selaku koordinator Lembaga Pers Pimpinan Cabang IPPNU Kab. Jepara menyatakan bahwa:

“Jarak sih, karena dari aku sendiri memang capek ya kalau ke kota terus, ini hampir setiap hari. Meskipun sekretariatnya sudah di tengah-tengah. kalau dari PAC tahunan si gpp, coba yang dari bagian utara, seperti donorojo dan sekitarnya.”⁷⁴

Hal ini dibenarkan Muhammad Jamaluddin selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Iyaa, apalagi di Jepara ada salah satu Kecamatan yang jauh dari Kota, seperti Karimunjawa, memang untuk Karimunjawa kita istimewa. Tapi alhamdulillah selama periode saya ini sudah turun ke Karimunjawa dua kali, itu pas acara ngawal makesta dan pelatihan administrasi.”⁷⁵

⁷³ Wawancara dengan Muhammad Jamaluddin, Ketua PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

⁷⁴ Wawancara dengan Nailil Yusro, Koordinator Lembaga Pers PC. IPPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

⁷⁵ Wawancara dengan Muhammad Jamaluddin, Ketua PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

3. Pengurus Cabang yang Merangkap Dua Jabatan

Pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara yang memegang dua jabatan di level yang berbeda seringkali mengalami benturan kepentingan dan kesulitan dalam memprioritaskan kegiatan. Hal ini bisa menyebabkan pelaksanaan program menjadi tidak optimal. Sesuai apa yang dikatakan Siti Masitoh Selaku Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPPNU Kab. Jepara bahwa:

“Dulu cabang pernah ngadaain ngaji aswaja yang diikuti banyak kader, seiring berjalannya waktu, ehh dirasa kok makin sepi, ternyata ada kader yang merangkap jabatan itu tadi, sampai kader PAC bilang, di PAC sudah ngaji masa kita ngaji lagi.”⁷⁶

Hasil wawancara peneliti dengan Muhammada Jamaluddin selaku Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara juga menyatakan bahwa:

“Iya mas, ini juga salah satu kendala cabang yang mana dari pengurus sendiri masih merangkap 2 jabatan, ada yang menjadi ketua PAC, dan lain sebagainya. Tapi mereka tidak meninggalkan kewajibannya, meskipun dia menjadi ketua PAC, dia tidak lupa kewajibannya mempunyai kewajiban juga di cabang. Tidak hanya menjabat di PAC, pengurus cabang juga sudah ada yang menjadi perangkat desa seperti mbak Mif ketua IPPNU itu. Yaa kita maklumi itu. Yang penting tidak lupa dengan kewajiban di cabang sendiri.”⁷⁷

4. Kader IPNU dan IPPNU yang Stagnasi di Pimpinan Cabang

Dinamika yang muncul di organisasi Pimpinan Cabang PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara adalah stagnasi kader. Kondisi ini terjadi ketika seorang kader sudah cukup lama berada di struktur Pimpinan Cabang, namun tidak mengalami peningkatan peran,

⁷⁶ Wawancara dengan Siti Masitoh, Waka. Departemen Kaderisasi PC. IPPNU Kab. Jepara, Tanggal 7 Juni 2025

⁷⁷ Wawancara dengan Muhammad Jamaluddin, Ketua PC. IPNU Kab. Jepara, Tanggal 8 Juni 2025

kapasitas, maupun perpindahan ke level atau ranah yang lebih luas, seperti ke struktur Pimpinan Wilayah. Hal ini disampaikan Siti Masitoh Selaku Waka. Kaderisasi PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara bahwa:

“Saya tidak tau ya mas kenapa mindset kader-kader jepara ini perannya cuma sampai di cabang, padahal masih ada wilayah bahkan nasional. Kalau dibandingkan dengan Kab. Pati ini masih tertinggal, coba lihat Pengurus Wilayah Jawa Tengah itu banyak yang dari Kab. Pati, dari Jepara cuma beberapa. Yaa mungkin sekarang orang Jepara lebih memilih yang profit sih.”⁷⁸

Sebagai organisasi non-profit, banyaknya kader di Jepara tentunya menghadapi dilema antara tanggung jawab organisasi dan kebutuhan pribadi. Karena organisasi IPNU dan IPPNU tidak memberikan penghasilan, maka fokus kaderpun stagnasi di Pimpinan Cabang. Sesuai pernyataan Muhammad Rico Agung Selaku Waka. Dakwah Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Kalau saya tidak lanjut ke Wilayah Mas, karena yang pertama memang kondisi, jarak dsb. Apalagi saya sudah beristri, dan gedung wilayah yang ada di Semarang sangat jauh, memang kalau ikut ke Wilayah harus siap mental dan material.”⁷⁹

D. Upaya yang dilakukan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara Dalam Mengatasi Kendala Yang Terjadi Pada Peningkatan Kualitas Kader Dakwah

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah melakukan sejumlah upaya untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, Adapun upaya yang dilakukan sebagai berikut:

⁷⁸ Wawancara dengan Siti Masitoh, Waka. Departemen Kaderisasi PC. IPPNU Kab. Jepara, Tanggal 7 Juni 2025

⁷⁹ Wawancara dengan Muhammad Rico Agung, Waka. Departemen Dakwah, Tanggal 9 Juni 2025

1. Mengutamakan Komunikasi

Komunikasi dalam berorganisasi sangatlah penting, karena dengan adanya komunikasi adalah penghubung antar manusia, antar tim, dan antar ide yang menjadi motor penggerak organisasi. Dengan mengutamakan komunikasi dalam organisasi, dua peran penting tersebut mampu menjadi penguat budaya organisasi dan sebagai alat strategis dalam pencapaian organisasi.

Upaya yang dilakukan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara yaitu dengan komunikasi yang terbuka, dan jujur. Karena di setiap masalah yang terjadi di Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dapat diselesaikan, dan setiap ide dapat dikembangkan melalui komunikasi. Selain itu dengan penguatan komunikasi mampu mempererat hubungan antara pengurus dan anggota.

Hal ini sesuai apa yang dikatakan Siti Masyitoh selaku Waka. Kaderisasi IPPNU bahwa

“Bagi kami, komunikasi bukan cuma soal teknis kegiatan, tapi juga soal pendekatan personal. Terutama dalam membina kader perempuan, pendekatan emosional lewat komunikasi yang santai dan tidak menggurui itu penting banget. Misalnya ngobrol santai dulu sebelum diskusi serius, atau memberi ruang mereka cerita. Itu justru yang bikin kader betah dan berkembang.”

2. Penjadwalan kegiatan yang fleksibel

Dalam menjalankan program kerja dan aktivitas organisasi, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara kerap menghadapi kendala waktu yang terbatas. Kondisi ini disebabkan oleh kesibukan pengurus di luar organisasi, seperti kuliah, kerja, dan kegiatan sosial lainnya. Oleh karena itu, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU melakukan upaya dengan cara penjadwalan yang fleksibel. Upaya ini bertujuan untuk mengantisipasi kegiatan satu dengan kegiatan lainnya. Misalnya, melaksanakan rapat

pada malam hari, atau akhir pekan. Selain itu, jika tidak memungkinkan, beberapa kegiatan diselenggarakan secara daring.

