
**MEMBERSHIP REGENERATION OF KESATUAN AKSI
MAHASISWA MUSLIM INDONESIA (KAMMI)
(CASE STUDY OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATIONS IN TADULAKO
UNIVERSITY'S AL GHUROBAH COMMISARIAT)**

**KADERISASI KEANGGOTAAN KESATUAN AKSI MAHASISWA
MUSLIM INDONESIA (KAMMI)
(STUDI KASUS KOMUNIKASI ORGANISASI
DI KOMISARIAT AL GHUROBAH UNIVERSITAS TADULAKO)**

MUTMAINAH

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tadulako

E-mail: mutmainnahmasud95@gmail.com

Naskah diterima : 17 Januari 2019 Naskah diterbitkan: 21 Juni 2019

ABSTRACT

This study uses a case study research method (case study). This type of research was conducted by means of qualitative descriptive. Data collection techniques were carried out by means of observation and in-depth interviews. The informants in this study amounted to 8 (eight) general chairmen, cadre coordinators and 6 (six) administrators and research sites on Jl. Ongka Malino, East Palu District, South Lolu Village. This study uses interactive data analysis techniques consisting of 3 stages, namely data reduction (Data Reduction), data presentation (Data Display) and verification (Verification). The results of this study indicate that the form of communication at KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD is internal communication consisting of vertical and horizontal communication. For the cadre process, following the flow of the existing cadre at KAMMI, namely following PRA DM1, DM1, MK1, AB1 Supplement, IJDK AB1 Certification, Then after being declared graduated, the cadre will get a new status title, namely AB 1 (Ordinary Member). As for the implementation of cadre at KAMMI, UNTAD Al Ghuroba Commissariat using participatory or participation methods while the alternatives used are information, questions and answers, assignments, discussions, practices and games. As for the coaching, there are several activities, both spiritual and physical. The coaching activities included MK Khos, MK classical, Mahabbah Haraki, Rihlah, Night of Faith and piety (Mabit), Rihlah and KAMMI camp.

Keywords: Cadreization, KAMMI, Organizational Communication, Murobbi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kasus (case study). Jenis penelitian dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini berjumlah 8 (delapan) Ketua umum, coordinator kaderisasi dan 6 (enam) orang pengurus dan tempat penelitian di Jl. Ongka Malino Kecamatan Palu Timur Kelurahan Lolu Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktif terdiri atas 3 tahapan yaitu reduksi Data (Data Reduction), penyajian data (Data Display) dan verifikasi (Verification). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk pelaksanaan komunikasi di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD ialah komunikasi internal yang terdiri dari komunikasi vertikal dan horizontal. Untuk proses pengkaderannya mengikuti alur dari pengkaderan yang ada di KAMMI ialah mengikuti PRA DM1, DM1, MK1, Suplemen AB1, Sertifikasi IJDK AB1, Kemudian di setelah dinyatakan lulus maka kader tersebut akan mendapatkan gelar status baru yakni AB 1 (Anggota Biasa). Sedangkan untuk Pelaksanaan pengkaderan di KAMMI Komisariat Al Ghuroba UNTAD menggunakan metode partisipatif atau keikutsertaan adapun alternatif yang digunakan ialah informasi, tanya jawab, tugas, diskusi, praktik dan game. Sedangkan untuk pembinaannya ada beberapa kegiatan baik itu pembinaan ruhani maupun jasmani. Kegiatan-kegiatan pembinaan itu antara lain adalah MK Khos, MK klasikal, Mahabbah Haraki, Rihlah, Malam bina iman dan takwa (Mabit), Rihlah dan KAMMI camp.

Kata Kunci : Kaderisasi, KAMMI, Komunikasi Organisasi, Murobbi

A. PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam berjalannya roda organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik di suatu organisasi dapat membantu dan mewujudkan tujuan dalam sebuah organisasi. Begitu juga sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi akan menyebabkan organisasi itu tidak berjalan.

Berdasarkan hal itu maka komunikasi organisasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam dunia organisasi. Memperbaiki organisasi biasanya ditafsirkan sebagai “memperbaiki hal-hal untuk mencapai tujuan manajemen”. Dengan kata lain, orang mempelajari komunikasi organisasi untuk menjadi yang lebih baik. Oleh karena itu penulis memandang sangat penting untuk mengkaji komunikasi organisasi sebagai landasan kuat bagi pengembangan sumberdaya manusia melalui pengkaderan dalam menjalankan roda organisasi.

