

PELATIHAN KADERISASI ANGGOTA BARU KEPEMIMPINAN GENERASI MUDA NIAS (GEMA NIAS)

Nurhawati Simamora¹, Niscaya Hia²
¹watimora@yahoo.com, ²niscaya.hia30@gmail.com

Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Sari Mutiara Indonesia

ABSTRAK

Kaderisasi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi ke depan. Tanpa kaderisasi, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan mutlak membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum. Bung Hatta pernah menyatakan kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, “ **Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam.**” Kegiatan Pengkaderan dalam organisasi Gema Nias dilaksanakan setiap tahunnya yang tujuannya adalah merekrut anggota-anggota baru, yang akan menjadi regenerasi dari organisasi tersebut. Pengkadera ini dilaksanakan selama dua hari yaitu pada tanggal 8-9 Oktober 2018. Adapun materi yang diajarkan adalah Visi Misi Generasi Muda Nias, Pendalaman AD-ART dan yang terakhir adalah Komitmen terhadap organisasi Generasi Muda Nias

Kata Kunci : Kaderisasi organisasi, komunikasi organisasi, komitmen, generasi muda nias.

A. Pendahuluan

Kaderisasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena kelangsungan organisasi akan terus berjalan dari tahun ketahun. Anggota dari organisasi tersebut

pasti akan silih berganti ada yang keluar dan ada yang masuk. Anggota yang keluar disebabkan karena anggota tersebut sudah tamat kuliah dan bekerja di luar daerah, dalam hal ini lah sangat diperlukan adanya

kaderisasi dalam sebuah organisasi. Organisasi Generasi Muda Nias yang memiliki visi ” **Melahirkan dan mempersiapkan generasi Nias sebagai asset yang berkualitas dan berkarakter untuk mewujudkan Nias berubah “.** Mengacu kepada ART (Anggaran Rumah Tangga) Gema Nias pasal 5 pasal 1 butir a. yaitu : 1. Kader adalah setiap calon anggota biasa yang akan diseleksi berdasarkan ketentuan sebagai berikut : a. Mengikuti proses pendidikan pelatihan kader. Berdasarkan hal ini lah maka pengkaderan organisasi Gema Nias setiap tahun dilakukan. Perekrutan anggota baru tidak bisa langsung diterima harus melalui proses pengkaderan karena dalam pengkaderan calon anggota baru akan diajarkan visi, misi, nilai-nilai,tujuan dan prinsip Gema Nias. Melalui pengkaderan ini diharapkan anggota-anggota yang baru adalah orang-orang yang mengenal, memahami dan menjalankan roda organisasi Generasi Muda Nias dengan baik, sehingga setelah menjadi anggota organisasi Generasi Muda Nias orang-orang yang di kader tersebut adalah anggota yang berkualitas dan militan.

Tujuan dan Manfaat

1. Menciptakan anggota baru organisasi Generasi Muda Nias yang berkualitas

2. Supaya berjalannya proses kaderisasi di organisasi Generasi Muda Nias
3. Menghindari kekosongan anggota yang baru di organisasi Generasi Muda Nias

Bentuk Kegiatan

1. Pengajaran, dengan menggunakan LCD dan Laptop
2. Tanya Jawab
3. Diskusi kelompok

B. Tinjauan Teoritis

Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Hal tersebut yang melatarbelakangi studi mengenai komunikasi organisasi. Dimana komunikasi organisasi sendiri merupakan suatu jaringan komunikasi antar manusia yang saling bergantung satu sama lainnya dalam konteks organisasi.

Menurut Arnold dan Feldman (1986) komunikasi organisasi adalah suatu proses pertukaran informasi diantara orang-orang dalam suatu organisasi. Dimana didalamnya terdapat empat tahapan komunikasi yang meliputi.

1. attention (Atensi/Perhatian)
2. comprehension (Komprehensi)
3. acceptance as true (Kebenaran/Fakta)
4. retention (Retensi)

Pendapat lain dikemukakan oleh *Pace* dan *Faules* (2001), mereka berpendapat bahwa komunikasi organisasi merupakan perilaku pengatur organisasi yang terjadi diantara orang-orang dalam organisasi. Dan juga bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Sementara itu, menurut *Wiryanto* (2005) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi didalam suatu kelompok. Baik itu formal maupun informal dari suatu organisasi.