Hal ini sesuai apa yang dikatakan Hamam Nasiruddin selaku Waka. Kaderisasi IPNU bahwa:

“Kadang juga kalau nggak bisa offline, kita ubah jadi daring. Misalnya untuk rapat, pembekalan, atau diskusi. Jadi fleksibilitas ini juga bagian dari adaptasi organisasi terhadap kondisi kader.”

Hal tersebut dibenarkan oleh Muhammad Jamaluddin selaku Ketua IPNU bahwa:

“Bener, mas. Kita juga fleksibel kalau misalnya mendekati ujian sekolah atau hari besar keagamaan, biasanya kita tunda atau geser jadwal kegiatan. Yang penting kegiatan tetap jalan tapi nggak memberatkan kader.”

3. Penguatan Peran Departemen-Departemen

Penguatan peran departemen-departemen dalam sebuah organisasi merupakan upaya strategis untuk memastikan jalannya roda organisasi. Karena setiap departemen-departemen yang ada di Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara memiliki fungsi dan tanggung jawab sendiri-sendiri. Sehingga dengan upaya Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam menguatkan peran departemen-departemen bisa dijadikan tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Hal ini sesuai apa yang dikatakan Muhammad Jamaluddin selaku Ketua IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Penguatan itu kita mulai dari pembagian tugas yang jelas. Kita bikin jobdesk tertulis untuk tiap departemen di awal periode. Terus kita adakan rapat koordinasi lintas bidang secara rutin, jadi mereka tahu peran masing-masing dan bisa saling dukung.”

4. Pemetaan Wilayah

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara melakukan upaya pemetaan wilayah untuk mengatasi kendala terkait dengan jarak. Langkah pertama yang dilakukan yaitu memetakan wilayah berdasarkan geografis dan aksesibilitas, dengan cara memetakan ke dalam zona-zona tertentu, seperti zona utara (PAC. Donorojo, Keling, Kembang, Bangsri, Mlonggo, dan Pakis Aji) zona tengah, (PAC. Jepara Kota, Karimunjawa, Tahunan, dan Kedung,) dan zona selatan (PAC. Batealit, Pecangaan, Kalinyamat, Welahan, Mayong, dan Nalumsari.)

Dengan upaya tersebut bertujuan untuk mendekatkan pelaksanaan kegiatan ke basis kader di tingkat kecamatan. Dengan melibatkan PAC sebagai pelaksana sekaligus fasilitator lokal. Strategi ini tidak hanya efektif dalam mengatasi kendala jarak, tetapi juga membangun rasa keadilan.

Hal ini sesuai apa yang dikatakan Ahmad Muhyiddin selaku sekretaris Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara bahwa:

“Karena wilayah Kabupaten Jepara itu luas dan kondisi geografisnya beda-beda, kita buat sistem zonasi. Kita bagi jadi tiga zona: utara, tengah, dan selatan. Tujuannya biar distribusi kaderisasi bisa merata, dan kita tahu prioritas di tiap wilayah. Misalnya, zona selatan sudah aktif, zona utara kita dampingi lebih intensif.”

BAB IV

ANALISIS STRATEGI PIMPINAN CABANG IPNU-IPPNU KABUPATEN JEPARA DALAM MENINGKTKAKAN KUALITAS KADER DAKWAH

A. Analisis Strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah

Berdasarkan hasil temuan, dan pengamatan terhadap strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah yaitu melalui penguatan program kaderisasi yang meliputi, kaderisasi formal, kaderisasi non-formal, dan kaderisasi informal. Penting bagi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah, agar menghasilkan kader IPNU-IPPNU di Kab. Jepara yang berjiwa pemimpin yang berilmu, menegakkan ajaran *Ahlussunnah Wal Jama'ah*, dan mewujudkan kader yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

Strategi yang telah diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah yaitu menggunakan teori strategi yang dikemukakan oleh Hunger dan Wheelen yang meliputi Analisis Lingkungan, Perumusan Strategi. Implementasi Strategi, Evaluasi dan Pengendalian Strategi. Mereka tidak hanya menerapkannya tetapi juga mengintegrasikan ke dalam program kerja.⁸⁰

Berdasarkan hasil analisis data lapangan, penelitian ini terdapat sedikit perbedaan antara realita di lapangan dan teori yang dijadikan sebagai landasan dalam penelitian. Adapun teori strategi yang diterapkan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara sebagai berikut:

1. Pengamatan Lingkungan

Pengamatan lingkungan menjadi langkah penting dalam perumusan strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara. Dengan melakukan pengamatan, Pimpinan Cabang

⁸⁰ Noviantini, N.L.P., et al., "Strategi Pengelolaan Perpustakaan Daerah Provinsi Bali Dalam Meningkatkan Minat Baca Masyarakat." Vol. 2 No. 1, 2024

IPNU-IPPNU Kab. Jepara mampu mengetahui kondisi riil di lapangan, serta menyusun pendekatan yang sesuai berdasarkan dua indikator, diantaranya yaitu:⁸¹

- a) Analisis lingkungan internal yang meliputi kekuatan (*Strengths*), dan kelemahan (*Weaknesses*)

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam menganalisis lingkungan internal menunjukkan kemampuan menjalin kolaborasi dengan pihak luar, seperti Lembaga Pendidikan, Pesantren, dan Instansi Pemerintahan.

Namun, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara masih memiliki kelemahan yaitu, banyak pengurus yang memegang dua jabatan sekaligus, sehingga kinerja mereka kurang optimal.

- b) Analisis lingkungan eksternal yaitu meliputi peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*).

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara memiliki peluang melalui dukungan dari Lembaga Pendidikan, Pesantren, dan Instansi Pemerintahan, akan tetapi, masih memiliki tantangan yaitu, rendahnya minat kader di Kab. Jepara untuk berorganisasi di IPNU-IPPNU.

Hasil dari penelitian ini, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara sebelum merealisasikan suatu program kerja langkah awal yang dilakukan yaitu pengamatan lingkungan, hal ini sesuai pernyataan Muhammad Jamaluddin dan Hamam Nasiruddin.

⁸¹ Putri, et al., "Manajemen Strategi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Penanggulangan Banjir Di Kabupaten Bekasi." Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 9, No. 2, 2021

2. Perumusan Strategi

Perumusan strategi adalah tahapan pertama dari proses manajemen. Perumusan strategi mencakup pengembangan visi dan misi, mengidentifikasi kesempatan dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal menciptakan tujuan jangka panjang, memulai strategi alternatif dan memilih strategi khusus untuk dicapai. Perumusan strategi meliputi penentuan misi, tujuan, pengembangan strategi, dan penetapan kebijakan.⁸²

Dalam perumusan strategi, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah menetapkan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan sesuai hasil musyawarah bersama. Penetapan tersebut dilakukan melalui rapat pengurus dan pihak luar. Hasil rapat itulah yang kemudian menjadi acuan dalam menjalankan program organisasi terdepan.