Di Indonesia banyak sekali berdiri organisasi yang berbasis ke Islaman di antaranya Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Pelajar Islam Indonesia (PII) dan Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI). Dari organisasi tersebut, KAMMI memiliki daya tarik tersendiri untuk mahasiswa-mahasiswa baru yang ingin bergabung bersamanya. Ada juga yang berbeda dengan KAMMI, organisasi mahasiswa berbasis Islam termuda di organisasi mahasiswa berbasis Islam di Indonesia ini menawarkan suatu konsep, pergerakan dan kaderisasi yang

membuatnya menjadi fenomena dalam pergerakan mahasiswa pasca Reformasi.

Proses terbentuknya Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) lahir pada 29 Maret 1998, melalui sidang khusus pada Muktamar FSLDK ke-X se-Indonesia yang diselenggarakan di Universitas Muhammadiyah Malang. Acara yang dihadiri oleh 59 LDK dan berafiliasi dari 63 kampus (PTN-PTS) diseluruh Indonesia dengan jumlah peserta keseluruhan kurang lebih 200 orang yang merupakan para aktivis dakwah kampus. Naskah pendirian KAMMI kemudian dituangkan dalam sebuah deklarasi, yang bernama Deklarasi Malang.

Di usianya yang terbilang muda, KAMMI secara cepat dapat beradaptasi dengan iklim kampus dan membangun jaringan yang luas. Tercatat kader KAMMI sudah mampu menjadi pemimpin kampus (Ketua BEM) hampir di 300 kampus Nasional. Tak sampai disitu, hingga saat ini KAMMI terdiri dari 17 KAMMI Wilayah, 72 KAMMI Daerah, dengan 500 Komisariat di seluruh Provinsi di Indonesia. Serta 3 KAMMI Luar Negeri di 2 Negara, dengan jumlah kader menembus angka 40.000.

Salah satu faktor kesuksesan organisasi bentukan gerakan tarbiyah ini disebabkan karena sistem kaderisasi yang dijalankan. Karena KAMMI merupakan salah satu organisasi yang menonjol dalam hal kaderisasi. Posisi kaderisasi dalam KAMMI sangatlah penting, karena KAMMI sebagai Harokatul Tajnid (Organisasi Pengkaderan) harus terus menerus melakukan perekrutan agar nafas organisasi KAMMI tidak berhenti, karena kaderisasi dalam tubuh organisasi

merupakan jantungnya sebuah organisasi, jadi tidak boleh hilang karena akan menentukan mati dan hidupnya organisasi.

Pengelolaan kaderisasi dan pembinaan adalah sebuah hal penting yang menjadi nafas utama dari sebuah pergerakan. Sebaik apa sebuah pergerakan dapat melakukan proses kaderisasi maka sejauh itu pula sebuah gerakan akan dapat terus bertahan, eksis dan melakukan kontribusi bagi perbaikan masyarakat. Ide, gagasan dan cita-cita dari suatu pergerakan akan terus hidup lintas waktu dan generasi melalui kader-kader muda yang terus dibina dari waktu ke waktu. KAMMI sebagai gerakan juga memiliki kebutuhan akan adanya proses pembinaan secara sistematis dan berkesinambungan, yaitu sebuah karakter KAMMI sebagai "harokatul tajnid" organisasi pengkaderan yang terus bekerja mencetak anak-anak muda yang memiliki mimpi yang sama akan masa depan bangsa Indonesia ini, yaitu lahirnya "bangsa dan Negara Indonesia yang islami".

KAMMI jika diibaratkan sebuah rumah produksi dimana sebuah rumah produksi bahan baku yang telah dipilih dan diukur mengalami sejumlah proses sehingga menghasilkan produk yang memiliki nilai tambah baik dari sisi harga maupun dari sisi manfaat, maka KAMMI pun memiliki serangkaian proses yang diharapkan mampu memberikan nilai tambah bagi setiap bahan baku yang masuk kedalam KAMMI. Sebagaimana visi pengkaderan organisasinya yang berupaya untuk menghasilkan para Muslim Negarawan, maka KAMMI telah menyusun pengkaderannya sedemikian rupa sehingga dari pengkaderan inilah diharapkan

para kader-kader KAMMI menjadi bagian dari solusi (part of solution) terhadap berbagai problematika yang terjadi ditengah-tengah bangsa dan bukan menjadi bagian dari masalah (part of problem).