Menurut *Sendjaja* (1994), fungsi komunikasi dalam organisasi yaitu ;

1. **Fungsi Informatif** – Organisasi diartikan sebagai suatu sistem pemrosesan informasi, dimana setiap anggota organisasi diharapkan mampu memberi dan menerima informasi dengan baik guna kelancaran dalam menjalankan apa yang menjadi tugasnya.
2. **Fungsi regulatif** – Berkaitan dengan peraturan-peraturan dan pedoman yang berlaku dalam suatu organisasi.
3. **Fungsi persuasif** – Merupakan cara lain dari perintah. Dimana kebanyakan pemimpin organisasi lebih memilih menggunakan cara persuasif dari pada perintah kepada bawahannya. Hal ini dikarenakan asumsi terkait penggunaan cara yang lebih halus akan menyebabkan seseorang lebih menghargai suatu tugas yang dibebankan kepadanya.
4. **Fungsi Integratif** – Berkaitan dengan penyediaan saluran yang memungkinkan setiap anggota organisasi untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Kaderisasi Organisasi

Kaderisasi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi ke depan. Tanpa kaderisasi, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan mutlak membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan.

Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan

sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum. Bung Hatta pernah menyatakan kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, “Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam.”

Dari sini, pandangan umum mengenai kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua ikon secara umum. Pertama, pelaku kaderisasi (subyek). Dan kedua, sasaran kaderisasi (obyek). Untuk yang pertama, subyek atau pelaku kaderisasi sebuah organisasi adalah individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi.

Sedangkan yang kedua adalah obyek dari kaderisasi, dengan pengertian lain adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi. Sifat sebagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini sejatinya harus

memenuhi beberapa fondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis.

Sebagai subyek atau pelaku, dalam pengertian yang lebih jelas adalah seorang pemimpin. Bagi Bung Hatta, kaderisasi sama artinya dengan edukasi, pendidikan! Pendidikan tidak harus selalu diartikan pendidikan formal, atau dalam istilah Hatta “sekolah-sekolahan”, melainkan dalam pengertian luas. Tugas pertama-tama seorang pemimpin adalah mendidik. Jadi, seorang pemimpin hendaklah seorang yang memiliki jiwa dan etos seorang pendidik. Memimpin berarti menyelami perasaan dan pikiran orang yang dipimpinya serta memberi inspirasi dan membangun keberanian hati orang yang dipimpinya agar mampu berkarya secara maksimal dalam lingkungan tugasnya. Sedangkan sebagai obyek dari proses kaderisasi, sejatinya seorang kader memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk melanjutkan visi dan misi organisasi ke depan. Karena jatuh-bangunnya organisasi terletak pada sejauh mana komitmen dan keterlibatan mereka secara intens dalam dinamika organisasi, dan tanggung jawab mereka untuk melanjutkan perjuangan organisasi yang

telah dirintis dan dilakukan oleh para pendahulu-pendahulunya.

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam hal kaderisasi adalah potensi dasar sang kader. Potensi dasar tersebut sesungguhnya telah dapat dibaca melalui perjalanan hidupnya. Sejauh mana kecenderungannya terhadap problema-problema sosial lingkungannya.

Jadi, di sana ada semacam landasan berfikir atau filosofi kaderisasi yang harus mendapatkan porsi perhatian oleh setiap organisasi/pergerakan. Yaitu: harus ditemukan upaya mencari bibit-bibit unggul dalam kaderisasi. Subyek harus mampu menawarkan visi dan misi ke depan yang jelas dan memikat, serta menawarkan romantika dinamika organisasi yang menantang bagi para kader yang potensial, sehingga mereka dengan senang hati akan terlibat mencurahkan segenap potensinya dalam kancah organisasi. Untuk dapat menjalankan peran tersebut, maka organisasi atau sebuah pergerakan harus terlebih dahulu mematangkan visi-misi mereka; dan termasuk sikap mereka terhadap persoalan mendesak dan aktual kemasyarakatan; serta pada saat yang sama tersedianya para pengkader yang handal, untuk menggarap bibit-bibit potensial tadi.