Selain itu, hasil penelitian lapangan, dalam proses perumusan strategi, Pimpinan Cabang IPNU-IPNU Kab. Jepara juga membagi tugas dan peran kepada masing-masing pengurus sesuai dengan bidangnya. Dalam teori manajemen yang disebut dengan pengorganisasian (*Organizing*). Pengorganisasian dilakukan untuk menyusun pembagian tugas dan wewenang yang disesuaikan dengan sumberdaya yang dimiliki serta lingkungan.⁸³

Dengan pernyataan diatas, menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. jepara dalam praktiknya terdapat tahapan pengorganisasian (*Organizing*). Meskipun tahapan ini tidak secara eksplisit tercantum dalam landasan teori yang digunakan dalam

⁸² Putri, et al., "Manajemen Strategi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Penanggulangan Banjir Di Kabupaten Bekasi." Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 9, No. 2, 2021

⁸³ Neni Utami, "Penerapan Manajemen POAC (Planning , Organizing , Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar" 2, no. 2 (2023): 36–48.

penelitian ini. Oleh karena itu, terdapat perbedaan antara teori ideal dengan realita di lapangan.

3. Implementasi Strategi

Implementasi merupakan usaha mewujudkan sebuah rumusan menjadi nyata melalui berbagai pembinaan dan pemotivasian kepada pelaksana kegiatan.⁸⁴

Salah satu bentuk nyata implementasi strategi yang diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara adalah menjalankan program kaderisasi. Strategi ini dijalankan melalui kegiatan misalnya, pendampingan Makesta, Lakmud, selain itu melaksanakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kader IPNU-IPPNU yang ada di Jepara.

Namun dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa hambatan yang mempengaruhi efektifitas implementasi strategi. Salah satunya yaitu keterbatasan waktu pengurus yang merangkap jabatan atau memiliki aktivitas lain di luar organisasi.

Dalam implementasi strategi terdapat pengelolaan anggaran. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah melakukan strategi pengelolaan anggaran dimulai dari tahap perumusan kegiatan. Dimana setiap departemen yang mengusulkan program kerja wajib menyusun kebutuhan dana secara realistis. Proses ini dilakukan secara terbuka dalam forum rapat kerja atau forum koordinasi pengurus. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggaran yang dirancang benar-benar sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Selain pengelolaan anggaran, ada penetapan prosedur untuk pelaksanaan program kerja supaya berjalan sistematis dan

⁸⁴ Prim Masrokan Mutokhar, "Manajemen Mutu Sekolah, Prim Masrokan Mutohar.Pdf," (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 48.

terukur.⁸⁵ Prosedur yang ditetapkan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara yaitu mencakup tahapan teknis pelaksanaan kegiatan, alur komunikasi antar bidang, serta mekanisme pelaporan dan evaluasi.

4. Evaluasi dan pengendalian

Evaluasi merupakan suatu parameter penelitian terhadap kinerja yang diinginkan dengan kinerja yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Sedangkan pengendalian adalah pengawasan serta pembinaan yang dilaksanakan dalam melaksanakan suatu pengelolaan organisasi atau lembaga.⁸⁶

Pada tahap evaluasi dan pengendalian, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara telah melaksanakannya dengan cara meninjau kembali pelaksanaan program-program yang telah dirancang. Baik dari sisi kuantitas yang terlaksana, kualitas pelaksanaan, maupun partisipasi kader. Selain itu, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara tidak hanya fokus pada pencapaian program secara administratif, tetapi juga menyentuh pada aspek kinerja organisasi dan pengurus.

Dari hasil analisis, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara melaksanakan evaluasi dengan cara rapat evaluasi internal, baik ditingkat pengurus harian maupun lintas departemen. Selain itu, rapat dengan seluruh Pimpinan Anak Cabang se Kabupaten Jepara yang dilaksanakan tiga bulan sekali. Terkait dengan pengendalian Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara melaksanakannya dengan cara monitoring berkala oleh pengurus harian terhadap aktivitas tiap bidang, dan pemberian motivasi kepada pengurus internal maupun eksternal.

⁸⁵ Khadafi, et al “Peran Anggaran Dalam Mengambil Keputusan Manajerial Di Perusahaan,” Vol. 2, no. 4, 2024.

⁸⁶ Putri, et al., “Manajemen Strategi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Penanggulangan Banjir Di Kabupaten Bekasi.” Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 9, No. 2, 2021

B. Analisis Kendala Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah

Setiap perusahaan atau organisasi akan menghadapi sumber daya yang terbatas, keterbatasan-keterbatasan ini disebut sebagai kendala (*constraint*).⁸⁷ Dalam proses peningkatan kualitas kader dakwah, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara menghadapi sejumlah kendala yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas implementasi strategi organisasi. Untuk menganalisis kendala-kendala tersebut secara lebih komprehensif, peneliti menggunakan pendekatan Theory of Constraint (TOC) yang dikembangkan oleh Eliyahu M. Goldratt. TOC berpijak pada asumsi bahwa dalam setiap sistem terdapat satu atau lebih hambatan utama (*constraint*) yang membatasi kinerja sistem tersebut secara keseluruhan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan dalam mengidentifikasi dan mengelola kendala secara tepat. Hasil analisis peneliti terhadap kendala yang dialami oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara diantaranya yaitu:

1. Kendala Waktu

Pentingnya manajemen waktu akan terlihat dalam sikap mementingkan waktu, usaha menggunakannya, menyusun skala prioritas, dan membuat kegiatan yang bermacam-macam untuk menghindari perasaan jenuh dan bosan. Menggunakan waktu sesuai dengan hal cocok dengan waktu tersebut. Karena orang yang tidak bisa mengatur waktu cenderung akan merasa bahwa waktunya tidak cukup, dan tidak mampu mencapai target-targetnya.⁸⁸ Melalui pendekatan TOC, organisasi mengidentifikasi kendala ini (*identify*) dan mengoptimalkannya (*exploit*) dengan cara menyusun jadwal kegiatan yang fleksibel, seperti pelaksanaan program pada malam hari atau akhir pekan.

⁸⁷ Kurniawan Budi, "Teori Kendala Sebagai Alat Pengukuran Kinerja," *Jurnal Akuntansi Bisnis* 9, no. 2 (2017): 218.

⁸⁸ Endin Mujahidin, et al, "Konsep Manajemen Waktu Dalam Perspektif Pendidikan Islam," no. 4 (2022): 129–46, <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2203>.

Selain itu, kegiatan online juga dimanfaatkan sebagai bentuk penyesuaian sistem (*subordinate*) terhadap kendala tersebut.

Dari hasil analisis penelitian, sebagian besar dari pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara berasal dari kalangan pelajar, mahasiswa, bahkan ada juga yang sudah bekerja. Jadi, mereka memiliki kesibukan masing-masing. Seperti, ada yang mengatur jadwal kuliah, ada yang kerja pagi sampai sore. Kondisi ini tentu berdampak pada keberlangsungan organisasi, terutama dalam hal kehadiran dan keterlibatan aktif dalam setiap kegiatan yang dijalankan. Hal ini sesuai apa pernyataan Hamam Nasiruddin selaku Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara.