Jika di dalam rumah produksi bahan bakunya berupa material, maka rumah produksi KAMMI menggunakan bahan baku berupa sumber daya manusia yang KAMMI namakan sebagai kader KAMMI. Jadi yang dimaksud dengan kader KAMMI adalah anggota KAMMI yang mengikuti proses pengkaderan KAMMI. Karena pengkaderan merupakan sebuah upaya yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis, maka pengkaderan didalam organisasi.

Pengkaderan KAMMI bukanlah sebagai sebuah kewajiban melainkan sebagai sebuah kebutuhan. Karena pengkaderan merupakan sebuah kebutuhan, maka tanggung jawab untuk menghasilkan kader-kader KAMMI yang memiliki kualifikasi sebagai Muslim Negarawan bukanlah menjadi tugas dan tanggung jawab bidang kaderisasi semata melainkan menjadi tugas bersama dari seluruh elemen organisasi dari tingkat komisariat hingga pusat dan dari level ketua hingga anggota, meskipun dalam pelaksanaannya secara fungsional terdapat dalam bidang kaderisasi. Hal ini dapat dipahami mengingat pengkaderan adalah mega proyek kelahiran kader-kader KAMMI sebagai pemimpin peradaban.

Proses pengkaderan di KAMMI juga berbeda dengan organisasi lain karena di KAMMI mengacu pada MPK (Manhaj Pengkaderan KAMMI) atau Manhaj kaderisasi. Dibuat untuk menyelaraskan

proses atau tahapan pengkaderan yang jelas dan berkesinambungan. Adapun penekanan pengkaderan KAMMI menitikberatkan pada beberapa kompetensi berikut, aqidah, fikrah dan manhaj perjuangan, akhlak, ibadah, tsaqofah keislaman, wawasan keindonesiaan, kepakaran dan profesionalitas, kemampuan sosial politik, pergerakan dan kepemimpinan, serta pengembangan diri.

Diantara alasan yang menjadikan KAMMI sebagai fokus penelitian ini adalah pertama, KAMMI adalah satu-satunya organisasi pergerakan yang memiliki ciri khas unik tidak dimiliki oleh organisasi pergerakan lain yaitu penyebutan diri sebagai Muslim Negarawan. Kedua, KAMMI adalah satu-satunya organisasi Islam yang memiliki sistem kaderisasi yang berpegang teguh pada manhaj dan mewajibkan para kadernya untuk tarbiyah yang tidak dimiliki organisasi pergerakan lain. Dan yang ketiga, KAMMI memiliki kader yang sangat solid, dan militant terhadap organisasi.

Pengurus Komisariat menjadi narasumber utama dalam penelitian ini karena komisariat adalah gerbang awal seorang menjadi kader KAMMI. Dalam penelitian ini penulis memilih Komisariat Al-Ghuroba UNTAD karena komisariat yang di deklarasikan pada tahun 2015 ini kadernya kini sudah mencapai 126 orang dari 5 fakultas dan 3 kampus di luar UNTAD yaitu Universitas Muhammadiyah, STIMIK Adiguna Palu dan Poltekkes Kemenkes Palu, dan jumlah alumni yang sudah terdata sekitar 59 orang. Bukan hal yang mudah bisa menghasilkan kader sebanyak itu dalam waktu 3 tahun. Tapi KAMMI Komisariat Al-

Ghuroba UNTAD dengan segala kerja keras dari para pengurusnya sehingga mereka bisa menghasilkan kader sebanyak itu. Apalagi para kader yang direkrut banyak yang bukan hadir dari keluarga dengan kondisi ke-islaman yang baik/terkondisikan. Masih ada yang datang dari keluarga yang sama sekali tidak pernah bersentuhan dengan islam. Di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD mereka melakukan pembinaan yaitu dari peningkatan ruhiyah dan keilmuan lainnya sehingga kader-kader KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD bisa menjadi kader yang bisa diandalkan, dan tidak hanya itu mereka juga bisa menjadi kader yang sangat kritis serta menjadi seorang kader dakwah yang sebelumnya merupakan objek dakwah, kini menjadi subyek dakwah.

KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD juga kini telah bertumbuh menjadi organisasi besar dan sarat kepentingan di dalamnya. Banyak yang tidak menyadari kalau KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD punya kekuatan besar melakukan terobosan dan merupakan organisasi yang tidak pernah tidur, setiap saat bekerja tanpa bisa di hentikan. Banyak aktivis pemimpin berpengalaman yang lahir setiap tahunnya, dari ketua komisariat. Mereka semua punya pengalaman berbeda dan dapat bersinergi dalam melakukan perubahan. Setiap kader dibekali mentalitas, sehingga mampu memberi kontribusi dimanapun dalam keadaan bagaimanapun, dan mereka adalah cadangan masa depan (iron stock) bagi kepemimpinan bangsa dimana disebut sebagai kader yang memiliki kepribadian Muslim Negarawan.

Tentunya untuk membentuk pribadi Muslim Negarawan ini membutuhkan proses pengkaderan yang sedikit rumit dengan durasi waktu yang cukup relative lama. Untuk itulah kader Muslim Negarawan yang akan dilahirkan dalam gerakan KAMMI membutuhkan proses dan prasarana khusus untuk melahirkannya.

B. Komunikasi Organisasi

R. Wayne Pace dan Don F. Faules (Ruliana 2014: hal 17-18) mengemukakan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi, dengan demikian, terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Zelko dan Dance mengatakan bahwa "Komunikasi Organisasi adalah suatu sistem yang saling bergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. (Muhammad, 2008: 66-67). Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi antara bawahan kepada atasan, komunikasi atasan kepada bawahan, komunikasi sesama anggota yang sama tingkatnya. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya, seperti komunikasi dengan masyarakat umum.

Sedangkan menurut Lawrence D. Brennan dalam (Effendy: 122) komunikasi internal dapat dibagi menjadi dua dimensi dan dua jenis yaitu:

a. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas kebawah (downward communication) dan dari bawah keatas (upward communication), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (two-way traffic communication). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan intruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. Dalam pada itu, bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan, dan sebagainya kepada pimpinan.

Komunikasi dua arah secara timbal balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kepada bawahan, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan perlu mengetahui laporan, tanggapan, atau saran para karyawan sehingga suatu keputusan atau kebijakan dapat diambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian komunikasi vertikal dapat dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dengan seluruh karyawan, bisa juga bertahap melalui eselon-eselon yang banyaknya tergantung pada besarnya dan kompleksnya organisasi.

b. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama (anggota staf dengan anggota staf, karyawan dengan karyawan dan sebagainya).

Komunikasi adalah aktivitas amat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan makhluk di dunia, terutama umat manusia. Peranan komunikasi yang efektif merupakan persyaratan bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Sendjaja dalam Burhan Bungin (2009: hal 278), organisasi baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan (profit) maupun nirlaba (non profit), memiliki empat fungsi organisasi, yaitu:

a. Fungsi informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem proses informasi (information-processing system). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi.

b. Fungsi regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini. Pertama atasan atau orang-orang yang berada dalam tatanan manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Disamping itu,

mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberi instruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (position of outhority) supaya perintah perintahnya dilaksanakan sebagaimana mestinya. Kedua, berkaitan dengan pesan atau message. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh untuk dilaksanakan.

c. Fungsi persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk memersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

d. Fungsi integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (newsletter, bulletin) dan laporan kemajuan organisasi, juga saluran komunikasi informal, seperti perbincangan antarpribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan

untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

C. Kaderisasi

Kader pada mulanya adalah suatu istilah militer atau perjuangan yang berasal dari kata *carde* yang definisinya adalah pembinaan yang tetap sebuah pasukan inti (yang terpercaya) yang sewaktu-waktu diperlukan. Dalam kata lain kader adalah orang yang diharapkan akan memegang pekerjaan penting dalam organisasi. Dalam perjuangan agama islam diperlukan kader inti, kader inti adalah kader yang setia pada cita-citanya dan tidak mau tergoda dunia apapun. Kader diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting di pemerintahan, partai dan lain-lain. Sedangkan pengkaderan adalah proses mempersiapkan seseorang untuk menjadi penerus di masa depan, yang akan memikul tanggung jawab penting di lingkungan suatu organisasi.

Kaderisasi sangat diperlukan karena semua manusia termasuk yang sekarang menjadi pemimpin, suatu saat pasti akan mengakhiri kepemimpinannya, baik dikehendaki maupun tidak, proses tersebut bisa saja terjadi karena:

1. Dalam suatu organisasi ada ketentuan periode kepemimpinan seseorang
2. Adanya penolakan dari anggota kelompok, yang menghendaki pemimpinnya diganti, baik secara wajar maupun tidak wajar
3. Proses alamiah, menjadi tua dan kehilangan kemampuan dalam memimpin.