Kader-kader potensial, setelah mereka memahami dan meyakini pandangan dan sistem yang telah diinternalisasikan, maka jiwanya akan terpacu untuk bekerja, berkarya dan berkreasi seoptimal mungkin. Maka, di sini, organisasi/pergerakan dituntut untuk dapat mengantisipasi dan menyalurkannya secara positif. Dan memang sepatutnya organisasi/pergerakan mampu melakukannya, karena bukankah yang namanya organisasi/pergerakan berarti terobsesi progresif bergerak maju dengan satu organisasi yang efisien dan efektif, bukan sebaliknya? Belakangan ini, sudah dimulai upaya ke arah kaderisasi yang berorientasi pada karya dan aksi sosial dalam level general, berupa penumbuhan dan stimulasi etos intelektual dan sosial. Jadi, bagaimana menggabungkan atau menemukan konvergensi yang ideal antara aktifitas berpikir (belajar) sebagai—entitas mahasiswa—dan aktifitas aksi sosial sebagai pengejawantahan dari nilai-nilai tekstual-normatif. Dengan kata lain, harus ditemukan titik keseimbangan antara nilai-nilai tekstual-normatif tadi dengan realitas-kontekstualnya. ‘Alâ kulli hâl, tampaknya perlu dicermati kembali urgensi dari kaderisasi berkala yang dilakukan oleh organisasi apapun. Kaderisasi merupakan kebutuhan internal organisasi yang tidak

boleh tidak dilakukan. Layaknya sebuah hukum alam, ada proses perputaran dan pergantian disana. Namun satu yang perlu kita pikirkan, yaitu format dan mekanisme yang komprehensif dan mapan, guna memunculkan kader-kader yang tidak hanya mempunyai kemampuan di bidang manajemen organisasi, tapi yang lebih penting adalah tetap berpegang pada komitmen sosial dengan segala dimensinya.

Sukses atau tidaknya sebuah institusi organisasi dapat diukur dari kesuksesannya dalam proses kaderisasi internal yang di kembangkannya. Karena, wujud dari keberlanjutan organisasi adalah munculnya kader-kader yang memiliki kapabilitas dan komitmen terhadap dinamika organisasi untuk masa depan. Wallâh-u A'lam Bi al-Shawâb.

Komitmen

Kata komitmen berasal dari bahasa Inggris *commitment*, yaitu kata benda yang berarti Janji atau tanggung jawab, sedangkan *commit* Adalah kata kerja yang berarti:

1. Melakukan
2. menjalankan
3. Memasukkan, mengerjakan

Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh anggota organisasi.

Komitmen mudah diucapkan. Namun lebih sukar untuk dilaksanakan. Mengiyakan sesuatu dan akan melaksanakan dengan penuh tanggungjawab adalah salah satu sikap komitmen. Komitmen sering dikaitkan dengan tujuan, baik yang bertujuan positif maupun yang yang bertujuan negatif (Misal Teroris). Sudah saatnya kita selalu berkomitmen, karena dengan komitmen seseorang mempunyai keteguhan jiwa. Stabilitas sosial tinggi, toleransi, mampu bertahan pada masa sulit, dan tidak mudah terprovokasi. Dalam perjanjian tentu ada syarat-syaratnya, apakah itu peraturan-peraturan, nilai-nilainya. Kalau kita sanggup menjalankannya barulah kita katakan “Ya”

saya mau komitmen. Dan sebaliknya kalau kita tidak sanggup lebih baik kita jangan berjanji. Contoh Peraturan AD/ART

C. Metode Kegiatan

Sasaran dalam kegiatan ini adalah anggota baru yang akan masuk ke dalam organisasi Generasi Muda Nias, pada tanggal 8-9 Oktober 2018. Pelaksanaan dilakukan di Jln. Harmonika No.61 Padang Bulan Medan. Pokok materi dalam kegiatan adalah Pengkaderan Anggota Baru Generasi Muda Nias (Gema Nias) Adapun metode yang digunakan adalah metode pengajaran penyampaian materi dengan menggunakan LCD, laptop, power poin, tanya jawab dan diskusi.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dalam setiap organisasi sangat memerlukan adanya pengkaderan, sebab dengan adanya pengkaderan akan melahirkan atau menciptakan anggota-anggota yang baru yang telah dibekali dengan materi-materi yang mendukung visi dari organisasi tersebut. Tanpa kaderisasi, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan

tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Pengkaderan harus dilakukan secara rutin sehingga tidak terjadi “gab generation”, sehingga keberlangsungan dari organisasi tersebut dapat terus berjalan. Latihan, pembinaan merupakan bagian dari kaderisasi yang sangat penting.

Saran

1. Perlu diadakannya pengkaderan tidak hanya di in-door tapi juga di out- door
2. Perlu adanya penambahan materi seperti wawasan kebangsaan
3. Perlu kerja tim yang lebih solid

Daftar Pustaka

Generasi Muda Nias (Gema Nias), Medan, 2009, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

Yayasan Pelayanan Bersama Indonesia, Jakarta, Bahan Seminar Penuai Tahap I.

*Kaderisasi pemimpin /2014/12/04/
<https://oukristin.wordpress.com/>*

<https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-organisas>.