2. Kendala Jarak

Sekretariat Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara terletak di tengah-tengah kota Jepara yang sudah terbelah strategis. Tetapi hal ini tidak menjamin semua pengurus bisa hadir di setiap kegiatan, karena Kabupaten Jepara sendiri wilayahnya cukup luas. Kondisi geografis seperti ini secara langsung berdampak pada efektivitas koordinasi dan monilitas pengurus maupun kader di berbagai kecamatan.

Berdasarkan penelitian, yang menjadi apresiasi adalah upaya Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara untuk tetap menjangkau seluruh wilayah, termasuk daerah-daerah yang paling jauh yaitu, Kecamatan Karimunjawa. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU menerapkan strategi pemetaan zonasi (utara, tengah, selatan) untuk pemerataan kegiatan. Ini adalah bentuk *elevate*, yaitu menciptakan solusi struktural yang permanen dan meningkatkan kemampuan organisasi menjangkau kader.

3. Pengurus Cabang yang Merangkap Dua Jabatan

Keberadaan pengurus yang merangkap dua jabatan menjadi tantangan tersendiri bagi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab.

Jepara, karena pengurus yang merangkap dua amanah di waktu yang bersamaan tentu butuh kemampuan manajemen waktu dan prioritas lebih tinggi. Dari pengurus PC. IPNU-IPPNU Kab. Jepara sendiri ada yang menjadi Ketua PAC, ataupun jabatan lainnya.

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara merespons dengan memperkuat fungsi departemen, mendistribusikan tanggung jawab, dan mempercepat proses kaderisasi pelapis. Sistem organisasi disesuaikan (*subordinate*) agar tidak tergantung pada satu atau dua individu kunci.

4. Kader IPNU dan IPPNU yang Stagnasi di Pimpinan Cabang

Kebanyakan kader IPNU-IPPNU Kab. Jepara secara sistem kaderisasi berhenti di Pimpinan Cabang. Hal ini disebabkan beberapa faktor, seperti merasa sudah cukup berjuang di Kabupaten sendiri, pengurus yang sudah berkeluarga, sehingga tidak ada keinginan lagi untuk melanjutkan berorganisasi yang berjenjang, dan mereka memilih untuk berhenti dan lebih fokus ke hal-hal yang dianggap realistis secara ekonomi.

Stagnasi ini menjadi kendala jangka panjang terhadap keberlanjutan kaderisasi. PC IPNU-IPPNU mencoba meningkatkan (*elevate*) melalui pendekatan personal, motivasi individu, serta menciptakan ruang kontribusi alternatif di tingkat lokal, termasuk program informal dan mentoring spiritual.

C. Analisis Upaya Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara Dalam Mengatasi Kendala Yang Terjadi Pada Peningkatan Kualitas Kader Dakwah

Upaya yang dilakukan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara dalam mengatasi berbagai kendala yang menghambat peningkatan kualitas kader dakwah dapat dianalisis secara strategis dengan menggunakan pendekatan *Theory of Constraint* (TOC). Sebagaimana telah dijelaskan oleh Eliyahu M. Goldratt, TOC memandang bahwa dalam suatu

sistem selalu ada hambatan atau kendala (*constraint*) yang menjadi titik lemah sistem tersebut, dan keberhasilan sistem sangat tergantung pada bagaimana kendala tersebut diidentifikasi dan ditangani dengan tepat.

Berdasarkan hasil temuan, dan pengamatan terhadap strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah sudah bisa dikatakan optimal. Adapun upaya yang dilakukan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara untuk mengatasi kendala tersebut diantaranya:

1. Mengutamakan komunikasi

Komunikasi organisasi menjadi alat paling strategis dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi sehingga tugas pokok dan fungsinya dapat terlaksana dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁸⁹ Penguatan komunikasi merupakan bentuk *exploit* terhadap kendala. Artinya, kendala seperti kurangnya motivasi atau kesenjangan informasi tidak langsung dihilangkan, tetapi dikelola melalui optimalisasi komunikasi sebagai sarana penyambung gagasan, pemecah masalah, serta pemicu motivasi internal kader.

Di Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara, komunikasi tidak hanya dilakukan untuk sarana tukar informasi, tapi juga sebagai alat penghubung antar pengurus, antar departemen dsb. Komunikasi yang dilakukan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara cenderung terbuka dan jujur, sehingga setiap masalah yang muncul bisa dibahas dan diselesaikan bersama-sama. Selain itu, dengan mengutamakan komunikasi, banyak ide-ide dari berbagai kader IPNU-IPPNU bisa muncul dan berkembang.

⁸⁹ Dedi Sahputra Napitupulu, "Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam," *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11, no. 2 (2019): 127–36.

2. Penjadwalan kegiatan yang fleksibel

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara menerapkan sistem penjadwalan yang fleksibel. Seringkali melaksanakan kegiatan dilaksanakan pada malam hari atau akhir pekan, hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu para pengurus. Selain itu, kegiatan yang tidak memungkinkan untuk bertatap muka secara langsung, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara melaksanakan kegiatan secara online. Strategi ini merupakan bentuk dari *subordinate* sistem terhadap kendala waktu, sebagaimana prinsip TOC yang menyarankan agar seluruh bagian sistem disesuaikan dengan titik kendala yang ada. Dengan begitu, kendala waktu tidak dihindari tetapi diakomodasi secara realistis. Penguatan Peran Departemen-Departemen

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara berupaya untuk mendorong setiap departemen agar mampu menjalankan program kerja secara optimal sesuai ruang lingkupnya, sehingga tidak terjadi ketimpangan dalam kontribusi tanggung jawab. Karena setiap departemen dalam struktur organisasi memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda.

Hal ini merupakan gabungan dari dua tahapan TOC: *exploit* dan *elevate*. *Exploit* karena memaksimalkan fungsi unit-unit organisasi yang telah ada, dan *elevasi* karena bertujuan mengurangi ketergantungan terhadap segelintir pengurus serta memperkuat sistem jangka panjang.

3. Pemetaan Wilayah

Menghadapi kendala geografis, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara membagi beberapa wilayah yang ada Kabupaten Jepara. Pembagian ini bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan ke basis kader di tingkat PAC, maupun ranting. Adapun pembagian wilayah tersebut yaitu:

- a) Zona Utara terdiri dari PAC. Donorojo, Keling, Kembang, Bangsri, Mlonggo, dan Pakis Aji.
- b) Zona Tengah terdiri dari PAC. Jepara kota, Karimunjawa, Tahunan, dan Kedung
- c) Zona Selatan terdiri dari PAC. Batealit, Pecangaan, Kalinyamat, Welahan, Mayong, dan Nalumsari.

Pemetaan wilayah merupakan bentuk *elevasi* terhadap kendala geografis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menjangkau kader di daerah terpencil. Pendekatan ini tidak hanya mengakui kendala, tetapi juga mencari jalan keluarnya secara strategis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti yang berjudul “Strategi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah.” Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan:

1. Strategi yang diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah yang berorientasi pada penguatan proses kaderisasi secara sistematis dan berkelanjutan. Strategi ini dapat dianalisis menggunakan pendekatan teori strategi menurut Hunger dan Wheelen, yang mencakup empat tahapan, diantaranya:

- a) Pengamatan Lingkungan

Pada tahap ini, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara melakukan identifikasi terhadap kekuatan dan kelemahan internal organisasi, serta peluang dan ancaman eksternal.