4. Kematian.

Pelaksanaan proses kaderisasi terdiri dari dua bagian yaitu:

1. Kaderisasi informal

Bertujuan untuk melahirkan seorang kader yang berkualitas diperlukan proses dengan jangka waktu yang cukup lama. Seluruh kehidupan seseorang sejak masa kanak-kanak dan masa remaja merupakan masa kaderisasi, untuk menjadi pemimpin dalam upaya membentuk pribadi. Agar memiliki keunggulan dalam aspek-aspek yang dibutuhkan untuk mampu bersaing. Kaderisasi disebut juga proses pendidikan termasuk proses belajar disekolah, peluang yang diberikan orang tua (pendidikan keluarga), peluang dalam kurikulum dan program ekstra kurikulum serta lingkungan.

Kepribadian positif harus dipupuk sejak dini dan seumur hidup. Dari proses tersebut seseorang dapat mengurangi, mengubah, menghilangkan aspek-aspek negatif. Usaha mengembangkan kepribadian positif itu tergantung kepada orang tua, karena disekolah terfokus pada kurikulum, waktu belajar dan pengajar terbatas, dan hanya berorientasi pada intelektual.

Perkataan formal menunjukkan bahwa usaha mempersiapkan seseorang calon kader dilakukan secara berencana, teratur dan tertib, sistematis, terarah, dan disengaja. Usaha itu bahkan dapat diselenggarakan secara lembaga, sehingga semakin jelas sifat formalnya. Untuk itu proses kaderisasi mengikuti suatu kurikulum yang harus dilaksanakan selama jangka waktu tertentu dan berisi bahan-bahan teoritis serta bahan-bahan lain sebagai pendukungnya. Kaderisasi

tersebut di atas memiliki nilai positif karena mempunyai daya dorong bagi peningkatan prestasi melalui kompetisi atau persaingan sehat seperti jujur dan sportif. Sebaliknya juga akan berfungsi sebagai motivasi untuk menumbuhkan dan mengembangkan kerja sama, karena untuk berprestasi tidak mungkin diwujudkan lagi.

Faktor pertama yang harus diperhatikan dalam organisasi adalah manusia, ia merupakan asset termahal dan terpenting. Manusia ibarat urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya. Sumber daya manusia (human resources) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan non mental) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kasus (case study). Jenis penelitian dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini berjumlah 8 (delapan) Ketua umum, coordinator kaderisasi dan 6 (enam) orang pengurus dan tempat penelitian di Jl. Ongka Malino Kecamatan Palu Timur

Kelurahan Lolu Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktif terdiri atas 3 tahapan yaitu reduksi Data (Data Reduction), penyajian data (Data Display) dan verifikasi (Verification).

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Komunikasi Internal Organisasi

1. Komunikasi vertikal

Komunikasi dari atas kebawah berdasarkan hasil penelitian dilapangan, pesan maupun informasi dari ketua umum dari ketua umum organisasi KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD sangatlah penting dan berpengaruh pada proses organisasi. ketua mendapatkan posisi dan apresiasi tinggi dari para anggotanya sehingga komunikasi yang arahnya dari atas kebawah sangatlah mempengaruhi kinerja dan eksistensi KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD. Seorang ketua memiliki posisi yang sangat vital dalam organisasi. Sebagaimana adanya pemimpin yang berperan penting, para kepala departemen dan anggota juga memiliki peran yang jelas dalam posisinya masing-masing di organisasi.

Berdasarkan struktur organisasi yang ada pada KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD ditemukan fakta bahwa komunikasi atas kebawah berarti mengalirnya aliran informasi dari pengurus harian inti, yakni ketua umum kepada masing-masing kepala departemen dan anggotanya. Seorang ketua berhak menentukan arah kebijaksanaan umum, memberikan petunjuk, memberikan perintah dan juga sanksi.

Pada hakikatnya ketua saat menyampaikan informasi-informasi kepada

kepala departemen-departemen dengan mengenai program-program kerja yang sudah tersusun di bidang departemennya masing-masing. Misalnya: departemen kaderisasi ingin mengadakan pengkaderan/DML, Ketua umum memantau dan memberikan instruksi atau masukan apa saja yang harus dipersiapkan dalam pelaksanaan pengkaderan baik itu materi dan pematernya. Tanpa adanya pengaruh dari para pengurus harian inti. Anggota tetap memiliki kepatuhan yang baik terhadap pengurus harian inti, dan pengurus harian inti juga memiliki kepatuhan terhadap arahan-arahan yang diberikan oleh pemimpin. Keadaan ini terbentuk oleh faktor budaya yang sudah melekat dan menjadi sebuah norma sosial tersendiri bagi kepengurusan di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD.