- b) Perumusan Strategi

Hasil dari pengamatan strategi kemudian digunakan untuk menyusun visi dan misi organisasi, tujuan jangka panjang, serta merumuskan strategi peningkatan kualitas kader dakwah.

Di dalam perumusan strategi ini terdapat pengorganisasian yang bertujuan untuk menciptakan struktur kerja yang terarah sesuai bidang dan kemampuannya untuk mencapai visi dan misi organisasi.

- c) Implementasi Strategi

Salah satu bentuk nyata implementasi strategi yang diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara adalah menjalankan program kaderisasi. Strategi

ini dijalankan melalui kegiatan misalnya, pendampingan Makesta, Lakmud, selain itu melaksanakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kader IPNU-IPPNU yang ada di Jepara.

d) Evaluasi dan Pengendalian

Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara secara berkala melakukan evaluasi terhadap program kaderisasi yang telah dijalankan, dan pengendalian dilakukan dengan cara monitoring berkala oleh pengurus harian terhadap aktivitas tiap bidang, dan pemberian motivasi kepada pengurus internal maupun eksternal.

2. Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam meningkatkan kualitas kader dakwah terkendala dengan keterbatasan waktu pengurus, Jarak lokasi kegiatan yang jauh, pengurus yang merangkap dua jabatan dan kebanyakan kader IPNU-IPPNU stagnasi di Pimpinan Cabang.
3. Upaya yang dilakukan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara dalam mengatasi kendala yang dialami yaitu, komunikasi, penjadwalan kegiatan yang fleksibel, pemetaan wilayah, dan penguatan peran departemen-departemen. Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan oleh Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara menunjukkan bahwa organisasi ini memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan kader dakwah, meskipun dalam pelaksanaannya terdapat sedikit perbedaan antar teori yang ideal dan realita di lapangan. Namun demikian, Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara mampu menjalankan strategi yang sesuai dengan kondisi riil kader dan wilayahnya, sehingga roda organisasi tetap berjalan dan kaderisasi dapat terus ditingkatkan secara progresif.

B. Saran

Hasil penelitian menyarankan hal-hal berikut:

1. Pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara perlu mengekspos kegiatan-kegiatan kaderisasi yang telah direalisasikan, sebagai bukti nyata bahwa kegiatan benar-benar terlaksana.
2. Pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara perlu membuat ide-ide cemerlang untuk dijadikan daya tarik kepada pelajar yang belum mengikuti organisasi IPNU-IPPNU
3. Kader IPNU-IPNU Se-Kabupaten Jepara diharapkan aktif mengurus dan menjadi tradisi ajaran Aswaja, mulai dari Pimpinan Cabang hingga Pimpinan Ranting.

C. Penutup

Segala puji dan syukur, peneliti panjatkan kehadirat Allah Swt. Atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan untuk kesempurnaan karya ini di masa mendatang.

Ucapan terima kasih yang tulus peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi selama proses penulisan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah Swt.

Peneliti juga berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi yang berguna bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., dan Nurhidaya, (2020) “*Media Sosial Dan Tantangan Masa Depan Generasi Milenial.*” *Avant Garde* 8, no. 2: 134.
<https://doi.org/10.36080/ag.v8i2.1158>.
- Anwar, F., dan Muhammad Turhan, (2023) “*Peran Organisasi Pac Ippnu Ippnu Dalam Membentuk Karakter Nasionalisme Pada Remaja Di Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo*” Vol. 11, No. 2: 525–39.
- Asy’ari, H., et al., (2020), “*Srategi Peningkatan Kalitas Santri Pondok Pesantren Sunanul Huda Sukabumi Jawa Barat.*” *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2: 1–15.
<https://doi.org/10.30868/im.v3i02.756>.
- Baedowi, et al., (2022). *Modul Kaderisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*.
- Basit, A., dan Suwito, (2011), *Dakwah Remaja: Kajian Remaja Dan Institusi Dakwah Remaja*.
- Cholis. M.N., (2021) “*Manajemen Kaderisasi Dalam Mencetak Kader Organisasi Militan*”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6, no. 1: 41–52.
- Fadilah, N.F., (2022) “*Peran Lembaga Dakwah Dalam Mengembangkan Potensi Mahasiswa Di Jurusan Manajemen Dakwah.*” *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 2: 390–99.
<https://doi.org/10.20414/mudabbir.v3i2.6608>.
- Fikri, I., (2016), “*Implementasi Teori Komunikasi Dalam Dakwah.*” *At-Taqqaddum*, <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/attaqaddum/article/view/302>.
- Hamdanah, (2022), “*Pengaruh Kepemimpinan Pesantren Terhadap Kualitas Santri.*” *Aksioma Ad-Diniyah* 10, no. 1.
<https://doi.org/10.55171/jad.v10i1.652>.
- Hasan, A., dan Sarkawi, (2022) “*Strategi Kaderisasi Da’i Dayah Perbatasan Saffinatussalamah Aceh Singkil*” 5, no. 2: 39–47.
- Hasanah, H., (2016) “*Teknik-Teknik Observasi,*” n.d., 21–46. *At-Taqqaddum*, No. 1
- Hesti Umiyati. et al., (2022), *MSDM Dalam Organisasi. Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Hidayah, R.R. KMS, dan Irpinskyah, (2023) “*Manajemen Kurikulum Kaderisasi Pimpinan Pusat*” 2, no. 1: 28–42.
- Hidayat, Ulil, dan Isma Nurun Najah, (2020) *Konsep ihsan Perspektif Al- Qur, Sebagai Revolusi, and Etos Kerja.*” Vol. 3, no. 1: 22–40.
- Islah, K. (2022), “*Proses Kaderisasi Pembentukan Generasi Milenial Cendekia Yang Berjiwa Agile Leadership Pada Organisasi Di Era 4.0.*” *Kebijakan:*

Jurnal Ilmu Administrasi 13, no. Vol. 13 No. 2, Juni: 118–28.
<https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i2.5276>.

Jimsley, H., dan Martani, (2022,) “*Strategi, Terpadu, Komprehensif, Simultan*”, Jakarta Selatan, Prasetiya Mulya Publishing

Khadafi, et al (2024) “*Peran Anggaran Dalam Mengambil Keputusan Manajerial Di Perusahaan*,” Vol. 2, no. 4

Kharismatunisa', I., dan Mohammad Darwis. (2021), “*Nahdlatul Ulama Dan Perannya Dalam Menyebarkan Nilai-Nilai Pendidikan Aswaja An-Nahdliyah Pada Masyarakat Plural*.” *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 14, no. 2: 141. <https://doi.org/10.36835/tarbiyatuna.v14i2.1094>.

Lay, S., et al., (2020) “*Analisis Model Pengembangan Manajemen Strategik*”, *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 9, no. 2

Maryanto, dan Amika Wardana, (2020) “*Proses Kaderisasi Organisasi Pc. Ippnu- Ippnu Kota Yogyakarta*,” *Jurnal Pendidikan Sosiologi*

Muhajarah, K., (2018) “*Krisis Manusia Modern Dan Pendidikan Islam*,” *Al Ta'adib*, Vol. 7, No. 2 n.d., 188–204.

Muhyiddin, A.S., (2016), “*Peran Dā'i Dalam Menanggulangi Perilaku Patologispatologis Sebagai Dampak Negatif Globalisasi*.” *Ilmu Dakwah* 36: 118–43.

90

Najuba, H., dan Heri Khoiruddin, (2023) “*Kaderisasi Dalam Al-Qur'an (Studi Kata Dhi'afa Pada Surat An-Nisa Ayat 9)*.” *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)* 1, no. 4: 183–94.

Nofiard, F. (2023) “*Kaderisasi Kepemimpinan Pambakal (Kepala Desa) Di Desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan*” II: 263–75. Vol. 2 No. 1,

Nudin, B., (2017) “*Peran Budaya Organisasi Ippnu- Ippnu*” *Jurnal el-tarbawi*, X, no. 1 (n.d.): 91–104.

Nurbini, (2011) “*Bahasa Dakwah Untuk Kalangan Remaja Terpelajar*.” *Jurnal Dakwah* XI, no. 1 (2011): 117. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/jurnaldakwah/article/download/399/378>.

Paillin, I., dan Dety Mulyanti. (2023), “*Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis*” 2, no. 2: 66–74.

Pimay, A., dan Fania Mutiara Savitri, (2021) “*Dinamika Dakwah Islam Di Era Modern*” *Jurnal Ilmu Dakwah*, 41, no. 1: 43–55.

⁹⁰ Endin Mujahidin, et al, (2022) “*Konsep Manajemen Waktu Dalam Perspektif Pendidikan Islam*,” no. 4: 129–46, <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2203>.

- Rachmawati, T.S., dan Farhat Abdullah. “*Urgensi Manajemen Dakwah Dalam Pelaksanaan Pendidikan Kader Ulama Majelis Ulama Indonesia (MUI) DKI Jakarta.*” *Tahdzib Al Akhlak* 5: 52–64.
- Rifai, I., et al. (2023), “*Buku Ajar Manajemen Strategis*”, Jambi, Pt. Sonpedia Publishing Indonesia
- Susanto. D., (2018) “*Optimalisasi Fungsi Pesantren Sebagai Agen Pengembangan SDM Perspektif Dakwah.*” *Hikmah* 12, no. 2: 294–310.
- Syahputra, M.R., dan T. Darmansyah, (2020) “*Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan.*” *Journal Of Education dan Teaching Learning (JETL)* 2, no. 3: 20–28.
<https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.6>.
- Wahyudi, W.E., dan Muffarihul Hazin, (2018) “*Pedoman Kaderisasi IPNU 1,*” Pimpinan Pusat, Jakarta Utara

LAMPIRAN

Transkrip Wawancara

Kepada Ketua Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara

1. Kenapa Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara kegiatannya selalu bersama-sama? Padahal secara administrasi itu berbeda?

Jawaban: Kami sadar bahwa meskipun secara administratif berbeda, IPNU dan IPPNU memiliki tujuan yang sama, yaitu membina pelajar. Maka, banyak kegiatan kami sinergikan agar lebih efektif dan efisien.

2. Apa visi misi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara periode 2023-2025?

Jawaban: Pelajar kolaboratif, inovatif dan transformatif.

3. Bagaimana kondisi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU di Kab. Jepara saat ini?

Jawaban: Secara umum aktif dan masif. Hampir semua PAC sudah menjalankan kaderisasi dasar dan menengah secara mandiri, dengan pendampingan dari cabang.

4. Bagaimana strategi Pimpinan Cabang IPNU IPPNU dalam meningkatkan kader dakwah?

Jawaban: Kami memperkuat kaderisasi formal (Makesta, Lakmud, Lakut) dan non-formal (Latin, Latpel, SKD). Kami juga mengadakan pelatihan informal seperti ngaji Aswaja dan diskusi publik

5. Apa yang menjadi kendala dan upaya Pimpinan Cabang IPNU IPPNU dalam meningkatkan kader dakwah?

Jawaban: Kendala kami soal waktu, jarak, dan pengurus rangkap jabatan. Tapi kami atasi dengan sistem zonasi wilayah, jadwal fleksibel, dan penguatan departemen.

6. Program apa yang menjadi keunggulan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara?

Jawaban: Program Latin dan Latpel karena melahirkan pelatih kader. Juga SKD yang menjadi penyambung Lakmud. Kami juga sudah punya buku pedoman kaderisasi yang diadopsi daerah lain.

7. Bagaimana cara organisasi menyosialisasikan program kaderisasi dakwah kepada anggota?

Jawaban: Kalau soal sosialisasi program kaderisasi, biasanya kami mulai dari rapat koordinasi bareng PAC, lalu lanjut bikin surat resmi yang dikirim ke masing-masing anak cabang. Di situ biasanya kami lampirkan rundown kegiatan, syarat peserta, sama kontak panitia biar jelas. Selain itu, kami juga memanfaatkan media sosial, terutama WhatsApp grup dan Instagram, untuk sebar pamflet digital.

8. Bagaimana jika anggaran kegiatan berkurang?

Jawaban: Kalau anggaran kegiatan berkurang, ya kami biasanya langsung koordinasi internal dulu. Kami lihat mana pos yang bisa ditekan atau dialihkan. Kami juga terbiasa cari alternatif pendanaan lain, misalnya dari iuran anggota, bantuan alumni, atau donatur.

9. Bagaimana respon masyarakat terhadap kegiatan yang dijalankan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara?

Jawaban: Alhamdulillah, respon masyarakat cukup positif. Banyak tokoh masyarakat, terutama kyai dan guru-guru di pesantren, yang mendukung kegiatan kita. Mereka sering bilang, IPNU-IPPNU sekarang lebih aktif dan kreatif.

10. Bagaimana kinerja pengurus Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara selama ini?

Jawaban: Kalau bicara kinerja, menurut saya alhamdulillah pengurus cukup solid. Memang kita punya kendala kayak waktu dan jarak, tapi temen-temen tetap komit buat nyelesain program. Tiap departemen juga mulai aktif bergerak sesuai tupoksinya.

Kepada Sekretaris Pimpinan Cabang IPNU Kab. Jepara

1. Berapa persen kader IPNU IPPNU yang ada di Jepara dalam partisipasi kegiatan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara?

Kalau diperkirakan sekitar 70–85% dari total peserta kaderisasi dasar masih aktif terlibat dalam kegiatan cabang maupun PAC.

2. Program apa saja yang bisa meningkatkan kualitas kader IPNU-IPPNU di Jepara?

Jawaban: Program berjenjang seperti Lakmud dan Latpel, karena mereka mulai belajar menyusun program dan evaluasi kegiatan.

3. Bagaimana respon kader IPNU-IPPNU pada kinerja atau fasilitas yang dimiliki Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara?