Komunikasi dari bawah ke atas adalah sebuah proses komunikasi dimana terjadinya pengiriman pesan atau informasi alirannya berasal dari jajaran pengurus harian sebelum menjalankan program-program kerja yaitu melakukan interaksi komunikasi dengan pimpinan dengan melakukan konsultasi yaitu berupa saran-saran maupun masukan-masukan, tujuan dari pelaksanaan proses komunikasi ini bertujuan untuk memohon informasi dan arahan berupa informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjang efektifitas dan efisiensi pelaksanaan program yang akan diadakan di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal yakni komunikasi yang arahnya kesamping

(mendatar). Komunikasi dengan arah seperti ini terjadi pada anggota departemen maupun kepengurusan departemen dalam skup yang sama atau tingkatan yang sama. Arah komunikasi horizontal bertujuan untuk mengkoordinasikan tugas, membagi informasi terkait rencana program dan kegiatan, pemecahan masalah juga pencapaian kesepahaman.

Berdasarkan apa yang didapatkan penulis diantara perbidang di pengurus KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD komunikasi horizontal ini terjalin antar departemen-departemen (bidang-bidang) dilakukan mengenai program-program kerja yang dihasilkan dari rapat yang nantinya akan di sinergikan. Misal: tiga departemen ini, kaderisasi, bidang humas dan perekonomian untuk mengawal kaderisasi dan organisasi maka, mereka sering-sering berkordinasi mengenai program yang akan di sinergikan. Seperti halnya dalam merumuskan konseptualisasi kaderisasi yaitu pelaksanaan pengkaderan, bidang Humas ditugaskan untuk mempublish kegiatan di sosial media, bidang perekonomian ditugaskan dalam pencarian dana. Dan juga tiap-tiap bidang diwajibkan mencari calon kader dengan jumlah maksimal 10 kader.

Pada hubungan Antar departemen dengan departemen saat berkomunikasi menggunakan dua media, yaitu yang pertama: Group Whatsapp yaitu berkomunikasi secara Informal yang dilakukan antara pengurus departemen, yang kedua berkomunikasi secara formal, yaitu berupa rapat, seperti rapat pleno, rapat yang harus diikuti seluruh pengurus organisasi baik itu dari pengurus

harian inti, ataupun pengurus antar departemen-departemen, rapat pleno ini dilaksanakan tigabulan sekali.

Komunikasi horizontal yang ada lebih ditujukan untuk membina hubungan dan mempererat kekeluargaan melalui program gabungan antar departemen yang dilakukan secara bersama-sama.

Pelaksanaan pengkaderan

1. Kaderisasi Informal

Kaderisasi informal adalah kader yang dipupuk sejak dini, artinya upaya dalam membentuk karakter yang positif, agar memiliki keunggulan dalam bersaing berdasarkan aspek-aspek yang dibutuhkan. Seperti yang dikatakan oleh Koordinator kaderisasi Amirullah bahwa Di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba sendiri ada kader informalnya, misalnya dari kader itu sendiri belum pernah mengikuti Pengkaderan/ Daurah Marhalah 1 (DM1), tetapi kader tersebut tetap diakui menjadi kader, karena kader tersebut memiliki potensi dan aktif mengikuti kegiatan yang ada di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD kemudian nanti tinggal diarahkan untuk mengikuti Pengkaderan agar bisa masuk dalam struktur.