Jawaban: Responnya positif meski kami sadari fasilitas kami belum maksimal. Tapi semangat kader tetap tinggi, terutama karena faktor kebersamaan dan komunikasi yang cair.

Jawaban: Justru karena fasilitas terbatas itu, kader-kader jadi lebih kompak dan nggak manja. Mereka terbiasa kerja tim, gotong royong, bahkan nyumbang ide dan tenaga tanpa diminta. Jadi menurut saya respon mereka sangat baik, dan itu yang bikin kaderisasi tetap jalan.

4. Hal apa yang harus dilakukan untuk daerah yang pasif dalam berorganisasi IPNU-IPPNU?

Jawaban: Kalau ada daerah yang pasif, biasanya kita dekati dulu lewat pendekatan personal. Kita undang ketua PAC-nya ngobrol, tanya kendalanya apa. Kadang mereka kurang SDM, kadang nggak ada support dari lingkungan. Dari situ baru kita buat pendampingan intensif.

5. Bagaimana evaluasi terkait Pimpinan Cabang IPNU IPPNU periode 2023-2025 selama ini?

Jawaban: Kalau dari internal, kita rutin evaluasi setiap tiga bulan sekali bareng seluruh departemen dan PAC. Jadi kita bisa tahu progres program, kendala di lapangan, dan apa yang perlu diperbaiki. Secara umum, alhamdulillah program berjalan sesuai rencana, walau masih ada beberapa target yang harus kita genjot.

Kepada Waka. Kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU IPPNU Kab. Jepara

1. Apakah dengan melaksanakan program kaderisasi mampu meningkatkan kualitas kader yang ada di Jepara?

Jawaban: Jelas mampu. Dari Makesta sampai Lakut, semua berproses. Kami fokus pada konten materi dan pematangan karakter kader.

2. Bagaimana perencanaan untuk menjalankan proses kaderisasi Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara?

Jawaban: Kami mulai dari kalender kaderisasi tahunan. Setiap kegiatan dirancang minimal 2 bulan sebelum pelaksanaan, disiapkan modul, tim, dan peserta.

3. Kegiatan apa saja yang dilakukan Pimpinan Cabang IPNU IPPNU terjun ke tingkat ranting?

Jawaban: Kita biasanya turun ke ranting kalau mereka mau ngadain Makesta, pelatihan, atau kalau ada agenda penguatan struktural. Tim cabang bantu dari persiapan teknis, pemateri, sampai pendampingan setelah kegiatan. Kadang juga kita bantu buat Raker atau evaluasi tahunan mereka.

4. Pendekatan apa yang dilakukan departemen kaderisasi untuk meningkatkan kader IPNU-IPPNU agar lebih semangat dalam berorganisasi IPNU-IPPNU?

Jawaban: Kami banyak memakai pendekatan informal dan personal: ngobrol santai, diskusi, dan libatkan mereka dalam peran kecil lebih dulu.

5. Apa saja kendala dan upaya dalam melaksanakan program kaderisasi?

Jawaban: Kendala utama itu biasanya soal waktu, karena banyak pengurus dan kader yang masih sekolah atau kuliah. Terus, ada juga kendala jarak, apalagi wilayah Jepara itu luas banget. Belum lagi ada yang merangkap jabatan, jadi nggak semua program bisa diawasi langsung. Nah, solusinya kita buat jadwal kegiatan yang fleksibel, terus kita juga bikin sistem zonasi wilayah biar distribusi kegiatan lebih merata. Dan kami dorong kader-kader pelapis biar nggak tergantung sama satu-dua orang aja.

6. Sejauh mana divisi kaderisasi berperan aktif di dalam Pimpinan Cabang IPNU IPPNU Kab. Jepara?

Jawaban: Divisi kaderisasi itu jadi ujung tombaknya organisasi, mas. Hampir semua program utama pasti melibatkan tim kaderisasi. Mulai dari perencanaan pelatihan, pendampingan PAC, pemetaan wilayah, sampai pengembangan modul kaderisasi.

7. Bagaimana strategi yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kader di Jepara kaderisasi PC. IPNU IPPNU Kab. Jepara?

Jawaban: Divisi kaderisasi itu bisa dibilang jadi motor utama organisasi. Hampir semua kegiatan strategis bersumber dari sini. Kita yang ngatur alur kaderisasi, jadwal pelatihan, pendampingan PAC sampai penyusunan modul. Kita juga turun langsung ke daerah-daerah untuk memastikan kaderisasi berjalan sesuai standar. Jadi ya, divisi kaderisasi perannya sangat aktif dan jadi pusat gerak organisasi

8. Bagaimana Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU merumuskan strategi untuk membina kader dakwah?

Jawaban: Kita rumuskan strateginya itu bareng-bareng lewat forum internal, mas. Biasanya dimulai dari evaluasi kegiatan sebelumnya, lalu kita lihat kebutuhan kader saat ini, misalnya, apakah mereka butuh penguatan di materi Aswaja, kemampuan public speaking, atau pemahaman dakwah digital.

9. Siapa saja yang terlibat dalam perumusan strategi tersebut?

Jawaban: Kita rumuskan strategi itu dari hasil evaluasi periode sebelumnya, mas. Kita lihat apa yang kurang, terus kita sesuaikan dengan kebutuhan kader sekarang. Biasanya kita awali dari diskusi internal di divisi kaderisasi dan dakwah, baru dilanjutkan dengan rapat besar pengurus harian. Fokus kita itu pada peningkatan kualitas, bukan cuma kuantitas.

10. Sejauh mana kerja sama dengan lembaga pendidikan, pesantren, dan NU berpengaruh dalam proses kaderisasi?

Jawaban: Sangat berpengaruh, mas. Banyak kegiatan kita yang bisa terlaksana karena dukungan dari pesantren, sekolah, dan lembaga NU. Misalnya, tempat pelatihan sering difasilitasi oleh pesantren, bahkan kadang juga disediakan konsumsi. Selain itu, banyak kyai dan ustadz yang support jadi pemateri. Jadi, kerja sama ini sangat memperkuat proses kaderisasi, baik dari sisi teknis maupun ideologis.

Kepada Waka. Dakwah Pimpinan Cabang IPNU IPPNU Kab. Jepara

1. Program dakwah apa yang masih dijalankan sampai sekarang?

Jawaban: Ngaji Aswaja, pelatihan dakwah digital, dan konten media sosial dakwah. Kami dorong dakwah yang relevan dengan dunia pelajar.

2. Sejauh mana keterlibatan alumni dalam mendukung program dakwah?

Jawaban: Alumni penting, terutama dalam pendanaan dan motivasi. Beberapa alumni juga jadi pemateri dan pelatih.

3. Apa indikator keberhasilan dari strategi peningkatan kualitas kader dakwah?

Jawaban: Indikator keberhasilannya itu bisa dilihat dari beberapa hal, mas. Pertama, kader bisa mandiri bikin kegiatan di PAC atau ranting tanpa harus terus-terusan didampingi cabang. Kedua, kader mulai punya keberanian tampil di publik, ngisi materi, jadi MC, bahkan ada yang sudah bisa jadi pelatih. Nah itu berarti prosesnya berhasil.

4. Siapa yang melakukan evaluasi, dan seberapa sering dilakukan?

Jawaban: Evaluasi itu dilakukan bareng-bareng, mas. Biasanya dari pengurus harian cabang, terus tiap departemen juga evaluasi programnya masing-masing. Kita adakan evaluasi rutin setiap tiga bulan sekali. Tapi kalau pas ada kegiatan besar, kita juga evaluasi harian selama kegiatan berlangsung.

5. Bagaimana teknis pelaksanaan program kaderisasi dakwah di lapangan?

Jawaban: Secara teknis, kegiatan seperti Makesta, Lakmud, atau Latin itu kita rancang dengan sistem yang terstruktur. Jadi nggak asal jalan. Kita punya template kegiatan, standar materi, dan sistem monitoring. Bahkan kadang ada pelatihan sebelum jadi panitia supaya mereka ngerti alur kegiatan kaderisasi yang sesuai prosedur.

6. Bagaimana organisasi menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut?

Jawaban: Biasanya setelah evaluasi, kita langsung buat catatan khusus dari setiap bidang. Hasil evaluasi itu kemudian dibahas lagi di rapat pengurus harian. Kalau ada program yang kurang maksimal, kita revisi teknisnya, atau kita dampingi lebih intens.

Kepada Koordinator Lembaga Pers

1. Bagaimana pendapat anda terkait dengan jarak yang jauh untuk ke sekretariat IPNU-IPPNU Kab. Jepara?

Jawaban: Capek mas, apalagi kalau harus ke Jepara kota setiap minggu. Teman-teman dari Donorojo atau Karimunjawa lebih berat lagi. Tapi mereka tetap semangat.

2. Keunggulan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kab. Jepara

Jawaban: Kaderisasinya sistematis, programnya jalan, dan punya buku pedoman kaderisasi sendiri yang dirujuk banyak cabang

3. Hal apa yang menjadikan perbedaan antara Pimpinan Cabang Ipnu-ippnu Kab. Jepara dengan Pimpinan Cabang Yang lain?

Jawaban: Kalau dari kami, yang paling membedakan adalah sistem kaderisasi yang sudah rapi dan terstruktur. Kita punya buku pedoman kaderisasi sendiri, yang bahkan diadopsi oleh beberapa cabang lain. Terus program kita jalan, kaderisasi berjenjangnya kuat, dan hampir semua PAC aktif. Kita juga punya sistem zonasi wilayah, jadi pemerataan kaderisasi itu lebih terjaga.

4. Bagaimana kualitas dari pengurus dan kader di jepara?

Jawaban: Kalau soal kualitas, ya memang masih beragam. Tapi secara umum, banyak kader yang sudah punya kapasitas cukup untuk mengawal kaderisasi sampai tingkat bawah. Mereka aktif, inisiatif tinggi, dan bisa kerja tim.

5. Apakah kegiatan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU terlaksana dengan aman?

Jawaban: lhamdulillah, sampai saat ini kegiatan PC IPNU-IPPNU bisa terlaksana dengan aman. Kita selalu utamakan koordinasi dengan pihak-pihak terkait, termasuk aparat desa, tokoh masyarakat, dan lembaga setempat sebelum mengadakan kegiatan. Kita juga pastikan panitia siap dari segi keamanan dan kenyamanan peserta.

Hasil Observasi

Observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti di lingkungan Pimpinan Cabang IPNU-IPPNU Kabupaten Jepara. Kegiatan pertama yang diamati adalah rapat persiapan porseni yang digelar pada tanggal 8 Juni 2025 di sekretariat IPNU-IPPNU Kab. Jepara. Suasana tampak begitu dinamis. Puluhan peserta dari berbagai Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU hadir dengan semangat membawa identitas masing-masing. Peneliti mencatat bahwa kegiatan ini bukan sekadar pelatihan teknis, tetapi juga momentum konsolidasi gagasan antar-kader dari berbagai wilayah.

Peneliti mencatat bahwa pola komunikasi yang dibangun di dalam rapat cenderung horizontal. Tidak ada sekat antara ketua dan anggota, antara senior dan junior. Ini menjadi kekuatan tersendiri dalam menciptakan suasana yang inklusif. Di penghujung rapat, Ahmad Muhyiddin menyimpulkan hasil diskusi dan menyusun agenda kerja. Ia menuliskan poin-poin penting dengan spidol di whiteboard kecil. “Besok kita kirim surat ke semua PAC, kasih tenggat satu minggu buat mendaftarkan kadernya untuk mengikuti acara porseni” ujarnya. Tak lama, rapat ditutup dengan doa dan pembagian tugas. Peneliti menilai bahwa suasana rapat mencerminkan semangat kaderisasi yang hidup. Meski fasilitas seadanya, rapat tetap berjalan dengan semangat, penuh dedikasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Peneliti juga mencatat interaksi antar pengurus yang mengandalkan komunikasi berbasis teknologi, khususnya melalui WhatsApp Group yang aktif hampir setiap hari. Grup ini menjadi ruang koordinasi cepat dalam menentukan jadwal kegiatan, berbagi tugas, hingga menyebarkan motivasi dalam bentuk quote atau video pendek. Gaya komunikasi digital ini menjadi bentuk adaptasi organisasi terhadap era baru, di mana kecepatan dan keterbukaan menjadi bagian dari ritme kerja kader.

DOKUMENTASI

Gambar 7: Wawancara dengan Ketua PC. IPNU Kab. Jepara



Gambar 8: Wawancara dengan Sekretaris PC. IPNU Kab. Jepara



Gambar 9: Wawancara dengan Waka. Kaderisasi PC. IPNU Kab. Jepara



Gambar 10: Wawancara dengan Waka. Dakwah PC. IPNU Kab. Jepara



Gambar 11: Wawancara dengan Waka. Kaderisasi PC. IPPNU Kab. Jepara



Gambar 12: Wawancara dengan Koordinator Lembaga Pers PC. IPPNU Kab. Jepara

23				TOTAL PIMPINAN	
24	PAC	16			
25	PR	233			410
26	PK MTs	95		161	
27	PK MA	66			
28					
29					
30				TOTAL SP	
31	PAC	14			
32	PR	119			195
33	PK MTs	34		62	
34	PK MA	28			
35					
36					
37					
38					

Gambar 13: Dokumentasi Rekap Pimpinan se Kab. Jepara



Gambar 14: Dokumentasi Rapat persiapan melaksanakan program kerja



Gambar 15: Dokumentasi Ngaji Aswaja



Gambar 16: Dokumentasi Kader dakwah yang berkompetensi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Latiful Khamim
TTL : Jepara, 04 Januari 2003
Alamat : Ds. Pancur RT 25/RW 05, Kecamatan Mayong, Kabupaten Jepara
NIM : 2101036150
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Agama : Islam
Email : latifulkhamim55@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. TK Tunas Bangsa Pancur Mayong Jepara
2. MI Miftahul Ulum Pancur 3
3. MTs. Hasan Kafrawi Pancur Mayong Jepara
4. MA Hasan Kafrawi Pancur Mayong Jepara

Semarang, 23 Juni 2025

LATIFUL KHAMIM
NIM. 2101036150