2. Kaderisasi formal

Usaha untuk mempersiapkan kader dilakukan secara tertib, terarah, termanage, dan terlembaga. Berdasarkan kaderisasi secara formal di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD adalah dengan mengikuti Pengkaderan yaitu Daurah Marhalah 1 (DM1) dan pembinaan. Adapun alur dari pengkaderannya ialah yang pertama para

calon kader harus mengikuti PRA DM 1 untuk menambah semangat calon peserta dan juga sebagai salah satu penentu peserta yang akan melanjutkan ke tahap pengkaderan yakni Daurah Marhalah 1. Kemudian dilanjutkan dengan Daurah Marhalah 1 (DM1) Setelah peserta telah mengikuti semua rangkaian kegiatan DM 1 barulah panitia akan mengumumkan peserta yang lulus DM1 maupun yang tidak lulus dan di waktu yang bersamaan panitia juga akan mengumumkan kelompok-kelompok MK Khos bagian lanjutan pembinaan setelah mengikuti Daurah Marhalah 1 yaitu MK (Madrasah KAMMI) Madrasah KAMMI merupakan sarana penjiwaan fikroh dan pemenuhan IJD sesuai jenjang pengkaderan, dilaksanakan secara intensif dan berkelanjutan.

Model Madrasah KAMMI di bagi dalam dua bentuk yakni Madrasah KAMMI yakni (MK) Khos dan (MK) Klasikal. Berikut penjelasan terkait MK Khos dan MK Klasikal biasanya dilaksanakan sepekan sekali dan tentunya ada beberapa materi wajib yang harus dituntaskan juga ditambahkan dengan Suplemen AB 1/Daurah Khusus yang merupakan kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kualitas khusus bagi kader yang memiliki kompetensi khas dan atau memenuhi syarat tertentu sebagai pendalaman keahlian dan penguatan spesialisasi. Khusus AB 1 akan diikutkan pada kegiatan Training Jurnalistik, Daurah Qur'an, KAMMI CAMP, Daurah Ijtima'i, Mabit, Mantuba, dan pelatihan-pelatihan lainnya.

Sertifikasi IJDK (Indeks Jati Diri Kader) ukuran untuk menilai pertumbuhan

dan perkembangan, prestasi dan percepatan kader dalam memenuhi nilai-nilai dasar kader KAMMI. Sertifikasi IJDK diadakan untuk mengukur sampai dimana kemampuan kader baik dari sisi Fiqrah ke Islamannya maupun ke KAMMIan-Nya adapun pelaksanaan sertifikasi dilaksanakan setelah kader melalui masa pembinaan selama 6 bulan lamanya, sertifikasi diadakan untuk menentukan status kader KAMMI status kader KAMMI di singkat dengan AB 1 (Anggota Biasa) 1. Berikut tahapan sertifikasi IJDK KAMMI untuk mendapatkan status AB 1 yakni :

1. Masa Pembinaan selama 6 bulan
2. Melewati tahapan tes tertulis
3. Tahap Wawancara
4. Bedah Makalah
5. Bedah Buku

Setelah mengikuti sertifikasi IJDK AB 1 Maka sudah masuk sebagai Status AB 1 (Anggota Biasa) 1, Status AB 1 merupakan hasil dari Sertifikasi AB 1, setelah kader KAMMI mengikuti sertifikasi dan dinyatakan lulus maka kader tersebut akan mendapatkan gelar status baru yakni AB 1. Untuk mendapatkan status AB 1 maka kader KAMMI harus melalui beberapa proses yakni sertifikasi AB 1.

Pelaksanaan pengkaderan di KAMMI Komisariat Al Ghuroba UNTAD menggunakan metode partisipatif adapun alternatif yang digunakan ialah informasi, tanya jawab, tugas, diskusi, praktik dan game. Sedangkan untuk pembinaannya ada beberapa kegiatan Baik itu pembinaan ruhani maupun jasmani. Kegiatan-kegiatan pembinaan itu antara lain adalah Mk Khos, MK klasikal, Mahabbah Haraki, Rihlah,

Malam bina iman dan takwa (Mabit), Rihlah dan KAMMI camp.

Membentuk kepribadian Muslim Negarawan, KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD mempunyai beberapa kegiatan yang digunakan dalam membina anggota-anggotanya. Dalam sistem kaderisasi KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD, terdapat beberapa perangkat yang digunakan yaitu MK Khos, MK Klasikal, Mahabbah Haraki, Rihlah, Malam bina iman dan taqwa (Mabit), dan KAMMI Camp.

Dari pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa proses pembinaan yang ada di KAMMI Komisariat UNTAD mempunyai dampak baik terhadap kader-kadernya diantaranya adalah peningkatan ibadah, perilaku kehidupan sehari-hari, dan adanya penambahan wawasan ke Islaman dan penambahan wawasan mengenai politik. Dan hal ini menunjukkan bahwa proses pengkaderan di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD sudah sesuai dengan karakteristik kepribadian Muslim Negarawan yang ditetapkan oleh kaderisasi KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD.

F. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan bab sebelumnya maka akhir dari pembahasan dan hasil penulis dapat diperoleh kesimpulan bahwa organisasi di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD menggunakan bentuk komunikasi organisasi lebih menggunakan komunikasi secara vertikal terdiri dari upward communication (komunikasi dari bawah keatas) dan downward (komunikasi dari atas kebawah) dan komunikasi secara horizontal.

Pelaksanaan pengkaderan di KAMMI Komisariat Al Ghuroba UNTAD menggunakan metode partisipatif atau keikutsertaan adapun alternatif yang digunakan ialah informasi, tanya jawab, tugas, diskusi, praktik dan game. Sedangkan untuk pembinaannya ada beberapa kegiatan Baik itu pembinaan ruhani maupun jasmani. Kegiatan-kegiatan pembinaan itu antara lain adalah Mk Khos, MK klasikal, Mahabbah Haraki, Rihlah, Malam bina iman dan takwa (Mabit), Rihlah dan KAMMI camp.

Pengembangan kegiatan program pembinaan di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD berdampak terhadap kehidupan anggota antara lain peningkatan ibadah, perilaku kehidupan sehari-hari, dan adanya penambahan wawasan ke Islam dan penambahan wawasan mengenai politik. Tujuan dan sasaran yang ingin di capai melalui proses pengkaderan di KAMMI Komisariat Al- Ghuroba UNTAD adalah terbentuknya karakteristik Muslim Negerawan anggota KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD.

Adapun Faktor pendukung proses pengkaderan di KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD adalah Adanya fasilitas yang mendukung pelaksanaan kegiatan-kegiatan KAMMI Komisariat Al-Ghuroba UNTAD, Adanya dukungan dari Pihak kampus, Ustadz, senior dan alumni KAMMI, Adanya motivasi dari masing-masing anggota KAMMI Komisariat Al-Ghuroba dalam mendukung segala bentuk kegiatan, dan Adanya kerjasama yang baik dengan berbagai organisasi keagamaan lainnya. Adapun Faktor penghambatnya ialah Lemahnya minat

mahasiswa terhadap hal-hal yang berkaitan dengan ke Islam, Sulitnya mengatur waktu bagi para pengurus dan anggota dalam merencanakan suatu agenda dan Adanya pencitraan negatif media terhadap Organisasi keIslam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, Saebani dan Beni, Ahmad. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Pustakasetia.
- Amrullah, Taufiq. 2008. KAMMI Menuju Muslim Negerawan. Bandung: Muda Cendakia.
- Basrowi, Suwandi.2008. Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2011. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: Kencana.
- Bungin, Burhan. 2013. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk studi Sosiologi, kebijakan publik, komunikasi, manajemen dan pemasaran, Jakarta: Kencana.
- Effendy MA., Uchjana, Onong. 2011. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamdi, Asep. S dan E. Bahrudin. 2014. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi dalam Pendidikan, Yogyakarta: Deepublish.
- HS Alikta. 2017. Jalan Buntu Independensi KAMMI. Malang: Sabuk Pustaka.
- Kriyantono, Rachmat. 2009. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: kencana Media Group.

- M.Dahlan Al-Barry, L. Lya Sofyan Yacub.
2003. Kamus Induk Istilah Ilmiah: Seri
Intelektual. Surabaya: Target Press.
- Muhammad, Arni. 2004. Komunikasi
Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muriyan, Eri. 2017. Mencintai KAMMI dengan
kritik (Refleksi pergerakan dan
pengkaderan). Malang: Sabuk Pustaka.
- Nanang, Fattah. 2000. Landasan Manajemen
Pendidikan. Bandung: PT Remaja
Rosada Karya.
- Pawito. 2008. Penelitian Komunikasi
Kualitatif. Yogyakarta: PT. LKiS Pelangi
Aksara.
- PP KAMMI Kaderisasi, Tim. 2011. Manhaj
Kaderisasi KAMMI 1433 H. Jakarta.
- Ruliana, Poppy. 2014. Komunikasi Organisasi
(Teori dan Studi Kasus). Jakarta:
Rajawali Pers.
- Schuler, Randell S., Susan E. 1997. Manajemen
Sumber Daya Manusia Menghadapi
Abad ke-21, Edisi Enam Jilid 1. Jakarta:
Erlangga.
- Veith, Rivai. 2006. Kepemimpinan dan
Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja
Grafindo Persada.